



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Bristfällig tvångsvård

*En kvalitativ intervjustudie om hur fördelningen av resurser påverkar
behandlingspedagogers arbete inom SiS-hemmets verksamhet.*

Natalie Karlsson & Mikael Bolmgren

Kandidatuppsats SOPA63

Aktuell termin VT 2022

Handledare: Tabitha Wright Nielsen

Innehållsförteckning

1. Inledning och problemformulering	6
1.1 Statens institutionsstyrelse.....	6
1.2 Arbetssättet med klienterna.....	7
1.3 Utmaningar inom verksamheten.....	7
1.4 Uppsatsens analytiska fokus.....	8
1.5 Syfte och frågeställning.....	9
1.5.1 Begreppsdefinition resurser.....	9
2. Bakgrund	9
2.1 Personalbrist och hög personalomsättning.....	9
2.2 Arbetsmiljön på SiS.....	11
2.3 Formell utbildning.....	12
2.4 Internutbildning.....	12
2.5 Avsaknad av utbildning.....	13
2.6 Behandling.....	14
3. Kunskapsläge	16
3.1 Sökstrategi.....	16
3.2 Utbildning och kompetens.....	16
3.3 Behandlingsarbetet med klienterna.....	18
3.4 Uppsatsens bidrag.....	20
4. Teori	20
4.1 Lipskys teori om handlingsutrymme.....	20
4.2 Vår användning av Lipskys teori.....	22
5. Metod, urval och forskningsetik	23
5.1 Metod.....	23
5.2 Urval och datainsamling.....	25
5.3 Genomförande av intervjuer, transkribering och kodning.....	27
5.4 Forskningsetik.....	28
5.5. Arbetsfördelning.....	30
6. Resultat och analys	31
6.1 Analysens upplägg.....	31
6.2 Urval.....	31
6.3 Utbildning hos personalen på SiS.....	32
6.4 Sammanfattning och slutsats.....	37
6.5 Personalens behandlingsarbete inom SiS-verksamheten.....	38
6.6 Sammanfattning och slutsats.....	46
7. Avslutande diskussion	46
Källförteckning	49
Bilagor	53

Abstract

Author(s): Natalie Karlsson & Mikael Bolmgreen

Title: Resources within a large organization for treatment care (SiS). A qualitative study about how the lack of resources within SiS affects the work of the staff within the organization.

Supervisor: Tabitha Wright Nielsen

Assessor: Lars Harrysson

The purpose of the study was to investigate how the distribution of resources within a large treatment care organization (SiS) can affect the healthcare assistants professional work with the target group. We investigated how the distribution of resources could affect the treatment work with the target group. Our findings indicated that the level of the employees education, employee turnover and their way of organizing the treatment programs was affected by the lack of resources. In this study we used a qualitative methodology to get a deeper understanding for how the distribution of resources affected the work with the clients. We had interviews with six respondents who are still working within the institution or used to work within the institution. For enquiries outside the remit of the questionnaire-formula a semistructured guide was used, which gave us the opportunity to ask follow-up questions and get a deeper understanding within the subject. The questions were formulated in such a way that we would get more information about the workers professional work and SiS as an organization. The results demonstrated that there was a high amount of employee turnover, which made it impossible to create deeper relational bonds with the clients. The treatment of the clients were also affected by this since the temporary staff did not have enough knowledge about the treatment programs as the tenured staff had. The lack of education had a negative effect on the cooperation between the staff and clients. According to our analysis, the level of education made the staff act differently in their professional work with the clients, which indicated a difference in working- methods between those who have adequate education and those who did not. The ones that had a formal education considered the relationship between the employee and the client differently than those without an adequate education, who focused on just the contact with the client.

Keywords: Youth care, resources, treatment, education background

Nyckelord: Ungdomsvård, resurser, behandling, utbildningsbakgrund

Förord

Efter avslutad uppsats vill vi ge ett stort tack till samtliga medverkande respondenter som ville vara delaktiga i vår studie. Utan er hade uppsatsen inte kunnat genomföras och vara tillgänglig för allmänheten. Vi skulle även vilja tacka samtliga inblandade på socialhögskolan som dagligen arbetar för att främja det sociala arbetet, vilket även innefattar vår stöttande handledare Tabitha Wright Nielsen som hjälpt oss med våra funderingar under skrivprocessen. Tack till alla nära och kära som stöttat oss genom arbetets gång.

Lunds Universitet,
Socialhögskolan Helsingborg,

Natalie Karlsson & Mikael Bolmgreen

Undertecknat 2022-08-08

1. Inledning och problemformulering

1.1 Statens institutionsstyrelse

SiS som är en förkortning för Statens institutionsstyrelse, uppger på deras hemsida att de sedan 1994 drivit de mest kvalificerade institutionerna i Sverige. SiS verksamhet inriktar sig på behandling i slutenvård av klienter med psykosociala problem, missbruksproblematik och kriminalitet. SiS (2021) driver idag 21 LVU-boende, lagen (1990:52) med särskilda föreskrifter om vård av unga, runt om i landet med cirka 730 ungdomar mellan 15–21 då de flesta är placerade i vård enligt stöd av §3 LVU. Enligt SiS (2020) drivs 11 LVM-hem enligt lagen (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall med runt 400 platser vilken omfattar behandling i slutenvård av klienter från 21 år och uppåt med hård missbruksproblematik. SiS (2021) driver även sju LSU-hem i enlighet med lagen (1998: 603) om verkställighet av slutenvård, vilken omfattar 75 platser för unga som är grovt kriminella i åldersgruppen 15–17 år.

Enligt SiS själva finns det idag ungefär 4000 tillsvidareanställda och de största yrkesgrupperna är behandlingspedagogerna som svarar för omvårdnaden av ungdomarna och klienterna i det dagliga livet på avdelningen samt behandlingsassistenter (Statens institutionsstyrelse 2022). Utifrån egen erfarenhet är behandlingsassistentens huvudsakliga arbetsuppgift att ansvara för klienternas vardagliga rutiner inom verksamheten. Detta innefattar bland annat, medicinering, matlagning och social samvaro etc. Befattningen innefattar inte aktivt behandlingsarbete med klienterna. Enligt SiS (2022) bör personalen även inneha den kompetens som behövs för att verksamheten ska kunna bedrivas ändamålsenligt. I 3 kap 5 § SoF, socialtjänstförordningen, anges att hem för vård eller boende ska skötas av minst en person med lämplig utbildning (Statens institutionsstyrelse 2022). Inom SiS fanns det tidigare krav om att behandlingspersonal som är fast anställd skulle ha minst två års eftergymnasial utbildning som beetendevetare, socionomer eller liknande utbildning med inriktning på socialt arbete. Idag anställs fler och fler behandlingsassistenter i fasta tjänster även om de inte innehar adekvat utbildning utöver gymnasieutbildning.

1.2 Arbetssättet med klienterna

I SiS egen årsredovisning (2021) framkommer det att de klienter som vistas på SiS är bland de mest utsatta personerna i landet bestående av klienter med allvarlig psykosocial problematik, missbruk samt ungdomar där SiS ansvarar för verkställighet av aktuell straffpåföljd (s. 6). Trots detta så ser man inte till så att institutionen är anpassad utifrån deras behov, nämligen personal med rätt kompetens som kan ge rätt behandling, vilket Peter B. Olsson (2003) redogör för i sin forskning då han påtalar vårdpersonalens upplevelser av otillräcklighet inom SiS. Han belyser hur personalen uppger att det finns en paradox mellan att vara ett människobehandlande yrke samtidigt som klienternas behov ska tillgodoses vilket är ett mentalt krävande arbete (s. 54). B. Olsson menar även att SiS satsar på internutbildning eftersom det finns personal med avsaknad av adekvat utbildning samt att detta är en viktig aspekt för att SiS ska kunna uppnå goda behandlingsresultat inom verksamheten (s. 56). Ponnert, Johansson och Svensson (2020) tar även upp i sin forskningsrapport *“Akutavdelningar på särskilda ungdomshem - akutpraktiken ur personalens, de ungas och socialtjänstens perspektiv”* att många av de problem som finns på SiS-hemmen är kopplade till hur kompetensen och personalomsättningen ser ut. De nämner att utbildning och kompetens varierar väldigt mycket inom olika SiS-hem och detta påverkar hur vården ser ut för klienterna (ss. 52–53).

1.3 Utmaningar inom verksamheten

Utifrån egna arbetserfarenheter av SiS-verksamhet upplevs en del av problematiken att det finns bristande kompetens hos personalen samt en hög personalomsättning. Detta menar vi kan påverka planerad behandling av klienterna negativt, vilken antingen fördröjs eller inte blir av överhuvudtaget. Utifrån egen arbetserfarenhet har exempelvis sjukanmälningar inom kort varsel medfört att planerad behandling inte genomförts under dagen eftersom det inte funnits personal med rätt kompetens. Även klienter har blivit drabbade av detta då de inte har fått ta del av de dagliga aktiviteterna som finns. Detta innefattar bland annat, läkarbesök eller fritidsaktiviteter som exempelvis idrott. Eftersom målgruppen kräver professionell kunskap för att bedriva ett verkligt förändringsarbete anser vi att rätt kompetens är en avgörande faktor för att kunna påverka klienternas utveckling i positiv riktning. Detta utifrån grundtanken att klienterna i någon form ska kunna återgå tillbaka till samhället, eskalerande psykosocial problematik samt återfall till missbruk eller kriminalitet. Därför är det viktigt att undersöka vad som inverkar på resursbristen i form av bland annat, hög personalomsättning och

personalens kompetens. Vårt syfte och frågeställning fokuserar därför på hur resurserna i form av bland annat, personalgruppens arbetssätt, verksamhetens personalomsättning samt vårdpersonalens utbildningsbakgrund och kompetens inverkar på behandlingspedagogernas behandlingsarbete med klienterna. Med resurser syftar vi på arbetssättet i form av vilka arbetsuppgifter personalgrupperna tilldelas utifrån organisationens riktlinjer, verksamhetens personalomsättning samt möjligheten till internutbildning. Vi syftar även på vårdpersonalens utbildningsbakgrund, erfarenhet och kompetens.

1.4 Uppsatsens analytiska fokus

För att vidareutveckla vårt resonemang om adekvat utbildning inom SiS verksamhet tänker vi utgå ifrån Lipskys (2010) begrepp *gräsrotsbyråkrater* vilken innehar en roll som övervakare över den service brukaren får ta del av i offentliga verksamheter. Gräsrotsbyråkrater är därmed individen som arbetar inom en offentlig verksamhet (s. 4). Yrkesutövarna återfinns inom verksamheter som exempelvis, skolor, statliga myndigheter och rättssystemet etc. (ss. xi-14). Anledningen till att vi har valt att lyfta diskurs utifrån ovanstående problematik är för att vi i likhet med SiS årsredovisning (2021) upplever att verksamheten haft svårigheter att möta klienternas behov. Vi vill exemplifiera att vårdpersonalens kompetens inte kan möta klienternas behov då verksamheten inte är tillräckligt flexibel vid trender och svängningar (s. 23). I vår egen undersökning anser vi att det kan finnas liknande exempel.

I SiS forskningsrapport (2021) presenterar Israelsson positiva effekter i form av förbättrad överlevnad och missbruksproblematik i tvångsvård när behandlingen sker i enlighet med en strukturerad behandling där klientens behov noggrant utretts innan behandlingens genomförande (s. 13). Utifrån Israelssons resonemang anser vi att det är av betydelse att kunna undersöka varför och hur resursbristen påverkar behandlingsarbetet med klienterna eftersom det i förlängningen har en inverkan på strukturerade behandlingsinsatser i enlighet med Israelssons slutsatser. Undersökningen bidrar således till att istället belysa konsekvenserna av SiS behandlingsarbete som skulle kunna vara att verksamheten blir en slags instans för förvaring där klienterna inte får rätt möjlighet att kunna komma tillbaka till samhället igen. Vårt analytiska fokus hamnar därför på frågan kring hur fördelningen av verksamhetens resurser inverkar på vårdpersonalens arbete, vilka utgörs av organisationens ramverk och vårdpersonalen. Vi skulle vilja vidareutveckla funderingar kring om klienternas behov verkligen tillgodoses. För att analysera vår forskningsfråga har vi utgått ifrån Lipskys (1980) teori om handlingsutrymme. Vi använder teorin för att få ett bredare perspektiv på hur

handlingsutrymmet används och begränsas av det organisatoriska ramverket samt behandlingspedagogernas handlingsutrymme. Lipskys teori (1980) handlar i huvudsak om de etiska och praktiska utmaningar gräsrotsbyråkraten ställs för i sin yrkesutövning i mötet med brukaren. Den återger även hur gräsrotsbyråkraten besitter makten att bestämma huruvida brukaren får ta del av de offentliga verksamheternas sanktioner eller fördelar (ss. xi-14). Handlingsutrymmet utgör därmed en central utgångspunkt i relation till fördelningen av resurser inom SiS.

1.5 Syfte och frågeställning

Syftet med vår uppsats är att undersöka hur resurserna inom SiS verksamhet inverkar på behandlingspedagogernas arbete. Detta leder oss till följande frågeställning:

- Hur kan fördelningen av resurser inom SiS påverka behandlingspedagogernas behandlingsarbete med klienterna?

1.5.1 Begreppsdefinition resurser

För att förstå syfte och frågeställning har vi valt att förtydliga innebörden av begreppet *resurser* i vår undersökning. Med resurser syftar vi på arbetssättet i form av vilka arbetsuppgifter personalgrupperna tilldelas utifrån organisationens riktlinjer, verksamhetens personalomsättning samt möjligheten till internutbildning. Vi syftar även på vårdpersonalens utbildningsbakgrund, erfarenhet och kompetens. För en fördjupad diskussion kring definitionen se avsnitt 4.2.

2. Bakgrund

2.1 Personalbrist och hög personalomsättning

I vår första del av bakgrundsfakta börjar vi med en introduktion till de årsredovisningar som görs på SiS kring personalomsättningen. I detta avsnitt kommer vi ta upp resultatet från en myndighetsanalys där rekryteringsproblemen hos SiS kommer belysas. Fortsättningsvis har vi med generaldirektören på SiS egna utlåtande om den rekrytering som sker. För att ge en förståelse för hur viktigt det är att belysa hur personalomsättningen och rekryteringen ser ut har vi även med en motion från två politiker.

Behandlingspedagogernas klientnära arbete påverkas av den personalbrist som råder på SiS-hem. De årsredovisningar som genomförts visar flera år i rad att personalomsättningen är ett stort problem. I SiS årsredovisning från 2019 nämns det att kostnaderna har ökat, bland annat på grund av högre personalomsättning. I samma årsredovisning uppges att personalomsättningen för nyanställda har sjunkit jämfört med årsredovisningen från 2018, men att personalomsättningen för avgångna har ökat.

När vi har gått igenom årsredovisningarna från 2018 fram till 2021 kan vi se ett mönster. Under åren har personalomsättningen ökat och ligger år 2021 på cirka 18 procent. År 2019 kunde vi däremot se att mönstret bröts under pandemin i form av att det blev en lägre personalomsättning, men åren därefter har det fortsatt att öka. År 2021 har SiS även uttalat att personalomsättningen är en stor svårighet för myndigheten (SiS 2019 ss. 9–28; SiS 2020 ss. 11–44; SiS 2021 ss. 64–65).

I Statskontorets (2020) myndighetsanalys av SiS, *“Myndighetsanalys av Statens institutionsstyrelse”* har syftet varit att analysera hur SiS genomför sitt uppdrag och hur denna verksamheten påverkas av olika faktorer. Statskontoret belyser bland annat att en av SiS större utmaningar har att göra med att rekrytera personal trots att det inte finns en kompetensförsörjningsplan.

När Generaldirektör för SiS, Elisabet Åbjörnsson Hollmark gästade Socialtjänstpodden (2021) benämner hon själv problematiken med rekryteringen. Hon påtalar vikten av att efterfråga personal med olika utbildningar beroende på vilken tjänst man har i organisationen. Sålunda finns det inte någon specifik utbildning för att arbeta inom slutna tvångsvård vare sig det är för barn, unga eller vuxna klienter. Hon påpekar vikten av få en grundutbildning för personal som ska arbeta klientnära.

Lindberg och Kasirga (2018) uppmärksammar i deras motion istället problematiken med den höga personalomsättningen. De två politikerna framhåller att bristen på personal leder till underbemanning vilken kan göra det svårt att genomföra ett professionellt samarbete där fokus ligger på klienten.

Statskontoret (2020) synliggör att det uppstår en problematik med att ge personalen relevant kompetens inom yrkesutövningen. En av anledningarna till svårigheterna i

rekryteringsprocessen handlar bland annat om, vårdpersonalens arbetsmiljö. Ett av de största arbetsmiljöproblemen är relaterade till våld och hot på arbetsplatsen vilket bidrar till att det blir svårt att hitta kompetenta kandidater till verksamheten (Statskontoret 2020).

2.2 Arbetsmiljön på SiS

I föregående avsnitt gick vi igenom hur personalomsättningen och rekryteringen ser ut inom SiS. Vi tänkte därmed i detta avsnitt fördjupa oss i de arbetsmiljöproblem som finns på SiS-hemmen. När vi väl gett en fördjupning i de arbetsmiljöproblem som finns har vi gått vidare i hur detta kan påverka den behandling och vård som ska ges till klienterna.

I rapporten *“Hantering av hot och våld, personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner”* skriven av Pelto-Piri et al. (2017) tydliggör problemen kring arbetsmiljön på SiS. Författarna tar upp hur personal på SiS riskerar att bli utsatt för våld och hot. Detta kan medföra att personalen upplever arbetsplatsen som otrygg. Författarna tydliggör att våld och hot som förekommer på SiS gör att det finns en stor risk att det påverkar behandlingsarbetet och vården som ges till ungdomarna (ss. 57–58).

Författarna redogör för hur våldsincedenter kan uppstå plötsligt och oväntat vilka anses vara svårast att förebygga enligt personalen. Dessa incidenter är även de som upplevs ge personalen otrygghet då det inte på förhand finns någon säkerhet i hur man förebygger detta. Enligt författarna (2017) kan situationen enklare förutsägas vid våldsincedenter då man i många fall kan bemöta klienterna med ett lågaffektivt bemötande. Ett annat problem är att det i många fall endast ges informella samtal med arbetskamrater om situationen efteråt och inga formella samtal, vilka skulle kunna ge personalen stöd och hjälp. Även arbetsmiljön påverkas (ss. 59–60).

Peter B. Olsson (2003) framhåller vikten av att man ur ett arbetsmiljöperspektiv ska kunna lita på sina kollegors handlingsförmåga i svåra situationer eller vid fysiska övergrepp då samma termer bör användas för att utföra ett klientnära arbetet. En av riskerna skulle annars kunna bli att individer på avdelningarna blir överbelastade och hittar ett annat arbete (s. 70). I artikeln *“Ungdomshem stänger-arbetsmiljöproblem bidragande orsak”* (2019) redogör Antonsson för att det finns ett tydligt exempel på hur arbetsmiljön påverkar personalens arbete med klienterna. I den här artikeln tas det upp att ett SiS-hem har fått stänga ner bland annat på grund av den arbetsmiljö som råder på hemmet. På hemmet har problem med bråk

mellan klienter samt konflikter mellan personal och klienter medfört en försämrad arbetsmiljö. Dålig arbetsmiljö har medfört att personal med erfarenhet, kompetens samt adekvat utbildning slutat. För att specificera detta kommer vi gå vidare till kraven på utbildning som finns inom institutionerna.

2.3 Formell utbildning

I det förra avsnittet diskuterade vi några arbetsmiljöproblem som råder inom SiS-verksamhet och hur det påverkar personalens arbete. Vi kom även fram till att arbetsmiljön är så pass dålig att personal med adekvat utbildning och kompetens slutar. Sålunda tänkte vi fördjupa oss i vilken utbildning man ska ha för att kunna arbeta som behandlingspedagog och behandlingsassistent samt hur kraven på utbildning har förändrats de senaste åren.

Enligt Statens institutionsstyrelse (2022) finns det på SIS-hemmen två olika befattningar som är väldigt lika varandra. Nämligen behandlingsassistent och behandlingspedagog. Skillnaden mellan dessa två är kravet på utbildning. Som behandlingspedagog behöver man en formell utbildning i form av minst två års relevant eftergymnasial utbildning, medan en behandlingsassistent endast behöver ha avslutat gymnasiet. Christoffer Söderman (2017) belyser i sin artikel på SVT Västmanland "*Personal på statens ungdomshem saknar utbildning*" problematiken kring utbildning och kompetens hos personal på SiS-hem. Han skriver bland annat, att behandlingsassistenterna som nu är en stor grupp av de som jobbar på SiS-hem inte har den adekvata utbildning som krävdes innan. På grund av rekryteringsproblemen ändrade man detta som en tillfällig lösning 2016 så att det endast krävs en gymnasieutbildning.

2.4 Internutbildning

För att arbeta på SiS finns det vissa utbildningar som föredras, vilket beskrivits i ovanstående avsnitt. SiS står även för att ge personalen vissa internutbildningar som måste genomföras för att arbeta klientnära inom verksamheten. Nedan kommer en kort presentation av de internutbildningar som finns att tillgå.

Statskontorets (2020) utredning visar att alla nyanställda inte får en tillräcklig introduktion inom arbetsplatsen. När man kommer till SiS som ny personal och har fått en tillsvidareanställning är det obligatoriskt att gå en tredagars grundutbildning vilken bland

annat, handlar om myndigheten, värdegrunder och de lagar som styr myndigheten. En annan obligatorisk utbildning är *“No Power No Lose”* och handlar om konflikthantering (Statskontoret 2020).

Enligt SiS hemsida (2020) under fliken *“Så kan du växa i jobbet”* ges information att man som behandlingsassistent och behandlingspedagog får man ett grundpaket i utbildningar som kan genomföras. Utbildningarna är grundutbildningen, No Power No Lose, Suicidprevention och Motiverande samtal (MI). Enligt SiS hemsida (2020) är Motiverande samtal en behandlingsmetod där de huvudsakliga inslagen handlar om att stärka individens egen motivation till förändring. De utbildningar som behandlingspedagoger senare kan få är ART (Aggression Replacement Training), ACT (Acceptance and Commitment Therapy) och ÅP (Återfallsprevention). ART är ett program som inriktar sig på ungdomars aggressionsproblematik i preventivt syfte för att förhindra fortsatt aggressivt beteende hos ungdomar vilka har problem med sin impuls kontroll. Programmet används även i syfte att förbättra klientens sociala färdigheter. Även ACT är en behandling där ungdomar med hjälp av KBT lär sig att hantera stress och ångest för att klienten ska kunna få förändring i livet. ÅP är istället en behandlingsmetod som inriktar sig på att i preventivt syfte förhindra återfall i missbruk. Detta är ett program som används för att utveckla klientens kognitiva färdigheter i att avstå från alkohol och andra droger (SiS, 2020).

2.5 Avsaknad av utbildning

Tidigare har vi tagit upp de utbildningar man bör och ska ha för att jobba på SiS. I detta avsnittet kommer vi ha med statistik på hur många som faktiskt har en utbildning av personalen på SiS-hemmen. Vi kommer även ha med de problem som kan uppstå på SiS-hemmen när det finns brist på utbildning hos personalen. En annan viktig aspekt som vi tar upp är hur efterfrågan på internutbildningar ser ut bland personalen som jobbar på SiS-hemmen.

Christoffer Söderman (2017) tar i sin artikel fram statistik från SiS kompetensinventering av behandlingsassistenter. Artikeln beskriver hur många procent av de anställda på varje SiS-hem som inte har en adekvat utbildning. Siffrorna varierar mellan de olika hemmen. Det lägsta är Brättergården i Vänersborg som ligger på 22,95 procent och den högsta Lövsta i Vagnhärad/Trosa på 75,44 procent.

Madeleine Hansén (2020) har vidare i sin uppsats "*Kompetensomsättning och konsekvenser inom tvångsvården*" gjort intervjuer med personal på SiS-hem och ställt frågor om utbildningen inom myndigheten. Bristen på utbildning har uttryckt sig på flera sätt från de respondenter som Hansén intervjuat. Respondenterna uttryckte att det fanns ett behov av att få utbildning om neuropsykiatriska funktionshinder då många av deras klienter har en eller flera diagnoser. Respondenterna har även uttryckt ett behov av mer kunskap kring sexuella övergrepp och trauman då det är många av klienterna på institutionen som har dessa problem där personal har inte någon utbildning kring hur man ska hantera det. Personalen har uttryckt att bristen på kunskap inom dessa områden gör att det lättare kan bli missförstånd mellan klienterna och personalen (ss. 33–35).

Hansén (2020) har i sina intervjuer fått fram information om hur personal på SiS-hem blir påverkade av att det finns kollegor med bristande kunskap. Personalen som Hansén intervjuat har uttryckt en otrygghet kring att arbeta med nyanställda på grund av att det är ganska många som inte hunnit gå utbildningen "*No Power No Lose*", en obligatorisk dagsutbildning i konfliktnedtrappning som alla nya medarbetare på SiS-hemmen genomgår. Bristen på kunskap hos de nyanställda gör att personalen är osäkra på hur de nyanställda ska hantera en situation som kan bli fysisk. De uttrycker även att det finns större risk att ny personal får en naiv inställning till klienterna vilket i sin tur kan leda till konflikter. Risken för detta beror på bland annat, att personalen inte fått den utbildningen som är essentiell för att kunna hantera dessa situationer (s. 39).

2.6 Behandling

Det förra avsnittet handlade om bristen på utbildning och den efterfrågan personalen har på att få fler utbildningar, bland annat om neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. I det här avsnittet ges statistik om hur vanligt det är att klienterna har neuropsykiatriska funktionsnedsättningar inom verksamheten. Vi kommer belysa huruvida behandlingen är anpassad till klienterna. För att få en djupare förståelse för hur behandlingen och vården kan se ut har vi med ett exempel från en kvinna som tidigare varit omhändertagen. Det kommer även ges en beskrivning av hur miljön på ett SiS-hem kan påverka behandlingen.

Statskontoret (2020) skriver att en av bristerna i vården på SiS-hemmen främst är hos klienter med svår psykiatrisk problematik, neuropsykiatriska funktionsnedsättningar och grovt kriminella ungdomar. Hos unga kvinnor är det allt större brist i behandlingen än vad det är hos unga män. Statskontoret tar även upp att SiS inte är anpassad för personer som har stora psykiatriska behov. Det är främst unga kvinnor med autism och svåra psykiatriska problem som har svårt med att få rätt behandling.

I Barnrättsbyrås rapport “...och jag kunde inte andas. - En granskning av våld mot barn på de statliga ungdomshemmen” (2021) tar Maria Andersson Vogel upp en del av den problematik som finns mellan personal och klienter på SiS. I rapporten berättar en kvinna som tidigare varit omhändertagen på SiS-hem att hon blev utsatt för psykiskt och fysiskt våld i form av nedbrottning, avskiljning och kränkande kommentarer från personalen. Innan SiS var kvinnan inte självmordsbenägen men att hon under vistelsen började skada sig själv och gjorde ett självmordsförsök. Hon berättar att hon efter försöket inte fick varken stöd eller samtal från personalen. En annan brist som kvinnan tar upp är hur dokumentationen ser ut på SiS. Hon förklarar att hon blev avskild fler gånger än vad som framkommit i hennes journaler. Kvinnan ger exempel på att hon satt längre i avskildhet än vad som uppgetts i journalerna (ss. 48–49).

Vidare berättar kvinnan att det fanns en stor skillnad när hon kom till ett annat SiS-hem. Andersson Vogel redogör utifrån samma rapport (ibid.) att de där gav det stöd hon behövde (s. 50). Kvinnan jämför sin upplevelse på SiS jämfört med en vanlig familj och nämner följande:

“Det är avgörande för ganska många att få lära sig att hantera livet, att lära sig hantera känslor. Att det är okej att bli ledsen eller arg. Istället för att bli bestraffad för att man blir arg, för att man inte vet vad som händer i sin kropp. Det är jobbigt nog att vara tonåring, att då vara inlåst och blir bestraffad. Hur många tonåringar smäller inte i en dörr? Det är normalt. Tänk om alla föräldrar skulle brotta ner sina barn och låsa in dem på rummet. Dom hade fått fängelse.”

(Javiera Constanza)

I avhandlingen “Särskilda ungdomshem och vårdkedjor. Om ungdomar, kön, klass och etnicitet” (2012) belyser Maria Andersson Vogel några problem som finns med vårdhem.

Hon förklarar bland annat att en svår del med SiS är att det är mellan socialtjänst och rättssystemet, vilket kan göra det svårt att hantera om det är behandling eller bestraffning som ges. Hon förklarar även att den disciplinerande miljön kan inverka på personalen behandlingsförmåga. Hon tar även upp att det är problematiskt att målgruppen är blandad mellan de som döms för ungdomsvård för att de begått ett brott och de som anses behöva behandling (ss. 17–47).

Författaren tydliggör även att det inte är så mycket fokus på behandling och förändringsarbete. Hon menar att SiS fokus är att fungera som en sista utväg än att ge rehabilitering. Författaren förklarar att det är just det här målet som ger SiS legitimitet (s. 49).

3. Kunskapsläge

3.1 Sökstrategi

Sökprocedur

I vår sökprocess efter relevant forskning har vi använt oss av sökmotorerna LubSearch och Google. Forskningen som inhämtats via Google består i huvudsak av SiS egna forskningsrapporter och myndighetsdokument som presenterar relevant forskning inom vårt ämnesområde. Några av våra forskningsartiklar har inhämtats via LubSearch där vi använt oss av bland annat, sökfunktionen *Peer review*. Sökorden vi använde oss för forskning i punkt 3.2 och 3.3 har i huvudsak varit *SiS, utbildning, personalomsättning, behandlingspedagog, behandlingsassistent*. Samtliga sökord underlättade för oss att få fram aktuellt forskningsunderlag i sökproceduren.

3.2 Utbildning och kompetens

Vårt kunskapsläge är uppdelad i två delar. Den första delen handlar om utbildning och kompetens. Detta avsnitt kommer fokusera på skillnaden mellan personal som har en adekvat utbildning och de som inte har det. Vi kommer även inrikta oss på betydelsen av detta och hur det är relaterat i förhållande till de utmaningar som finns på de olika SiS-hemmen.

I den norska forskaren Nicole Hennums (1999) artikel beskriver hon skillnaden mellan personal som innehar eller avsaknar tvåårig yrkeshögskoleutbildning genom deras relation till klienten. Personal som innehar yrkeshögskoleutbildning berättar om relationen med klienten medan personal med avsaknad av adekvat utbildning talar om kontakten med klienten. Hennum menar här att "kontakt" är kopplat till personen och "relation" är kopplat till kunskap. Den medarbetargrupp som innehar adekvat utbildning arbetar utifrån ett långsiktigt perspektiv medan den grupp som saknar adekvat utbildning har ett här-och-nu-perspektiv. Hennum menar dock att man kan fråga sig om det finns ett samband mellan kunskap om relationer och kompetens. Mycket tyder på att det inte finns något tydligt samband mellan kunskap och kompetens. Det krävs både utbildning och erfarenhet för att kunna omsätta kunskap till praktik. Detta innebär att man även kan inneha kompetens utan formell kunskap.

Peter B. Olssons (2003) avhandling synliggör myndigheternas ambivalens mot en formell utbildningskompetens, vilket med största sannolikhet skulle ha en positiv effekt på kvaliteten behandlingen SiS erbjuder sina klienter. Denna faktor bidrar till okunskap och inkompetens hos personalen. Om du behandlar personuppgifter och myndighetens klienter som nollor kommer de också att bete sig som nollor (s. 24). Enligt B. Olsson är frånvaron av en akademisk tradition på SiS ett faktum som i förlängningen kan ha en negativ inflytande på behandlingsarbetet och skapa förakt för ny kunskap och stagnation. Några av våra respondenter berättar om vikten av goda relationer med kollegor. Det framhölls också att det finns en irritation över de kollegor som flera respondenter uppfattat som olämpliga och inkompetenta i sitt arbete med tvångsomhändertagna klienter.

Ponnert, Johansson och Svensson (2020) tar upp i sin forskningsrapport "*Akutavdelningar på särskilda ungdomshem - akutpraktiken ur personalens, de ungas och socialtjänstens perspektiv*" att en av de stora utmaningarna inom SiS-hemmen är relaterade till kompetens och personalomsättning. Dessa faktorer kan påverka hur klienternas vård ser ut. De tar även upp att den kompetens och utbildning som finns på de olika SiS-hemmen varierar väldigt mycket. I ett av enkätsvaren forskarna fick ta del av hade en socialsekreterare uttryckt sig följande:

“Det är varierande rakt av, (jag) måste säga att det beror på, från plats till plats. Vissa har otroligt bra kompetens (...), men sen finns det ställen där kompetensen är så låg att egentligen borde de inte ha verksamhet.”

(socialsekreterare SiS)

Ponnert, Johansson och Svensson (2020) tar också upp att de akutavdelningar som finns på SiS inte har samma fokus på vård då det är mindre behandling på dessa än på behandlingsavdelningarna. En av socialsekreterarna som tagit del i studien har bland annat uttryckt att det inte är många ställen som håller i behandling. Samma person har även uttryckt missnöje med att kraven på utbildning på personalen på SiS har sänkts (ss. 52–53).

3.3 Behandlingsarbetet med klienterna

Den här delen kommer fokusera på sambandet mellan kvalitativ behandling och utbildning. Avsnittet ger en bredare bild av hur arbetsmiljön påverkar arbetet med klienterna och vad som måste prioriteras på SiS.

Peter B. Olsson (2003) beskriver i sin avhandling *”Professionella självbilder hos behandlare i slutet ungdomsvård”* att sambandet mellan utbildning och utveckling av det professionella förhållningssätt som finns hos personalen på SiS är relaterat till kvaliteten på behandlingen. B. Olsson menar bland annat att personal som hade akademisk bakgrund tenderade att ha en naturlig koppling till kunskapsinhämtning genom exempelvis egen läsning i böcker. Personal som istället enbart hade tillägnat sig internutbildning via SiS internkurser hade inte samma initiativförmåga till kunskapsinsamling (s. 66). B. Olsson (2003) uppger även i sina resultat att facklitteraturens betydelse tillskrevs genom bl.a. personalens utbildningsnivå. Även uppfattningen av kollegorna styrde kunskapsinhämtningen inom arbetsgruppen. Ny kunskap och nya idéer blir därför svår att införliva inom samhällliga institutioner eftersom båda institutionernas och klienternas intresse ska tillgodoses, vilket innebär att en problematisering av nuvarande arbetssätt inte blir aktuell. Ett kunskapsbaserat förhållningssätt blir därför inte möjligt att införliva inom verksamheten (s. 61). B. Olsson menar även att flertalet forskningsresultat påvisar delade meningar om ansvaret av ett kunskapsbaserat

förhållningssätt bör ligga på organisationen eller personalen. Utifrån detta finns även aspekter som pekar på personalens eget intresse och deras utbildningsbakgrund (ss. 61–62).

Ett annat problem Wikström Melin lyfter fram i Sekos rapport (2019) är det huvudsyfte som behandlingspedagoger har i verksamheten och hur detta har förändrats.

Behandlingspedagoger inom SiS ska främst arbeta med behandling och vård av klienter, men på senaste tiden har det blivit mer fokus på administrativt arbete än på att hålla i behandling med klienterna. Det har blivit allt mer administrativt arbete samtidigt som det är väldigt underbemannat i verksamheterna. Detta bidrar till att personalen inte kan göra det arbete som de önskar och försvårar möjligheten till att göra ett bra arbete. En av medlemmarna i facket hade gett ett svar där det framkom att det fanns lika mycket personal som för ett antal år sedan men att det nu är allt fler klienter på SIS-hemmen (s. 20).

Den höga personalomsättningen påverkar personalens arbete på SiS-hemmen mycket. Enligt Wikström Melin (2019) i Sekos rapport återfinns många exempel på där det framhävs att det blivit högre arbetsbelastning med åren, hög personalomsättning och allt fler vikarier. Personal menar att detta leder till att det blir hög arbetsbelastning för personalen, då det ger en otrygg arbetsmiljö och högre risk för våld och hot. Personal som Seko tagit med i sin rapport tar upp att rekryteringen på SiS-hem är väldigt tveksam och att det finns många vikarier som inte har någon erfarenhet kring arbetsområdet. Samtidigt har även personal med lämplig erfarenhet slutat på arbetsplatsen (s. 20).

Wikström Melin (2019) tar i Sekos rapport upp vikten av att inte ha ensamarbete på SiS-institutioner. De framhäver att om man är minst två i personalen som jobbar så kan både personalen och klienterna känna sig tryggare. Ett exempel som ges är att det blir mindre risk att personal använder sin maktposition om man är mer än en som arbetar och om man är minst två stycken som arbetar med en klient så kan det kännas tryggare om det exempelvis uppstår hot eller våld. Seko nämner att om personalstyrkan är stabil så finns det en viss trygghet för både personal och klienterna. I nuläget är det istället att personalen kan hamna i situationer där de måste välja mellan att ge en bra behandling till klienterna eller fokusera på sin egna säkerhet (ss. 22–23).

3.4 Uppsatsens bidrag

Forskningen vi presenterar i ovanstående avsnitt kan användas för att besvara vår aktuella forskningsfråga då vi belyser hur vårdpersonalens utbildningsbakgrund inverkar på deras arbetssätt och behandlingsarbete i relation till klienterna. Utifrån denna forskning tydliggörs även behandlingspedagogernas kompetens, erfarenhet och arbetssätt i förhållande till SiS-hemmets verksamhet. Samtliga delar av vårt forskningsbidrag belyser således hur verksamhetens organisatoriska ramverk inverkar på behandlingspedagogernas arbetssätt och behandlingsarbete med klienterna. Vi kommer även genom vår valda teori att analysera begränsningar och möjligheter med behandlingspedagogernas arbetssätt inom verksamheten och inta ett kritiskt förhållningssätt till detta i analysen.

4. Teori

Vi tänkte oss att med hjälp av Lipskys teori (1980) kunna koppla hans begrepp till hur handlingsutrymme, kompetens och makt kan påverka klientens intressen genom personalens arbetssätt. Lipskys teori är relevant för vår undersökning då hans begrepp kan hjälpa oss att förstå hur arbetssättet med klienterna organiseras och hur olika delar som exempelvis, handlingsutrymme kan påverka arbetet med klienterna. Bland annat kopplar vi ihop hur internutbildningar ger möjlighet till ett bredare handlingsutrymme och hur detta inverkar på arbetet med klienterna. Lipskys teori tar bland annat upp att gräsrotsbyråkrater har en viss form av handlingsfrihet där de med hjälp av detta ska kunna göra en professionell bedömning. Handlingsfriheten kan däremot begränsas på grund av deras organisatoriska ramverk. Lipsky menar att en gräsrotsbyråkrat ska tillgodose klientens intresse, vilket försvåras när personalens brist på handlingsutrymme gör att de inte kan tillgodose klientens intresse när exempelvis behandling inte blir av på grund av hur resurser fördelas i verksamheten.

4.1 Lipskys teori om handlingsutrymme

I *“Street-level bureaucracy”* redogör Michael Lipsky (2010) för innebörden av begreppet gräsrotsbyråkrat. Lipsky tar upp att gräsrotsbyråkrater är yrkesutövare som arbetar med människor offentligt och har en viss form av handlingsutrymme. En annan sak som är gemensamt för gräsrotsbyråkrater enligt Lipsky är att samtliga professioner är människobehandlande i yrkesutövningen. Några exempel på yrken som räknas som

gräsrotsbyråkrater är lärare, socionomer, poliser och vårdpersonal. Lipsky återger att dessa yrkesgrupperingar tenderar att lika varandra då deras arbetsförhållanden ser likartade ut (ss. 3-4).

Lipsky (2010) skriver att gräsrotsbyråkrater är personer som hjälper människor i samhället att bli medborgare. Gräsrotsbyråkrater ser till så att klienter bland annat, får de statliga förmåner som de har rätt till som medborgare, men innehar även en koordinerande funktion. Ett exempel Lipsky ger är att gräsrotsbyråkrater övervakar den behandling eller service som ges till brukaren (s. 4). En person kan exempelvis få behandling för något med hjälp av en kontakt med en socialsekreterare. Socialsekreteraren kan då remittera vidare klienten till ett SiS-hem för vidare behandling men planerar även någon slags uppföljning för att se till så att rätt behandling ges. Lipsky tar upp att gräsrotsbyråkrater ofta får kritik för att de inte ger tillräckligt bra service till klienterna (s. 6).

En annan viktig aspekt Lipsky (2010) synliggör är gräsrotsbyråkraternas arbetsförhållanden. En av aspekterna handlar om resurserna och att gräsrotsbyråkrater har oftast har brist på detta i förhållande till kraven på arbetet som skall utföras. Enligt Lipsky handlar en annan utmaning om att det blir en högre efterfrågan på den service som gräsrotsbyråkraterna erbjuder. Samtidigt anser Lipsky att de målen som finns inom verksamheterna ofta är otydliga eller motstridiga. Lipsky påpekar att gräsrotsbyråkrater ofta har problem med resurser, ökad efterfrågan, otydliga mål samt att det är svårt att göra rätt bedömningar i arbetet som sker inom verksamheten. Även klienterna som efterfrågar servicen är inte alltid där frivilligt vilket ytterligare försvårar gräsrotsbyråkraternas arbete (ss. 27-28).

Lipsky (2010) redogör för att gräsrotsbyråkraterna innehar stressiga arbetsförhållanden och återger yrkeskategorin poliser som exempel på detta. I sin avhandling belyser han hur denna yrkeskategori har en konstant risk att bli utsatta för någon sorts våld vilket gör att de måste vara på sin vakt konstant. Detta på grundval av att de själva kan bli utsatta men även för att se till så att ingen annan blir utsatt för våld, vilket i sin tur utlöser en form av stressfaktor (s. 31). Detta ser vi som relevant i förhållande till personalen på SiS då det ofta förekommer våld på SiS-hemmen och det är något personalen konstant måste vara uppmärksamma på.

En annan brist Lipsky (2010) belyser är hur servicen prioriteras som ges i gräsrotsbyråkratiska verksamheter. Han förklarar att det blir fokus på att skaffa fler resurser istället för att skaffa bättre resurser. Han tydliggör även att man får prioritera flertalet fall istället för ett ärende. Detta innebär att de som är minst akuta blir inaktiva. Konsekvenserna av detta kan enligt Lipsky bli att de är de minst prioriterade fallen som gräsrotsbyråkraten undviker att arbeta då det finns för hög press på yrkesutövaren. Att anställa fler personer kan vara en fördel men det beror på vem man frågar. Lipsky belyser att det blir mindre arbete för de andra arbetarna och färre antal ärende om en ny yrkesutövare anställs (s. 36). Överbelastningen som gräsrotsbyråkraterna måste stå ut med påverkar inte bara arbetaren och verksamheten utan även klienterna. Lipsky tydliggör att saker som avbokade möten, ofullständig behandling samt väntetider är något som klienterna kan få utstå på grund av den överbelastning som finns inom verksamheterna (s. 37).

4.2 Vår användning av Lipskys teori

För att kunna följa analysarbetet har vi använt oss av Lipskys teori (1980) eftersom denna teoribildning lyfter gräsrotsbyråkratens yrkesutövning i relation till klienterna och vilka möjligheter och begränsningar yrkesutövaren har inom en institutionell verksamhet. Detta innebär att vi kommer använda oss av specifika begrepp utifrån hans teoribildning i resultat- och analysdelen där vi återkopplar dessa till våra utsagor. En övergripande genomgång av teorin och relevanta begrepp behövs för att kunna följa vårt analysarbete och få en djupare förståelse för bristen på resurser. I inledningen presenterade vi en praktisk definition av begreppet resurser. Den överensstämmer i grunden med Lipskys teoretiska då de båda belyser yrkesutövarens handlingsutrymme och förmåga att fatta myndighetsbeslut utifrån de begränsningar som återfinns inom organisationen. Begreppet *resurser* beskriver Lipsky (1980) i relation till gräsrotsbyråkratens förmåga att inhämta information och fatta olika sorters myndighetsbeslut. Resurserna inom en verksamhet utgörs till stor del av tid, kostnader och verksamhetens arbetsbelastning, det vill säga antalet fall av klienter i relation till personaltätheten (s. 29). Lipsky uppger vidare hur detta sätter press på yrkesutövaren i sitt beslutsfattande och det ansvar som medföljer yrkesutövningen (ss. 29-30).

Vi fokuserar bland annat på begreppet *gräsrotsbyråkrater* i analysen då detta är ett centralt begrepp inom Lipskys teoribildning och behövs för att besvara vår specifika forskningsfråga. Lipsky (1980) redogör i sin teori för mötet mellan den enskilde och den professionella

yrkesutövaren inom offentliga verksamheter. För att förstå Lipskys begrepp gräsrotsbyråkrater tydliggörs hur dessa yrkeskategorier återfinns inom verksamheter som exempelvis, skolor, statliga myndigheter och rättssystemet etc. Exempel på gräsrotsbyråkrater inom statliga och offentliga verksamheter är lärare, socialarbetare och anställda inom rättsväsendet- och sjukvården som exempelvis, polis, domare och läkare (ss. xi-14). För att vi under uppsatsens gång ska kunna förstå och relatera till Lipskys (1980) begrepp *handlingsutrymme* måste även SiS regelverk och organisationsstruktur beskrivas. Enligt SiS årsredovisning (2022) är verksamheten en statligt reglerad institution där regelverket utgörs av bland annat, lagen (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga. Sålunda har verksamhetens organisationsstruktur byggts upp utifrån svensk lagstiftning. Handlingsutrymmet har därifrån utformats utifrån yrkesutövarens förmåga att handla mellan de regelverk som finns och därigenom forma sitt handlingsutrymme.

För att vidare förstå behandlingpedagogernas arbete med klienterna i analysarbetet är Lipskys (1980) begrepp *handlingsutrymme* relevant. Alla som arbetar inom offentliga verksamheter besitter ett handlingsutrymme i relation till sin omgivning och klienter genom sin yrkesutövning. Lipsky beskriver utifrån begreppet *diskretion* att man som gräsrotsbyråkrat innehar ett handlingsutrymme för att bestämma huruvida en brukare ska kunna ta del av det offentliga systemets fördelar eller sanktioner. Exempelvis besitter läraren handlingsutrymmet i att bestämma om eleven ska bli avstängd från undervisningen eller inte. Detta sker under kontrollerade former då gräsrotsbyråkratens handlingsutrymme utgörs och begränsas av regler, lagar, normer och andra direktiv uppifrån (ss. xi-14). Lipsky beskriver vidare hur denna diskretion sker i yrkesutövarens samspel mellan relativ autonomi, vilken gräsrotsbyråkraten själv styr över och verksamhetens organisatoriska målsättningar (s. 16).

5. Metod, urval och forskningsetik

5.1 Metod

Vi ska använda oss av en kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer. Anledningen till detta är att vi vill fördjupa oss i hur resurserna inom SiS- verksamhet inverkar på behandlingpedagogernas arbetssätt med klienterna. Genom att använda kvalitativa semistrukturerade intervjuer får vi möjlighet att höra respondenternas egna erfarenheter, där de med egna ord kan vara detaljerade och fördjupade. I

Samhällsvetenskapliga metoder (2012) beskriver Alan Bryman hur kvalitativa intervjuer kan struktureras på olika sätt. Vi har valt att göra semistrukturerade intervjuer, där vi i förväg har förberett en intervjuguide (bilaga 1) med ett antal relevanta frågor. En fördel är att vi med en semistrukturerad intervju på vägen har möjlighet att ställa djupgående frågor (s. 471). Med en intervjuguide säkerställer vi att vi får svar på alla de områden som efterfrågas för att kunna svara på problemformuleringen och därigenom säkerställa uppsatsens interna validitet. En annan fördel med en semistrukturerad intervju som Bryman tar upp är att respondenten har utrymme att tala fritt och röra sig utanför den struktur som lagts upp i intervjuguiden (ibid). Den semistrukturerade intervjun låter oss också upptäcka nya saker som vi inte nödvändigtvis hade med i vår intervjuguide. Det kan vara något respondenterna lyfter fram, eller så kan man ge samtalet ett mer naturligt flöde genom att eventuellt ändra ordningen, eller helt ta bort frågor under intervjun.

Vi har lagt stor vikt vid att ta fram en relevant och strukturerad intervjuguide, inför studiens empirisamling (bilaga 1), som generellt är indelad i fyra delar och teman. Den första delen består av lite bakgrundsfrågor kring respondentens utbildning. Dessa frågor syftade delvis till att få information om respondentens utbildning och vad de kan se för skillnader mellan utbildad och icke-utbildad personal, men de har också agerat som 'isbrytare' för att komma igång med samtalet/intervjun. Den andra delen och temat handlar om arbetsplatsen, hur den såg ut, vilken målgrupp man arbetade med och tankar kring arbetsplatsen rent generellt. Den tredje delen och temat handlar om utbildning från SiS, där vi fokuserar på vilka utbildningar behandlingspedagogerna har fått från SiS, om de har varit till någon nytta i arbetet och om de hade velat få fler utbildningar från SiS. Den fjärde och sista delen och temat är utbildningens betydelse där vi undersöker hur olika delar av utbildning och kompetens påverkar behandlingspedagogernas yrkesprofessionalitet. I det här temat fokuserar vi även på vilken motivation det finns att stanna kvar på SiS och varför man slutade jobba, beroende på om respondenten jobbade kvar på SiS eller inte. Genom att strukturera intervjuguiden utifrån ovanstående arbetssätt har vi sett till att relevanta ämnen och arbetsfrågor berörts och besvarats i intervjuerna. En bra struktur gjorde det möjligt för oss att skapa enhetlighet i formuleringen av frågorna i själva intervjusituationerna. Det sistnämnda är särskilt relevant när det, som i vårt fall, är fler som intervjuar respondenterna i denna uppsats, och dessutom har temaintervjuguiden också gjort utskriften mycket mer lätthanterliga och systematiserade i samband med analysprocessen.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) skriver i deras kapitel "*Intervjuer*" att en av fördelarna med att använda sig av intervjuer som metod är att metoden är väldigt anpassningsbar. Med detta menar dem att intervjuer ger möjlighet att få svar på andra frågor än bara de man har förberett och beroende på hur respondenten svarar kan man anpassa sina frågor till det. När det gäller intervjuer så är representativitet inte viktigt, utan det är mer fokus på individen och vad individen har för tankar och känslor. Författarna tar även upp att en viktig aspekt av intervjuer är att man är väldigt påläst om ämnet man ska intervjuas om i förhand. På det viset är det svårare för exempelvis organisationer att manipulera sina svar så att det ser bra ut för organisationen (ss. 38–40).

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) tar återigen upp att intervjuer kan göras på flera olika sätt. De nämner att intervjuer kan göras genom att man träffas och har en intervju, men även att man kan göra intervjuer via telefonsamtal och videosamtal. En nackdel med detta däremot är att det finns en risk att det känns mer formellt än om man hade träffats ansikte mot ansikte. Fördelen är att det kan vara väldigt tidsbesparande att ha det via telefon eller videosamtal (ss. 43–44).

5.2 Urval och datainsamling

I uppsatsarbetet har vi använt oss av ett målstyrt urval samt snöbollsurval. I undersökningen har vi således intervjuat sammanlagt sex respondenter fördelat på fyra olika SiS-hem. Vi valde ut både LVU och LSU-hem för att kunna göra jämförelser mellan de olika SiS-hemmens upplägg och utmaningar. Vid samtliga SiS-hem efterfrågades erfaren personal med bred kompetens om hur arbetet planeras och genomförs inom verksamheten. Bryman (2016) beskriver målstyrt urval som en urvalsprocess där respondenterna väljs ut på grundval av deras förmåga att besvara aktuell forskningsfråga. Vi valde därför att använda oss av detta icke-sannolikhetsbaserade urval då vi eftersökte respondenter som kunde besvara våra forskningsfrågor (ss. 496–498). Vi hade på förhand även kommit överens om att använda oss av snöbollsurval om vi inte skulle lyckas få tag i respondenter enligt ett målstyrt urval.

Eriksson-Zetterquist och Ahrne (2015) tydliggör att man ska redogöra för hur man funnit sina respondenter och därigenom kunna bevisa att de resultat man fått inte enbart beror på att man intervjuat vissa personer och uteslutit andra. De återger även att när man bestämt sig för en organisation ska man helst få deras tillåtelse att intervjuas personerna inom organisationen (s.

40). Vi ville träffa respondenterna för att enklare kunna se ansiktsuttryck, kroppsspråk och inte förhindra dra risken med tekniska problem som kunde ha uppstått vid telefonintervjuer eller videosamtalsintervjuer.

Vi valde från början ut Hässleholm och Lund som utvalda orter att genomföra intervjuerna på eftersom det fanns möjlighet att ta oss dit utan att det skulle ta flertal timmar. Vi började med att skicka ett mejl till SiS-hemmen som vi valt ut (se bilaga 2) för att därifrån få svar. Vi började med att kontakta Råby, ett SiS-hem i Lund med hjälp av information från SiS hemsida. Eftersom det var svårt att få tag i respondenter då både avdelningschefer och institutionschefen på SiS ansåg att de redan hade för många förfrågningar kring intervjuer på SiS kontaktade vi istället tidigare kollegor till Mikael på SiS som hjälpte oss att få tag i respondenter. För att det inte på något sätt skulle bli att de blev beroende av vad Mikael skulle tänka eller känna om deras svar så blev det att Natalie fick hålla i intervjuerna själv. Vi hade däremot endast två personer från Mikael's håll och behövde fler respondenter. Zetterquist Eriksson och Ahrne (2015) nämner att det ibland finns organisationer som inte vill vara med i studier och anledningarna kan variera. Deras tips är då att försöka hitta personer som har jobbat i organisationen innan och intervju dem istället (ss. 40–41).

För att komma vidare i urvalsprocessen började vi fundera på om det behövde vara behandlingspedagoger som jobbar på SiS för tillfället eller om det räcker att de har jobbat på SiS tidigare. Vi kom fram till att oavsett arbetssituation besitter de ändå värdefull kunskap om organisationen. Vi började därmed att söka på grupper med behandlingspedagoger på Facebook. Efter lite sökande på Facebook hittade vi "*Socialpedagoger/behandlingspedagoger i hela Sverige*" och "*Socionom*". Det lades upp ett inlägg på båda sidorna (se bilaga 4) där vi sökte efter behandlingspedagoger för intervju. Genom inläggen fick vi tre respondenter som ville vara med på intervju och vi skickade information om vad den skulle handla om (se bilaga 3) innan vi påbörjade någon form av intervju med någon. Mikael kontaktade en av sina kontakter från SiS och fick genom den personen nummer till en annan person vi kunde ha intervju med. Vi använde oss sålunda av ett snöbollsurval för att hitta de sista respondenterna. Zetterquist Eriksson & Ahrne (2015) tar upp begreppet snöbollsurval, vilket innebär att man frågar en eller flera personer om de känner till någon annan person som kan intervjuas och ge bra information. De nämner också att en av riskerna med snöbollsurval är att personerna kan ha samma åsikter och tankar, vilket kan göra att det inte blir särskilt bredda synpunkter (ss. 40–41). Vi skulle säga att just i det här fallet blev det ett snöbollsurval, vi fick tag i

respondent fem genom att fråga respondent tre om hen kände till någon som vi kunde intervjua.

5.3 Genomförande av intervjuer, transkribering och kodning

Innan vi påbörjade intervjuerna såg vi till att informera respondenterna om betydelsen av deras samtycke till att medverka i intervjun. Vi såg även till så att de förstod att de kan dra tillbaka sitt samtycke när som. Samtycket blev alltså inspelat istället för en påskrivnen lapp, på grund av att alla intervjuerna hölls via videosamtal och på distans. I förväg bestämde vi vem som skulle transkribera vilken intervju och vem som skulle vara den som främst höll i intervjun. På det sättet underlättade det att vi sedan kunde sitta på vars en dator och transkribera våra intervjuer. Under intervjuerna höll vi oss till vår intervjuguide (se bilaga 1) men lät även respondenten få lite eget utrymme att ta upp saker de tyckte var relevanta. På det viset fick vi information utöver vår intervjuguide som också är till hjälp för vår studie. Vi spelade in videosamtalen med en mobil så att endast ljudfilerna togs upp i inspelningen.

Enligt Lindgrens (2014) beskrivning av kodning-, tematisering- och summeringsfasen började vi först och främst med att transkribera allt material i intervjuerna. Därefter började vi den första fasen av analysen med att koda materialet, det vill säga kategorisera relevanta delar av arbetet. Våra följande koder blev till genom att vi markerade ord och meningar med samma innebörd under ett liknande kodord. På så sätt sorterade vi det empiriska materialet genom att enbart koda de delar som varit relevanta för att besvara vår aktuella forskningsfråga. De kodningar som varit vanligast förekommande och som sedan utgjorde våra två huvudsakliga teman bestod av, *relationsskapande processer, formell utbildning, kompetens mer/mindre ansvar, internutbildning, hierarki, avsaknad av kompetens, arbetslivserfarenhet* etc. Vi började därefter att tematisera materialet genom att dela in transkriberingarna i olika teman som hade bildat ett mönster under kodningsprocessen. Exempelvis hade temat "utbildning från SiS" en färg och ett annat tema en annan färg. Så varje gång det togs upp i intervjun markerade vi det med den färgen. Efter kodningen, som resulterade i flera hundra koder, påbörjades arbetet med att tematisera materialet. Med Excel kunde vi se vilka koder som användes mest. Vi sorterade ut dessa och delade upp dem i två huvudteman - *utbildning* och *behandling*. Genom att dela upp koderna i huvudteman kunde vi kontinuerligt skapa "större" idéer utifrån de "små" idéerna och använda tematiseringen av koderna som en del av den vidare kvalitativa

bearbetningen. Slutningen genomförde vi summeringsfasen i form av olika textutdrag och citat i samtliga intervjuer (ss. 50–81).

Att analysera de intervjuer vi har genomfört och därmed dyka vidare in i den kvalitativa analysen för att få en mer välgrundad bearbetning av intervjuerna. Till detta har vi använt Lindgrens beskrivning (2014) av summeringsfasen för att sammanställa och summera det som representerat det empiriska materialet allra bäst utifrån vår kodning och tematisering. Genom denna form av bearbetning av transkriberingarna fick vi en djupare inblick i materialet där vi till slut kunde dra egna analytiska slutsatser. Detta genomfördes efter att vi grundligt kodat och tematiserat samtligt intervjumaterial (ss. 73–81).

5.4 Forskningsetik

Vetenskapsrådet (2017) har skrivit en rapport som heter “*God forskningsed*” och som handlar om viktiga saker att tänka på när man bedriver forskning. De tar upp åtta punkter som man bör i bästa utsträckning förhålla sig till när man bedriver forskning.

1. Man ska alltid tala sanning i den forskning man bedriver
2. De utgångspunkter som man har för studierna ska granskas och redovisas
3. Man ska vara tydlig med vilka metoder man använt i sin forskning och vilket resultat det lett till
4. Om man har några kommersiella intressen eller andra former av bindningar så ska dessa redovisas
5. Man ska inte ta resultat från andra forskare
6. Det ska vara bra ordning på ens forskning, vilket kan göras genom dokumentation och arkivering
7. Forskningen ska göras utan att skada människor, djur eller miljö
8. När andras forskning bedöms ska det göras rättvist

Vetenskapsrådet (2017) nämner även att forskningsetik handlar mycket om hur man ska behandla personerna som är med i forskning. Det viktiga är att skydda dem från olika former av skador och kränkningar (ss. 8–12). Dessa punkter kommer vi givetvis förhålla oss till i vår forskning. Vetenskapsrådet nämner även fyra viktiga begrepp som man måste tänka på när man gör forskning. Dessa begrepp är: *sekretess, tystnadsplikt, anonymitet och konfidentialitet*. Det som vi främst behöver tänka på i vår forskning är de tre sista begreppen men vi tänkte att

vi kan ha med en liten förklaring av varje begrepp utifrån vad vetenskapsrådet skrivit i sin rapport. Sekretess handlar om att om man har uppgifter som är sekretessbelagda enligt lag så ska dessa uppgifter inte ges ut. Tystnadsplikten handlar om att inte ge ut uppgifter om personerna som anses vara personliga, exempelvis kan det vara en persons hälsa. Detta hänger ihop med sekretessen på så sätt att om något är sekretessbelagt så har man tystnadsplikt och får därmed inte dela med sig av den informationen som är sekretessbelagd. Med andra ord innebär det att man inte ska kunna identifiera en person i den undersökning man gjort. Detta kan man göra genom att redan från början se till så att individens identitet inte antecknas på något sätt. Det sista begreppet konfidentialitet handlar om att om man har fått uppgifter från en individ i förtroende så ska man inte sprida dessa uppgifter (s. 40).

Vi tänker att i vår forskning kommer vi inte ta del av några sorts uppgifter som är sekretessbelagda så den punkten är inte särskilt relevant i vår forskning. Vi kan inte heller lova tystnadsplikt till våra respondenter eftersom det kan vara att lärare och de som ska opponera vår uppsats vill ha underlaget, alltså inspelningarna av intervjuerna för att kontrollera att det vi skrivit stämmer med intervjuerna. Det vi däremot kommer göra och som vi anser är viktigt i det här fallet är att anonymisera respondenterna. Vi ser detta som viktigt dels för att det ska bli anonymt för oss men även för att respondenterna ska veta att det de säger inte kommer påverka dem på något negativt sätt senare. Vi tänker att vissa respondenter inte vill säga vad de egentligen tänker eftersom det finns en rädsla för repressalier. Tanken är att våra respondenter ska kunna prata fritt utan konsekvenser och därmed väljer vi att anonymisera de. När det kommer till konfidentialitet så kommer vi ju inte sprida uppgifter vi fått i förtroende, såtillvida att vi inte fått godkännande från den intervjuade att använda detta.

Vetenskapsrådet (2017) tar även upp viktiga punkter kring samtycke och inspelning. De skriver att man ska ha ett samtycke från respondenterna som ska vara med i forskningen och att det vanligtvis brukar vara ett skriftligt samtycke. De tar även upp att det är viktigt att informera respondenterna om att de kan återkalla sitt samtycke när de vill. När det gäller inspelning nämner Vetenskapsrådet att det är viktigt att informera i vilket syfte man gör det, var inspelningen kommer förvaras och hur länge (s.27).

Eftersom vi i vårt arbete har fått direkt tillgång till våra respondenter utanför SiS behöver vi inte oroa oss för den etiska osäkerheten när det gäller ett frivilligt deltagande. Vi vet exakt hur respondenterna har valts ut och i vilken utsträckning de har kunnat säga nej till deltagande

(Miller & Bell 2012, s. 73). Enligt Kvale och Brinkmann (2009) kan ett särskilt problem med volontärarbete uppstå när spridningen och samtycket till en studie ges via en informatörs överordnade. Detta kan leda till större eller mindre press på de underordnade att delta (s. 90).

Vi har försökt ta itu med denna fråga genom att inhämta muntligt informerat samtycke före intervjustart för var och en av respondenterna, där vi gav en kort beskrivning av uppsatsens ämne, syfte och villkor (se bilaga 2, "Meddelande till respondenter"). Vi vet att våra respondenter deltar av egen vilja, men är medvetna om att den etiska osäkerheten i relation till frivilligarbete är svår att eliminera helt om vi hade fått tillgång till respondenter via SiS. Vi är även medvetna om att eftersom cirka hälften av våra respondenter har kontaktat oss genom vårt inlägg på Facebook så finns det en risk att de har en bakomliggande tanke med att informera oss om SiS. Detta kan göra att bilden av SiS från respondenterna ser liknande ut och att det kanske hade sett annorlunda ut om vi hade fått möjligheten att få kontakt med andra personer som jobbar eller har jobbat på SiS.

5.5. Arbetsfördelning

Vi har under arbetets gång delat upp skrivprocessen då vi upplevde att arbetsfördelningen blev mer produktiv. Detta innebar att vi skrev separata delar på var sitt håll men att vi hade en kontinuerlig kontakt under arbetets gång där vi gick igenom våra respektive delar. Under samtliga avsnitt har vi kommit överens om våra gemensamma slutsatser gällande insamlingen av empiriskt material, metod samt resultat och analys. Under arbetsprocessen har vi ändrat både syfte och frågeställning i undersökningen. Detta medförde att fokus förflyttades. Vid närmare eftertanke hade det underlättat om vi skrivit arbetet tillsammans då det enklare hade blivit en röd tråd i arbetet. Trots detta har vårt nuvarande arbetssätt ändå medfört en mångfacetterad studie som gett oss större insikt och förståelse om SiS verksamhet där våra slutsatser och analyser inte blivit präglade av varandras tankesätt. Insamlingen av empiriskt material har genomförts genom att vi intervjuade två respondenter var och två gemensamt. Försvårande omständigheter under arbetet har varit att vi bott långt ifrån varandra vilket försvårat kommunikationen mellan oss.

6. Resultat och analys

6.1 Analysens upplägg

För att besvara vår forskningsfråga har vi valt att dela upp analysen i två avsnitt. Det första temat är **Utbildning** och det andra **Behandling**. Under utbildning var de vanligaste koderna; *formell utbildning, internutbildning, kortare kurser, hierarki* och *avsaknad av utbildning*. I temat behandling har vi följande ord; *kompetens, avsaknad av kompetens, relationsbyggande processer, behandlingsarbete* och *arbetslivserfarenhet*.

Analysen är uppdelad i två olika delar för att besvara den aktuella forskningsfrågan. Dessa delar är:

- Utbildning hos personalen på SiS
- Personalens behandlingsarbete inom SiS-verksamheten

6.2 Urval

Urvalet består av sammanlagt sex tidigare eller nuvarande anställda på SiS där samtliga arbetar eller har arbetat inom SiS-hemmens verksamhet med befattningen behandlingspedagog. För att anonymisera respondenterna använder vi fiktiva namn på vardera respondenten. Vi ger även inga konkreta exempel på uttalanden som kan avslöja vem respondenten är eller återger detaljer om deras arbetsplatser. För att respondenten ska framstå som anonym har vi valt att inte gå in i detalj på vilka avdelningar de arbetar på eller har arbetat på. Vi har heller inte kommit med säkra exempel från det empiriska materialet vilket skulle kunna avslöja vem personen är. Vi kommer dock att återge lite om respondentens erfarenhet och bakgrund för att lyfta fram möjligheter och begränsningar och göra jämförelser under analysen.

De som var utbildade socionomer var Erik och Ebba. Resterande hade ingen akademisk utbildningsbakgrund utan erhöll social-och behandling pedagogisk yrkeshögskoleutbildning istället.

- Respondent 1: Petra
- Respondent 2: Danny
- Respondent 3: Tim
- Respondent 4: Magnus
- Respondent 5: Erik
- Respondent 6: Ebba

6.3 Utbildning hos personalen på SiS

Med sin teori belyser Lipsky (1980) gräsrotsbyråkratens arbete och diskretion, alltså det handlingsutrymme man som yrkesutövare har i förhållande till klienten. Enligt honom är gräsrotsbyråkraternas arbete inom den offentliga sektorn. Teorin bygger på gräsrotsbyråkratens handlingsfrihet och autonomi i förhållande till den aktiva organisationen och brukaren (s. 3–16). Petra arbetade tidigare på SiS inom LVM och LSU. Hon är från början utbildad undersköterska med en psykiatriinriktning och har även en examen inom kriminalvård. Petra är inte längre anställd av SiS. Petra uppger att det fanns avsaknad av formell utbildning i den utsträckning hon önskade att verksamheten skulle ha. Något som hon anser att personalen på SiS bör ha i arbetet med den aktuella målgruppen. I enlighet med Lipskys resonemang om gräsrotsbyråkratens diskretion påtalar Petra hur utbildning och kompetens hos personalen kan användas i kontakt med klienten genom den professionella yrkesutövarens handlingsutrymme.

- Jag ser det som en arbetsplats utan kompetens. Det är för lite kompetens för att SIS anställer folk som inte är utbildade.

(Petra)

I ovanstående exempel uppger Petra att hon inte anser att det finns tillräcklig kompetens och kunskap att bemöta klienterna på SiS eftersom de inte har någon formell utbildning.

- Ja jag tror ju att det finns en anledning till att man ska vara utbildad.

(Petra)

Vidare uppger hon att det finns skäl till att formell utbildning krävs för att bemöta den aktuella målgruppen inom SiS. Enligt Nicole Hennums forskning (1999) framgår en beskrivning mellan utbildad och outbildad personal. Hennes argumenterar för att utbildad personal i högre utsträckning talar om relationen mellan brukarna och de professionella till skillnad från de utan formell utbildning som istället talar om kontakten med brukarna. Vidare uppges i Hennums forskningsresultat att relationen är kopplat till kunskap medan kontakten är kopplat till personen. Detta kan återkopplas till Petras resonemang då det finns en underliggande tanke bakom att personal bör vara utbildad. Vi upplever att Petra menar att det finns en anledning till att personal ska vara utbildad då adekvat utbildning bidrar med rätt verktyg för att bedriva verkligt förändrings- och behandlingsarbete för att klienten över tid ska må bättre och fungera optimalt. Svensson, Johnsson & Laanemets (2008) påtalar med hänvisning till Lipsky om den professionella yrkesutövares självständiga arbete med klienten och att det finns en obalans i maktrelationen mellan klienten och yrkesutövaren. Detta tydliggörs då yrkesutövandet baseras på bland annat, yrkesutövares individuella handlingsstilar och värderingar (ss. 84-85). Vi menar således utifrån ovanstående resultat att det finns en stor makt hos yrkesutövaren som kan användas på fel sätt i relation till klienten om personalen saknar adekvat utbildning. Utifrån vår upplevelse av Petras resonemang kan sålunda beslut fattas som inte gynnar klienten långsiktigt om det finns avsaknad av adekvat utbildning eftersom yrkesutövaren har stor makt att välja sitt agerande gentemot klienten.

Respondenten Ebba som är utbildad socionom och som jobbar inom SiS på ett LVU i södra Sverige påvisar istället en annan sida av SiS verksamhet där de olika kraven som ställs på personal som har formell utbildning och avsaknad av utbildning inte skiljer sig åt mellan korttidsvikarier och de som arbetat längre inom verksamheten.

- Men det en del långtidsvikarier vi har, till exempel som inte har någon utbildning överhuvudtaget, så skiljer sig arbetsuppgifterna och kraven på utförda arbetsuppgifter inte på dem som har utbildning och de arbetsuppgifter och det som förväntas av dem är likvärdiga oavsett vad dem har för bakgrund.

(Ebba)

Enligt Hennums (1999) forskningsresultat kan man ha kompetens utan formell kunskap då det finns ett samband mellan relationer och kompetens. Ebba visar i sitt resonemang att utbildning inte är avgörande för att få samma ansvar som en person med formell utbildning. Det viktigaste anses istället vara arbetserfarenhet och personlig lämplighet hos personalen. Hon menar att utbildningen utgör en liten del av din kunskap om du arbetat med liknande målgrupper tidigare även om du har avsaknad av formell utbildning. I likhet med Hennum (1999) tillmäts arbetserfarenhet och personlig lämplighet stor betydelse inom SiS verksamhet. Detta trots att det finns ett samband mellan relationer och kompetens. Vi upplever därmed att hon menar att personlig lämplighet anses som ett ännu viktigare verktyg i arbetet med klienterna inom SiS än om man besitter formell kunskap. Svensson et al. (2008) beskriver i enlighet med Lipsky att yrkesutövaren även besitter makten att bestämma om klientens intresse ska gå före organisationens (s. 85). På så sätt anser vi att personlig lämplighet är ett viktigt verktyg för att fatta beslut som långsiktigt gynnar klienten, vilket kräver en empatisk förmåga som inte en formell utbildning enbart kan tillföra. Vidare framgår att samtlig personal genomför samma arbetsuppgifter vilket får oss att reflektera över om att det finns en risk för en deprofessionalisering av det professionella arbetet inom SiS. Om samtliga yrkesutövare utan formell utbildning kan genomföra samma arbetsuppgifter, upplever vi att finns det en risk för att behandlingsarbetet påverkas negativt då det kan medföra att behandlingen inte baseras på vetenskapligt beprövade metoder.

Enligt Peter B. Olssons (2003) forskningsresultat framgår i motsättning till Eriks utlåtande att det finns personliga preferenser och intresse huruvida man använder sig av kunskapsbaserade metoder från de internutbildningar SiS erbjuder personalen att ta del av inom verksamheten. I studien framkommer att personal utan akademisk utbildningsbakgrund hade sämre initiativförmåga till läsning av facklitteratur inom de internkurser man tillägnat sig än de som hade akademisk utbildningsbakgrund. Det framgår även att det sällan gör någon nytta att

använda sig av internutbildning då metoderna förutsätter problematisering av institutionens tidigare arbetssätt. Erik är utbildad socionom och har i åtta år jobbat på ett SiS-hem för tvångsomhändertagna unga tjejer. I sin intervju beskriver han hur kortare utbildningar i form av internutbildningar ska förbereda anställda att inta rollen som behandlingspedagog i arbetet med ungdomarna. Han påpekar vikten av att SiS internutbildar för att hålla kvar personalen inom verksamheten. Det framgår att detta är en av de viktigare metoderna för att kvarhålla personalen inom SiS. B. Olssons forskningsresultat motsätter sig Eriks resonemang då personalen på SiS i hans studie inte är intresserad av att reformera arbetsmetoderna och arbetssättet inom SiS då de står i motsättning till att både kunna tillgodose både klientens och organisationens intressen (s. 61). Erik menar i motsats till forskningsresultaten att dessa utvecklingsmöjligheter gör att personal på SiS vill stanna kvar.

- Jag fick först läsa SiS grundkurs i KBT. Sen fick jag väl läsa SiS grundkurs i missbruk, missbrukslära. KBT den kursen var nog bara tre eller fyra dagar som jag minns det

(Erik)

Respondenten Erik menar att internutbildningar av olika slag är väsentliga för att personalen på SiS ska kunna utföra ett gott behandlingsarbete med klienterna. Han menar även att utbildningarna är ett sätt att kvarhålla personalen inom verksamheten då den ger utvecklingsmöjligheter. Vi upplever utifrån Eriks utlåtanden att personalen i enlighet med Lipskys (1980) definition av begreppet *handlingsutrymme*, att internutbildningarna medför en utveckling hos personalen då dessa får fler valmöjligheter i sitt agerande mot klienterna. Svenssons et al. (2008) beskriver utifrån Lipskys teori att även om den professionella yrkesutövaren innehar ett självständigt yrkesutövande utifrån individuella preferenser så kan det ändå vara svårt att veta hur och vilka metoder som bör användas i arbetet med klienterna om denne inte har fått ta del av utbildningar som förklarar vilka möjliga alternativ det finns.

Däremot visar Peter B. Olssons (2003) forskningsresultat att myndigheter har en viss ambivalens mot personal som har formell utbildningskompetens där det finns en avsaknad av akademisk utbildningsbakgrund inom SiS verksamhet. Han konstaterar i sin avhandling att detta kan ha negativa effekter på behandlingsarbetet som istället kan präglas av stagnation och förakt för ny kunskap. Även Tim före detta behandlingspedagog på ett SiS-hem uppger att

SiS-hemmens verksamhet förser sin personal med utbildningsmöjligheter för att det ska kunna bedriva ett bra behandlingsarbete inom institutionen. Detta är något som framkommer även i våra slutsatser då SiS framstår som en trögflytande institution.

- Jag kommer inte riktigt ihåg alla utbildningar men det var rätt så många faktiskt. Det får jag väl säga med SiS, de är väl med, de är generösa med utbildningar. De utbildar ju väldigt mycket sina anställda. Om man vill, så att så säga.

(Erik)

Enligt Peter B. Olssons (2003) forskningsresultat finns det delade meningar hos personalen kring om utbildningsansvaret bör ligga på personalen själv eller institutionen. Han menar att det hos personalen finns en åtskillnad kring synen på utbildning beroende på deras tidigare utbildningsbakgrund och intresse. B. Olsson menar även att SiS i hög utsträckning styr vilken kunskap och kompetens som ska förmedlas till medarbetarna då det är institutionen som anordnar internkurserna. Det framgår hur utbudet av kurserna inte heller är så stort som SiS vill få den allmänna omgivningen att tro (ss. 61–62) Lipsky (1980) belyser detta fenomen genom att uppmärksamma hur olika beteendemönster uppstår genom de professionella yrkesutövarnas handlingsutrymme, vilket uppkommer genom verksamhetens arbetsförhållanden (s. 27). Erik menar således i ovanstående citat att anställda som arbetar som behandlingspedagoger får tillgång till utvecklingsmöjligheter genom internutbildningar medan personal som befinner sig lägre i hierarkin exempelvis, behandlingsassistenter inte får det. Vidare framgår i Eriks intervju att all personal som långsiktigt ska arbeta på SiS bör få erbjudande om utbildning, oavsett tidigare utbildningsnivå. Eftersom all vårdpersonal som arbetar inom SiS innehar en stor makt och inflytande över sina klienter borde adekvat utbildning för samtlig personal gynna det långsiktiga behandlingsarbetet med klienterna då de utför samma arbetsuppgifter. Vi menar sålunda att hierarkin kan medföra att resultaten på behandlingen varierar för klienterna beroende på vilken i personalen man får som kontaktperson. På så vis kan det bli en orättvis fördelning av resurserna för klienterna då alla i personalstyrkan inte får tillgång till samma utbildningsmöjligheter. Sålunda synliggörs även den direkta kopplingen till maktaspekten mellan vårdpersonalen och ledningen då organisationen besitter makten i att avgöra vem i personalen som ska få tillgång till internutbildning. Yrkesutövningen begränsas i detta fall även av SiS organisatoriska ramverk i form av ekonomi och etiska frågor kring vem som ska få ta del av utbildningarna som erbjuds inom SiS.

- Okej jag kan väl köpa lite om man ska så att, om man då tänker att det är många timvikarier och dem blir ju inte utbildade på samma sätt. Eh och jag tror ju inte behandlingsassistenterna heller har tillgång till utbildningarna i den utsträckningen som behandlingspedagogerna har. Så det kan man väl säga, men jag vet inte riktigt om dem ser behandlingsassistenter som någon långsiktig lösning eller om det bara är för stunden. Men det är klart ser man det som en långsiktig lösning så måste ju dem också utbildas.

(Tim)

Intervjun visar att Tim menar att långvarigt anställda också måste utbildas om de ska arbeta inom verksamheten långsiktigt vilket personalen längre ner i hierarkin för nuvarande inte får möjlighet till. I likhet med Lipskys (1980) utgångspunkter om att verksamhetens begränsningar styr beteendemönstret hos de professionella yrkesutövarna anser vi att tillgången till utbildning är en sådan faktor som inverkar på hur man arbetar med klienterna och andra kollegor. Utifrån Tims utlåtanden får lägre utbildad personal inte samma möjlighet att vidareutveckla sina kunskaper inom SiS i jämförelse med personal som har formell utbildningsbakgrund. Detta innebär att SiS styr personalen i de lägre hierarkiernas utvecklingsmöjligheter vilket i sin tur påverkar samarbetet med kollegor och behandlingsarbetet med klienterna (s. 27).

6.4 Sammanfattning och slutsats

Våra resultat visar att Petra anser att det finns för lite kompetens inom verksamheten för att täcka upp för de behov och den behandling klienterna behöver. Anledningen till denna avsaknad av kompetens är att det finns för lite utbildning hos personalen på SiS. För att förstå analysera svarsresultaten användes Lipskys (1980) teori om gräsrotsbyråkratens handlingsutrymme. Hon anser att utbildning är viktigt för att uppnå goda behandlingsresultat och ge kvalitetssäkring inom verksamheten. Samtidigt påvisar Ebba att kraven för de som har formell utbildning och ingen adekvat utbildning inte skiljer sig åt. Utifrån detta kan det konstateras att personalen på SiS-hemmen inte kan upprätthålla en god kvalitet på sin behandling eftersom samtlig personal inte kan genomföra samma arbetsuppgifter, vilket medför att det finns begränsade resurser. I intervjuerna framgår ändå att arbetserfarenhet

och personlig lämplighet anses som två avgörande egenskaper vid val av vikarier och långtidsanställda. Detta anser vi kan ifrågasättas då utbildning ger en kvalitetssäkring av kompetens till skillnad från arbetserfarenhet. Både Erik och Tim talar om betydelsen av internutbildningar och utbildningsmöjligheter för personalen på SiS. Det påtalas hur internutbildningar är ett sätt för personalen att känna att de utvecklas på arbetsplatsen vilket gör att de vill arbeta kvar inom verksamheten samtidigt som det finns en hierarkisk ordning hos personalen i de utbildningsmöjligheter som finns att tillgå i form av internutbildningar. Tim förklarade att verksamheten är generös med utbildningar men enbart för de som befinner sig högre upp i den hierarkiska ordningen då exempelvis behandlingspedagoger får erbjudande om internutbildningar som behandlingsassistenter inte får förfrågan om. Vi anser att detta påvisar hur hierarkiska ordningar av personalen inom verksamheten påverkar behandlingsarbetet med klienterna negativt då inte samtlig personal får tillgång till utvecklingsmöjligheter genom internutbildningar där man även saknar formell utbildning.

6.5 Personalens behandlingsarbete inom SiS-verksamheten.

En central utgångspunkt i Lipskys (1980) teori beskriver de olika positionerna byråkraten intar i sin professionella roll. Det betyder bland annat, att den offentligt ansatte har en hög grad av handlingsfrihet, där detta är baserat på den enskilde professionellas bedömning. Även Ponnert, Johansson och Svensson (2020) beskriver i sin forskningsrapport att det är låga krav på utbildning inom SiS och att det finns många SiS-hem som inte bedriver behandling i sitt arbete med klienterna. Författarna återger även att det bedrivs mindre behandlingsarbete på en akutmottagning då det istället skall fungera som en utredningsplats (ss. 52–53).

Respondenten Danny arbetade 2020 inom en SiS-verksamhet där han jobbade med LVU-klienter före och under sin utbildning. Han är utbildad socialvårdspedagog och jobbade på en akutmottagning inom SiS. Danny beskriver en arbetsplats som inte är anpassningsbar eller lyhörd för nya idéer. En avdelning där personliga relationer med de unga klienterna ignorerades. I enlighet med Lipskys utgångspunkter om att yrkesutövaren har en hög grad av handlingsfrihet överensstämmer detta inte med Dannys beskrivning av hur behandlingsarbetet och arbetssättet organiserades på SiS. Den professionella yrkesutövningen innefattade till viss del ett handlingsutrymme där man gick in i en professionell roll men begränsades av att

organisationen var trögflytande och inte öppen för nya förslag och idéer. Danny menar att han inte fritt kunde utforma sitt arbete i förhållande till klienterna och själva bestämma vad som skulle innefattas i behandlingsarbetet.

-Jag hade nog ganska redan från början ganska starka reaktioner på hur man jobbade mot ungdomar, där det inte var någon form av behandling. Jo längre jag kom in i min utbildning där får man ju liksom ännu större ögon om mer kunskap man ska och kan jobba med ungdomar som är utsatta eller har varit utsatta.

(Danny)

Svensson, Johnsson & Laanemets (2008) redogör för hur Lipskys begrepp gräsrotsbyråkraten har i uppdrag att kunna tillgodose brukaren och klientens intressen såväl som organisationen då man i den professionella yrkesrollen även fungerar som representant för denna instans man arbetar inom. På så sätt har yrkesutövaren ett begränsat handlingsutrymme i förhållande till de organisatoriska ramverk myndigheten har (s. 16). Danny menar att avsaknad av utbildning medförde att behandlingsarbetet med klienterna inom SiS påverkades negativt. Han uppmärksammar även att SiS-hemmen fungerade som en slags förvaring istället för en behandlande instans. Han uppger hur han anser att kunskap ger personalen verktyg för att förstå hur arbetet med traumatiserade klienter bör genomföras. Danny menade således att han inte kunde påverka behandlingsarbetet i den utsträckning han ville eftersom organisationen istället fungerade som en slags förvaring istället. Vi ser ett mönster av att det kan vara svårt att balansera makten mellan organisationen och klientens intressen. Samtidigt anser vi att Lipskys begrepp handlingsutrymme handlar om att hitta vägar mellan lagar och regelverk för att kunna gynna klientens intressen även om det finns organisatoriska begränsningar, vilket Danny uppger att han har. Samtidigt återfinns tydliga mönster av att mycket av behandlingsarbetet styrs utifrån ledningens organisatoriska förutsättningar och de resurser personalen tilldelas samt vad SiS är villig att bekosta för att driva ett gott behandlingsarbete exempelvis, att ha personal med adekvat kompetens i syfte att uppnå kvalitetssäkring. Vidare fortsätter Danny att berätta om förutsättningarna för de relationsskapande processerna med ungdomarna på SiS.

-Vi skulle inte skapa för mycket relation med ungdomarna. Därför jag inte ville vara kvar så himla länge.

(Danny)

Danny uppger att det var svårt med relationsskapande processer i arbete med klienterna eftersom personalen blev uppmanade att inte etablera närmare kontakt med klienterna på SiS-hemmets avdelning. Det skulle istället fungera som en akutmottagning där tanken var att klienterna inte skulle bo kvar särskilt länge. Därför ansåg han själv att det blev svårt att arbeta under dessa omständigheter. Vidare förklarar Danny att han under sin utbildning började ifrågasätta arbetsmetoderna på jobbet. Förändringar var svåra att få igenom. Särskilt om det blev för mycket som skulle ändras på avdelningen. Även här anser vi att maktaspekten mellan ledningen och personalen synliggörs då SiS organisatoriska ramverk upplevs ha påverkat personalens etiska förhållningssätt till klienterna. Sålunda uppmärksammar vi att maktaspekten mellan vårdpersonalen och ledningen kan påverka behandlingsarbetet negativt inom SiS då det inte ges utrymme för personalen att lära känna sina klienter. En aspekt som lyfts fram är att vårdpersonalen själva inte vill ha någon förändring i arbetssättet och förhållningssättet till klienterna. Ett mönster som vi anser synliggör att SiS är en svårföränderlig organisation då flertalet i vårdpersonalen är bekväma med att arbeta utifrån gamla arbetsmetoder och inte problematiserar det nuvarande arbetssättet.

- De vill ha det så enkelt som möjligt.

(Danny)

Peter B. Olsson (2003) redogör i sin avhandling att SiS- verksamhet har dubbla intentioner i förhållandet mellan klient och yrkesutövare. Han menar att det på så sätt kan vara svårt för personalen i verksamheten att inta ett kunskapsbaserat förhållningssätt i arbetet med klienterna eftersom detta kräver att man ifrågasätter och problematiserar nuvarande arbetssätt genom nya idéer och uppdaterad kunskap inom arbetsområdet. B. Olsson menar även att vårdpersonalen måste ha ett personligt engagemang för att hålla sig kunskapsmässigt

uppdaterad om de senaste forskningsresultaten gällande behandlingsarbetet med klienterna. Samtidigt tydliggörs hur det pågår ständiga diskurser huruvida detta är personalen- eller organisationens ansvar att förse den professionella yrkesutövaren med denna kunskap (s. 61).

Danny tydliggör att ett nytänk inom verksamheten inte var omtyckt utan organisationen var trögflytande och svår att påverka utifrån. Det fanns heller ingen öppenhet för förändring utan flertalet inom personalstyrkan ville att arbetsuppgifterna skulle genomföras på ett bekant, enkelt och bekvämt sätt som möjligt. I likhet med B. Olssons resultat i hans avhandling visar att det finns ett förakt mot ny kunskap då verksamheten enligt Danny inte är öppen för nytänk, innovation eller förändring vilket gör att den blir trögflytande och svårföränderlig. I motsats till Eriks uttalanden om att internutbildning är en slags metod för verksamheten att kvarhålla personal överensstämmer detta inte med Dannys uttalande om att det är svårt att få igenom nya idéer och förslag. Dannys utlåtande kan hänvisas tillbaka till Peter B. Olssons forskningsresultat som visar att det är svårt att upprätthålla en kunskapsinriktad ambition i verksamhetens arbetssätt, vilken bland annat, innefattar en öppenhet för nya idéer och förslag. Därför kan det vara svårt att införa allt fler kunskapsbaserade metoder och förhållningssätt inom verksamheten, enligt B. Olssons resonemang (s. 61). Utifrån detta skulle slutsatsen kunna vara att internutbildning för personal som inte innehar akademisk utbildningsbakgrund ger få utvecklingsmöjligheter i personalens arbetssätt med klienterna, kunskapsbaserade metoder blir svåra att implementera i praktiken eftersom nuvarande arbetssätt inte ifrågasätts.

Magnus har sedan 2014 jobbat som socionom på ett SiS-hem för tvångsomhändertagna unga tjejer mellan 15–21 år. Magnus har under den tiden jobbat med de tuffaste, svåraste och jobbigaste tjejerna - de som suttit i vård och enskildhet. Med sina många års erfarenhet är han inte i tvivel när det gäller viktigheten av att våga säga ifrån, när det kommer till frågan om handlingsutrymme. I likhet med Lipskys teori beskriver Svensson, Johnsson och Laanemets (2008) att den professionella yrkesutövaren på egen hand självständigt kan välja ut metoder, fatta beslut och göra bedömningar av lämpliga interventioner för att både tillgodose klientens såväl som brukarens intressen i enlighet med verksamhetens utbud av behandlingsalternativ. Magnus menar att det skulle vara av stor betydelse för klienterna på SiS-hemmen om man tillvaratar både organisationens och klientens behov och intressen (s. 85).

- Jag har ju, alltså bara en liten förändring som eh, som vi tycker är jätteliten men det kanske är jättestort för flickorna och då har jag ju som sagt, sagt ifrån att det tycker inte jag utan ska jag kunna ha eh en behandling så måste jag ha utrymme för att kanske belöna på ett annat sätt.

(Magnus)

I Svensson, Johansson & Laanemets (2008) beskrivning av Lipskys teori belyses vikten av hur nödvändig den professionella yrkesutövarens förmåga att planera och använda sitt handlingsutrymme för att anpassa organisationens insatser till klienternas varierande behov och önskemål. I detta ingår även avgränsningen mellan att antingen låta organisationens eller klientens intressen få förtur (s. 85). Magnus med sina åtta år som behandlingspedagog på en behandlingsavdelning menar att ett gott förändringsarbete kan vara en avgörande betydelse för de relationsskapande processerna. Magnus menar även att han skulle önska att han fick mer utrymme och självständighet att påverka sitt arbete eftersom detta gör mycket för de relationsskapande processerna i behandlingsarbetet med klienterna han träffar. Han förklarade att det som betyder lite för andra i omgivningen kan ha en stor betydelse för klienterna på institutionen. Magnus beskriver hur hans behandlingsarbete utgått ifrån ungdomarnas behov av belöning i behandlingsinsatserna. I hans utlåtande klargör han hur han säger ifrån för att kunna stärka klienternas behov före organisationens intressen vilket Magnus uppger i likhet med Lipskys resonemang att socialarbetaren har möjlighet till i sitt handlingsutrymme för att låta klientens behov gå före organisationens (s. 85). Det som våra respondenter upplever är att personalen på ett SiS-hem kan utnyttja sitt handlingsutrymme fullt ut i behandlingsarbetet med klienterna om engagemanget och intresset för detta finns.

Respondenten Danny belyser en annan sida av saken när han uppger att det inte skulle skapas någon närmare kontakt med ungdomarna på SiS i nedanstående citat:

- Men någon form av behandling fick jag höra att det inte var och jag kände inte att det var någon form av behandling.

(Danny)

Ponnert, Johansson & Svenssons (2020) forskningsrapport tar upp att SiS huvudsakliga problematik, bland annat består i att skillnader och variation i personalens kompetens påverkar klienternas vård där svarsreslutaten i rapporten visade att kompetensen hos personalen är så låg att behandlingsarbetet inom vissa SiS-verksamheter inte borde finnas. Danny menar att arbetet bestod av förvaring av klienterna istället för verkligt behandlingsarbete där man arbetade med deras problematik. Han förklarar att han inte upplever att SiS inriktar sig på klientens specifika behov och problematik. Utifrån Ponnert, Johansson & Svenssons rapport anser vi att det finns en korrelation mellan formell utbildning och ett gott behandlingsarbete som bedrivs inom SiS-verksamheterna.

Lipsky (1980) tydliggör utifrån sin teori att socialarbetaren tenderar att söka sig till ett annat verksamhetsområde inom socialt arbete om man i den professionella rollen känner att man inte räcker till. Lipsky uppger att risken finns att socialarbetaren söker sig till en annan verksamhet om man inte får tillräckligt fria tyglar att nyttja sin diskretion fullt ut (s. 82). Respondenten Petra belyser hur bristfällig arbetserfarenhet hos andra kollegor har varit en av anledningarna till att behandlingen på SiS-hemmen fått sämre kvalitet, vilket hon beskriver i nedanstående citat:

- Jag tror att i alla fall för min del så har det varit lättare att gå till jobbet när jag vet vilka kollegor som jag ska jobba med. Som är bildade och har erfarenhet.

(Petra)

Petra redogör för hur hon anser att hon själv hade haft ett annat driv i behandlingsarbetet med klienterna om hon vet vilka kollegor hon skulle arbetat med och att dessa också besitter den kunskap som enligt henne krävs för den aktuella målgruppen. I likhet med Lipskys (1980) resonemang om att känna sig otillräcklig i sin yrkesroll förklarar Petra att hon inte hade tillräckligt driv i behandlingsarbetet med klienterna på grund av att det fanns bristfällig erfarenhet och kompetens hos kollegorna. Utifrån detta tolkar vi det som att Petra känner sig ensam i yrkesutövningen beträffande behandlingsarbetet och känner att hon inte kan genomföra det förändringsarbete hon skulle önskat i arbetet med klienterna.

Respondenten Ebba tydliggör en annan del av arbetet som berör relationsskapande processer med klienterna på SiS. Hon menar att både personlig lämplighet och utbildningsbakgrund är avgörande för att etablera goda relationer med ungdomarna på SiS.

- Det är till vissa, i vissa fall kan det nog göra det. Det beror mycket på personlig lämplighet och eh så. Men det är ju klart att dem som har en utbildning, dem har ju kanske annat sätt att bestå och bemöta individen än den som inte har någon utbildning. Men sedan handlar det ju inte bara om utbildning utan kanske också om bakgrund, vad man har för arbetslivserfarenhet, var man har jobbat tidigare, vad man har för erfarenhet av att bemöta den här målgruppen.

(Ebba)

Ebba belyser sålunda hur tidigare erfarenheter och personlig lämplighet förutom formell utbildning är av stor betydelse för att kunna ta sig an målgruppen inom SiS-verksamhet.

Lipsky (1980) talar om hur avsaknad av resurser kan visa sig i yrkesutövarens praktiska arbete inom verksamheten. Detta innebär att det kan finnas färre resurser inom verksamheten för att yrkesutövaren ska kunna genomföra ett bra arbete utifrån klientens behov. Lipsky menar sålunda att de viktigaste aspekterna inom en institutionell verksamhet handlar om yrkesutövarens arbete i relation till antalet fall och klienter (s. 29). Tim påtalar hur relationerna med klienterna påverkas av hög personalomsättning bland vikarier. Något som Tim uppmärksammar i nedanstående citat i de relationsskapande processerna mellan vikarier och klienter.

- Eh så därför är det ju också så att som timvikarie är det ju en nackdel om man bara jobbar något pass i månaden, för då, då hinner man inte riktigt komma in i det. Så helst ska man ju jobba ofta för att man ska vara, för att det ska fungera.

(Tim)

Enligt Lipsky (1980) är ansvaret i relation till klienterna viktigare än själva arbetsbelastningen i form av antalet ärenden respektive yrkesutövare har. Med detta menas att yrkesutövaren exempelvis kan han ha hundratals ärenden men endast arbeta aktivt med ett fåtal av dem (ss. 29–30). Tim uppger i ovanstående citat att timvikarier som enbart arbetar några pass i månaden inte hinner etablera några närmare relationer. Han menar således att detta påverkar behandlingsarbetet negativt då tiden inte finns att etablera goda och nära relationer med varken kollegerna eller klienterna. Tim belyser att behandlingsarbetet påverkas av att vikarierna även har mindre ansvar än ordinarie personal. För att återkoppla Lipskys resonemang till vikariernas arbete med klienterna framgår det i Tims citat att det kan finnas många klienter på plats men att det heller inte aktivt hinner byggas upp relationer mellan vikarier och klienter då dessa arbetar för få pass för att kunna etablera en närmare kontakt med ungdomarna.

- Mm, det kan det vara. Man behöver inte ha koll på det liksom att när det är dags och sådant utan det gör ju ordinarie personal. Som timmis kommer man ju mer dit och är där, så att så säga. Stöttar.

(Tim)

Enligt Lipskys teori (1980) benämns paradoxen mellan att behandla alla klienter enligt institutionella regelverk inom en statlig verksamhet och att samtidigt kunna möta individens individuella behov i varje enskilt fall. Det framgår hur struktur och regler inom verksamhet utgör detta byråkratiska förhållningssätt till klienten (s. 12). Tim menar att vikarierna har mindre ansvar än ordinarie personal avseende behandlingsarbetet. Eftersom det är hög personalomsättning på SiS-hemmen och många vikarier på SiS-hemmen anser vi att behandlingsarbetet kan påverkas negativt av att behandlingen skjuts upp tills det finns en ordinarie anställd tillgänglig. Sålunda bedömer vi utifrån samtliga ovanstående citat att mertalet av tiden går åt till akuta och vardagliga sysslor inom verksamheten istället för faktiskt behandlingsarbete när ordinarie personal är frånvarande och vikarier istället tillsätts. Även relationsskapandet med klienterna påverkas då det inte kan garanteras samma vikarier för varje ledigt arbetspass utan avgörs av vilken vikarie som är "tillgänglig" för stunden. Vi anser att den höga personalomsättningen av vikarier såtillvida kan påverka behandlingsarbetet med klienterna att man inte kan möta den enskilda klientens behov i enlighet med Lipskys

tanke om att det uppstår en paradox mellan institutionens uppdrag och att uppfylla klientens behov (Ibid.).

6.6 Sammanfattning och slutsats

Samtliga respondenter uppgav att SiS behandlingsarbete egentligen hade en slags förvaringsmentalitet än behandling då personalen inom verksamheten inte arbetade för ett verkligt förändringsarbete. För att förstå samtliga respondenter användes Lipskys (1980) teori om gräsrotsbyråkratens handlingsutrymme. Enligt respondenten Tim påverkade den höga personalomsättningenn behandlingsarbetet där timvikarier varken fick särskilt stort ansvar inom verksamheten och inte hade den utbildning som krävdes för att genomföra verkligt behandlingsarbete med klienterna. På så vis menade han att det blev en förskjutning av behandlingen när ordinarie personal inte var närvarande. Respondenten Danny påtalade att behandlingsarbetet inte inriktade sig på klienternas specifika problematik och behov vilket medförde att SiS-hemmet istället blev en institution för förvaring där man inte egentligen hade några resurser för att möta klienternas enskilda problematik. Respondenten Petra menar i enlighet med Danny och Tims resonemang att det bristfälliga behandlingsarbetet i huvudsak beror på variation i kunskap, formell utbildning och arbetserfarenhet hos personalen, vilket hon själv ansåg vara ett stort problem för hennes välmående och yrkesutövning inom instansen. Vi har även själva konstaterat att med tanke på att personalomsättningen är så pass hög inom verksamheten kan varken korttidsvikarier utöver avsaknad av rätt kompetens och utbildning etablera relationer med klienterna då man inte vet vilka vikarier som finns tillgängliga när ordinarie personal inte kan närvara på grund av sjukdom eller annan frånvaro. Eftersom SiS anses vara en trögflytande verksamhet enligt Danny påverkades även handlingsutrymmet av att nya idéer inte välkomnades. Danny menade således att han ville införa nya inslag i behandlingsarbetet med ungdomarna men att hans förslag och idéer motarbetades vilket istället medförde att önskan om ungdomarnas bästa inte uppmärksammades då både han och hans arbetskollegors åsikter negligerades.

7. Avslutande diskussion

Syftet med vår undersökning har varit att utforska hur resurserna inom SiS- verksamhet kan inverka på behandlingspedagogernas behandlingsarbete med klienterna. Vår frågeställning i

studien handlar sålunda om hur fördelningen av resurser inom SiS påverkar behandlingspedagogernas behandlingsarbete med klienterna. För att skapa oss en djupare förståelse för behandlingspedagogernas arbete utifrån deras utbildningsnivå och behandlingsarbete med klienterna har vi tagit avstamp i Michael Lipskys (1980) teori om handlingsutrymme vilken beskriver gräsrotsbyråkratens roll i relation till brukarbegreppet inom offentliga verksamheter. För att besvara forskningsfrågan har vi fördjupat oss i hur bland annat, personalens utbildningsbakgrund och kompetens inverkar på behandlingsresultaten samt vilka riktlinjer personalen har att förhålla sig till inom SiS organisatoriska ramverk.

I vårt resultat framkom att adekvat utbildningsbakgrund samt kompetens var de huvudsakliga resurserna som saknades inom SiS. Det fanns sålunda inte någon garanti på kvalitetssäkring av tillräcklig kunskap hos personalen, där även behandlingsarbetet påverkades av en förvaringsmentalitet hos personalen. Även hög personalomsättning medförde att vikarier tillsattes. Detta innebar att behandlingsarbetet kunde påverkas negativt under de dagar då ordinarie personal inte var tillgänglig. Enligt respondenterna påverkas de relationsskapande processerna negativt med klienterna på grund av att många vikarier inte kunnat etablera lika nära relationer som ordinarie personal.

De huvudsakliga argumenten för hur behandlingspedagogernas arbete påverkades av en ojämlig fördelning av resurser handlade även om att det fanns en hierarkisk ordning inom verksamheten som gjorde att de med lägst utbildning inte prioriterades vilket innebar att behandlingsassistenterna missar viktiga internutbildningar som exempelvis, ART (Aggression Replacement Training), MI (motiverande samtal), ACT (Acceptance and Commitment Therapy) och ÅP (återfallsprevention). I analysen kom vi fram till med hjälp av vår utvalda teori och forskningsresultat att SiS styr och reglerar vilken kunskap som ska läras ut och till vem, vilket tydliggör maktaspekten mellan ledningen och personalen. Flertalet respondenter ansåg att avsaknaden av adekvat utbildningsbakgrund, den höga personalomsättningen samt att verksamheten är toppstyrd vilket gör den svårföränderlig.

Sålunda har vi i analysen lärt oss hur resursbrist i form av, framförallt avsaknad av adekvat utbildningskompetens ersätts av behandlingsassistenter och korttidsvikarier, vilket påverkar behandlingsarbetet med klienterna och kollegorna negativt. Detta anser vi försvårar behandlingspedagogernas arbete med att skapa relationer och göra verkligt förändringsarbete.

Exempelvis har resultaten visat att kollegornas kompetens och samarbete inverkar på behandlingsresultaten då det i förlängningen kan medföra att personal avsäger sig ansvaret och slutar inom verksamheten. Våra slutsatser av undersökningen har sålunda medfört funderingar kring att det i nuläget tillsätts behandlingsassistenter med avsaknad av eftergymnasial utbildning. Detta har i förlängningen påverkat kvalitetssäkringen av kunskap och kompetens inom institutionen. I analysen framkommer även maktaspekten i enlighet med Lipsky (1980) då den professionella yrkesutövaren besitter en stor makt över klienten eftersom deras tolkningsföreträde går före klientens. Sålunda styrs behandlingsarbetet i hög grad av maktaspekten mellan yrkesutövare och klient men även på högre nivå mellan ledning och yrkesutövare.

Med tanke på att SiS ansvarar för några av de mest utsatta målgrupperna i samhället borde personalen få bättre förutsättningar för att klara av denna viktiga arbetsuppgift. Vi hade därmed velat vidareutveckla sakfrågor kring hur man på organisatorisk nivå kan möjliggöra att man får in folk med adekvat utbildning inom verksamheten och hur personalen kan få större inflytande över sin yrkesutövning med klienterna. Slutligen är vi medvetna om att vi enbart använt oss av sex respondenter vilket inte gör våra slutsatser representativa för hela institutionen. Sålunda hade resultatet kanske kunnat vara annorlunda om vi intervjuat fler respondenter.

Källförteckning

Andersson Vogel, Maria (2012). *Särskilda ungdomshem och vårdkedjor. Om ungdomar, kön, klass och etnicitet*. Rapport i Socialt arbete nr. 140, 2012.

[<https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:548149/FULLTEXT01.pdf>] Hämtat 2022-05-12.

Andersson, Vogel Maria. Barnrättsbyrån (2021) “...och jag kunde inte andas. - En granskning av våld mot barn på de statliga ungdomshemmen”

[<https://barnrattsbyran.se/app/uploads/2021/10/SiS-rapport-uppslag-1.pdf>] Hämtat 2022-07-18.

Antonsson, Fredrik (2019). *Ungdomshem stänger – arbetsmiljöproblem bidragande orsak*.

2019-03-06 NB Nyhetsbyrån [<https://nyhetsbyran.org/ungdomshem-stanger-arbetsmiljoproblem-en-orsak/>] Hämtat 2022-07-24.

Bryman, Alan. (2012). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber.

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Ahrne, Göran (2015). Intervjuer. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber AB.

Hansén, Madeleine (2020). *Kompetensomsättning och konsekvenser inom tvångsvården*. Socialhögskolan Lunds Universitet

[<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=9037268&fileId=9037313>] Hämtat 2022-04-19.

Hennum, Nicole .(1999). Hvordan forstår institusjoner ungdom? *Barn* (1). Norsk senter for barneforskning.

[<https://www.ntnu.no/ojs/index.php/BARN/article/view/4745>] Hämtat 2022-04-19.

Hjulström, Fredrik. Socialtjänstpodden. (2021). *Vilken väg ska Statens institutionsstyrelse ta?*

[Podcast] Akademikerförbundet SSR. Programledare Fredrik Hjulström. Sändningsdatum 2021-04-19

[<https://akademssr.se/post/vilken-vag-ska-statens-institutionsstyrelse-ta/>] Hämtat 2022-03-10.

Israelsson, Magnus. (2021). *Utfall av lagstadgad tvångsvård för personer med missbruks- och beroendeproblem – en systematisk översikt*. Statens institutionsstyrelse (7). [https://www.statinst.se/contentassets/fb6582ab23ca417b83e490155523e9df/sis_rapport_nr7_2021.pdf]

Hämtat 2021-07-27

Kvale, Steiner & Brinkmann, Svend. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Upplaga 2. Lund: Studentlitteratur AB.

Liebling, Alison. (1999). Doing research in prison: Breaking the silence? *Theoretical criminology* 3(2): 147-173.

Lindberg, Teres & Kasirga, Kadir .(2018). *Gör en ordentlig genomlysning av Statens institutionsstyrelse (SiS)*.

[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/motion/gor-en-ordentlig-genomlysning-av-statens_H6021092] Hämtat 2022-04-19.

Lindgren, Simon. (2014). Kodning. I: Mikael Hjerm & Marco Nilsson (red.) *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2 uppl. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Lindgren, Simon. (2014). Tematisering. I: Mikael Hjerm & Marco Nilsson (red.) *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2 uppl. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

Lipsky, Michael (1980). *Street Level Bureaucracy. dilemmas of the individual in public services*. 2 uppl. New York: Russell Sage Foundation.

Lipsky, Michael (2010). *Street-level bureaucracy: dilemmas of the individual in public services*. 30th anniversary expanded ed. New York: Russell Sage Foundation

Olsson, Peter B. (2003). *Professionella egen bilder hos behandlare i den slutna ungdomsvården*. Socialhögskolan Lunds Universitet

[<https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordOid=1359230&fileOid=1359231>] Hämtat 2022-04-11.

Pelto-Piri, Veikko, Engström, Karin, Engström, Ingemar, Sandén, Per, Warg, Lars-Erik & Kjellin, Lars. (2017). *Hantering av hot och våld - Personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner*. [<https://www.stat-inst.se/contentassets/945dd96e76ce438a8f7fc8147c52651e/nr-12-2017-hantering-av-hot-och-vald.-personalens-syn-pa-etik-bemotande-och-sakerhet-i-motet-med-ungdomar-pa-institutioner.pdf>] Hämtat 2022-07-24.

Johansson Susanna, Ponnert Lina & Svensson Kerstin (2020). *Akutavdelningar på särskilda ungdomshem- Akutpraktiken ur personalens, de ungas och socialtjänstens perspektiv*. [<https://www.stat-inst.se/contentassets/b37ad59371de454c8111019d2994631f/1-2020-sis-rapport-akutavdelningar-pa-sarskilda-ungdomshem.pdf>] Hämtat: 2022-05-12.

Svensson Kerstin, Johnsson Eva & Laanemets Leili (2021) *Handlingsutrymme-utmaningar i socialt arbete*. 2 uppl. Stockholm: Natur & kultur.

Statens institutionsstyrelse (2020) Missbruksvård - LVM [<https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/missbruksvard/>] Hämtat 2022-08-02

Statens institutionsstyrelse (2020). *SiS årsredovisning 2019*. 2020-02-21 [<https://www.stat-inst.se/globalassets/arsredovisningar/sis-arsredovisning-20192.pdf>] Hämtat 2022-04-19.

Statens institutionsstyrelse. (2021). *SiS årsredovisning 2020*. 2021-02-18 [<https://www.stat-inst.se/globalassets/arsredovisningar/sis-arsredovisning-2020.pdf>] Hämtat 2022-04-19.

Statens institutionsstyrelse (2022). *SiS årsredovisning 2021*. 2022-02-14 [<https://www.stat-inst.se/globalassets/arsredovisningar/arsredovisning-2021.pdf>] Hämtat 2022-04-19.

Statens institutionsstyrelse (2022) Sluten ungdomsvård - LSU [<https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/sluten-ungdomsvard-lsu/>] Hämtat 2022-08-02

Statens institutionsstyrelse (u.å) *Statens institutionsstyrelse. Det gäller förändring.*

[<https://www.stat-inst.se/>] Hämtat 2022-08-02

Statens institutionsstyrelse (2020) *Så kan du växa i jobbet*

[<https://www.stat-inst.se/jobba-hos-oss/du-som-ar-behandlingspedagog/sa-kan-du-vaxa-i-jobbet/>] Hämtat: 2022-08-13

Statens institutionsstyrelse (2021) *Vård av unga - LVU*

[<https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/vard-av-unga/>] Hämtat 2022-08-02

Statskontoret (2020). *Myndighetsanalys av statens institutionsstyrelse.* 2019-04-29

[<https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2020/myndighetsanalys-av-statens-institutionsstyrelse/?publication=true>] Hämtat 2022-04-11.

Söderman, Christoffer. (2017).

Personal på statens ungdomshem saknar utbildning. 2017-12-19.

[<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vastmanland/personalen-pa-statens-ungdomshem-saknar-utbildning>] Hämtat 2022-03-09.

Söderman, Christoffer (2017). *Så många har utbildning på ungdomshemmen.* 2017-12-19

[<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vastmanland/sa-manga-har-utbildning-ut-pa-ungdomshemmen>] Hämtat 2022-03-09.

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningsed.*

[https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf] Hämtat: 2022-04-29.

Wikström Melin, Emilia. (2019). *Service- och kommunikationsfacket 2019. En rapport om läget inom Statens institutionsstyrelse februari 2019.* Seko

[https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/rapporterundersokningar/rapport_sis_en_myndighet_i_forfall_2019_190307.pdf]

Hämtat 2022-07-14.

Bilagor

Bilaga I

Intervjuguide SiS

Högskole/universitetsutbildning

- Tidigare utbildning?
- Användning av tidigare utbildning i arbetet?
- Jämförelse utbildning och någon utan utbildning. Nackdelar/fördelar?

Arbetsplatsen

- Beskrivning arbetsplatsen
- Målgrupp du arbetat med
- Arbetsmiljö
- Hög personalomsättning påverkan på personal?
- Hög personalomsättning påverkan på arbetet?

Utbildning från SiS

- No power No lose utbildningen, tankar?
- Andra utbildningar du fått från jobbet?
- Utbildningar du önskar SiS gett för ett kvalitativt arbete?
- Möjlighet använda i arbete?

Utbildningens betydelse

- Påverkar det din yrkesprofessionalitet att SiS nu har möjlighet att anställa behandlingsassistenter i fasta tjänster som komplettering till behandlingspedagoger?
- Kan en brist på yrkeskompetens påverkar brukarna? Om ja, på vilket sätt, tankar?
- Motivation för att jobba vidare?
- Anledning till varför du slutade jobba på SiS?

Bilaga II

Hej,

Vi skriver till er med förhoppning om att få möjlighet att samtala med era behandlingspedagoger om hur de förhåller sig till sin professionalitet i arbetet.

Anledningen till detta är att vi är i processen att skriva vår kandidatexamensuppsats vid Socialhögskolan på Lunds Universitet. Uppsatsen ska ta utgångspunkt i behandlingspedagogers yrkesprofessionalitet inom Statens institutionsstyrelse.

Som underlag för vår studie önskar vi genomföra intervjuer med behandlingspedagoger. En intervju beräknas ta cirka en timme och är självklart helt anonym för respondenterna. Teman på våra intervjuer kommer vara: tidigare utbildning, introduktion till SiS, utbildning från SiS och profession.

Det vore mycket trevligt att ses ansikte mot ansikte om det finns möjlighet, men vi skulle även uppskatta telefonkontakt eller videosamtal.

Samtyckesblankett kommer att lämnas för varje intervju och respondenter har rätt att återkalla sitt samtycke när de vill under processens gång.

Vi föredrar att spela in ljud under intervjun för att vi inte ska missa viktiga detaljer, intervjuerna kommer endast användas till underlag för vår uppsats och efter godkänd examination kommer inspelningarna att raderas.

Vi skickar gärna länk till vår uppsats när arbetet är slutfört om intresse finns.

Stort tack på förhand

Med vänliga hälsningar

Natalie Karlsson & Mikael Bolmgreen

Mejl:na8867ka-s@student.lu.se

mikael@bolmgreen.dk

Bilaga III

Uppsatsen ska ta utgångspunkt i behandlingspedagogers yrkesprofessionalitet inom Statens institutionsstyrelse.

Som underlag för vår studie önskar vi genomföra intervjuer med behandlingspedagoger. En intervju beräknas ta cirka en timme och är självklart helt anonym för respondenterna. Teman på våra intervjuer kommer vara: tidigare utbildning, introduktion till SiS, utbildning från SiS och profession.

Det vore mycket trevligt att ses ansikte mot ansikte om det finns möjlighet, men vi skulle även uppskatta telefonkontakt eller videosamtal.

Samtyckesblankett kommer att lämnas för varje intervju och respondenterna har rätt att återkalla sitt samtycke när de vill under processens gång.

Vi föredrar att spela in ljud under intervjun för att vi inte ska missa viktiga detaljer, intervjuerna kommer endast användas till underlag för vår uppsats och efter godkänd examination kommer inspelningarna att raderas.

Vi skickar gärna länk till vår uppsats när arbetet är slutfört om intresse finns.

Stort tack på förhand

Med vänliga hälsningar

Natalie Karlsson & Mikael Bolmgreen

Mejl: na8867ka-s@student.lu.se

mikael@bolmgreen.dk

Bilaga IV

Socialpedagoger/behandlingspedagoger i hela Sverige

Inlägg 1

Hej alla!

Jag vill börja med att tacka för inläppet till gruppen. Jag och min uppsatspartner går socionomprogrammet och skriver nu vår examensuppsats. Vi söker efter respondenter som är utbildade till behandlingspedagoger och jobbar eller har jobbat på SiS. Självklart kommer ni att vara anonyma. Om intresse finns kan ni meddel mig privat så ger jag mer info kring vad arbetet handlar om. Tack på förhand!

/Natalie och Mikael

Inlägg 2 (uppdatering bara)

Hej alla!

Jag vill börja med att tacka för inläppet till gruppen. Jag och min uppsatspartner går socionomprogrammet och skriver nu vår examensuppsats. Vi söker efter respondenter som är utbildade till behandlingspedagoger och jobbar eller har jobbat på SiS. Självklart kommer ni att vara anonyma. Om intresse finns kan ni meddel mig privat så ger jag mer info kring vad arbetet handlar om. Tack på förhand!

Uppdatering: Vi är fortfarande i behov av minst två personer till. Vi hade uppskattat extremt mycket om ni kan ställa upp. Intervju kan ske även via telefon eller videosamtal. Om ni känner någon som kan ställa upp så får de gärna kontakta mig också.

/Natalie och Mikael

Socionom

Hej alla!

Jag och min uppsatspartner går socionomprogrammet och skriver nu vår examensuppsats. Vi söker efter respondenter som har-eller jobbar på SiS.

Det är intervjuer som vi kommer göra. Om intresse finns skicka gärna PM, så ger jag mer info kring vad arbetet handlar om.

Tack på förhand!

/Natalie och Mikael

Samtyckeerkläring

Allt samtycke har getts muntligt till våra respondenter före och efter varje intervju.