



LUNDS
UNIVERSITET

Våld mot personal av tvångsvårdade

En kvalitativ studie om arbetsmiljön på SiS-ungdomshem

Författare: Sanel Hadziahmetovic

Socialhögskolan, Lunds universitet

Kandidatuppsats SOPA63 VT22

Handledare: Carina Gallo

Examinator:Henriette Frees Esholdt

Abstract

Author: Sanel Hadziahmetovic

Title: Violence against staff by the involuntary treated: a qualitative study about the working environment at SNBIC's juvenile homes

Supervisor: Carina Gallo

Assessor: Henriette Frees Esholdt

Inside the Swedish National Board of Institutional Care (SNBIC) are juveniles who are receiving treatment from pedagogues and assistants that are frequently threatening their caregivers. The threats consist of physical and verbal behavior. This type of working environment can be very bad for one's well being. The study focuses on investigating how the staff's well-being is affected by working in SNBIC. Client-centered therapy and coping theory were used to analyze the results from this study. The results were based on four factors: relationship building, handling of violence, motivation to work and job satisfaction. Results showed that these four factors were the most mentioned by the informants and in previous research. It also made the most impact on the staff regarding their psychological well being. Despite the fact that results have been identified it must be noticed that the study is performed on a micro level which is too small for making general conclusions. The results are also consistent with previous research done on the subject. Keywords that are relevant to the study are: institutional violence, juveniles, SNBIC, work satisfaction, relationship building and mental health.

Förord

Med hjälp av informanterna och deras intervjuer har jag kunnat skriva detta arbete, därför vill jag rikta ett stort tack till er. Utan informanterna hade detta arbete inte varit möjligt. Tack för att ni använde er tid för att bidra i denna studie och utför ett arbete som inte varje person kan i detta samhälle.

Innehållsförteckning

1. Problemformulering.....	6
1.1 syfte, frågeställningar.....	7
2. Kunskapsläge.....	8
2.1 Medkänsla-tillfredsställelse/trötthet.....	8
2.2 Hantering av svåra känslor gentemot klienter.....	9
2.3 Organisatoriska faktorer bidrar till negativ påverkan.....	9
2.4 Erfarenhet och strategier kan öka arbetslust och minska utbrändhet tillsammans med klient-samtal.....	10
2.5 Kamratkultur och föräldrelation.....	11
2.6 Relationella, kulturella och strategiska förhållningssätt.....	11
2.7 Påtvingade relationer.....	12
2.8 Ungdomar och socialarbetare påverkas av relation.....	13
3. Teoretiska utgångspunkter.....	13
3.1 Coping teori.....	13
3.2 Personcentrerad terapi.....	15
4. Metod.....	16
4.1 Metodologiska överväganden.....	16
4.2 Urval och undersökningspopulation.....	17
4.2.1 Personlig bakgrund på informanterna.....	18
4.3 Genomförande.....	17
4.4 Bearbetning och analys.....	20
4.5 Metodens tillförlitlighet.....	22
4.6 Etiska överväganden.....	24
5. Analys.....	25
5.1 Relation.....	25

5.2 Våld.....	29
5.3 Motivation till arbete och arbetstillfredsställelse.....	32
6. Avslutande diskussion.....	34
Källförteckning.....	37
Bilaga.....	39

1.0 Problemformulering

Sedan år 1999 började sluten ungdomsvård verkställas på särskilda ungdomshem som påföljd av domstolsbeslut för frihetsberövning. Ungdomshemmen är drivna av statens institutionsstyrelse (SiS) där personal i form av behandlingsassistenter och pedagoger finns dygnet runt (BRÅ, 2015). Om man begått ett brott innan 18 års ålder kan sluten ungdomsvård bli ett alternativt straff istället för fängelse. Bara om särskilda anledningar finns kan en ungdom bli dömd till fängelse (BRÅ 2015). Beslut för att en ungdom ska bli frihetsberövad och få ungdomsvård regleras främst av lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU (SFS 2020:1259). År 2020 resulterade 65 domslut i sluten ungdomsvård som påföljd, vilket är en 24 procentig minskning från föregående år 2019. År 2019 var det 86 fall som slutade med sluten ungdomsvård som huvudpåföljd (BRÅ, 2022). Från år 2019 till 2020 ökades genomsnittet av ungdomar som blev dömda till ungdomsvård från 11,8 månader till 12 månader. En del av statistiken år 2020 visar på att de vanligaste brotten som begicks av dömda ungdomar i Sverige är narkotikabrott, brott mot liv och hälsa och olika typer av tillgreppsbrott (BRÅ 2022).

Under den senaste tiden har media publicerat och skrivit om olika incidenter där behandlingsassistenter och pedagoger utövat våld och agerat fysiskt och verbalt hotfullt mot ungdomar på olika SiS-ungdomshem runt om i landet (Svenska dagbladet, 2022). Någoting som inte är lika omtalat i medier är ungdomars våld gentemot personal på SiS-ungdomshem (svenska dagbladet, 2022). Detta är en problematik som förekommer på dessa ungdomshem och påverkar personalen fysiskt och psykiskt. Vid fysiskt utåtagerande beteende från ungdomar har personal på SiS behörighet att ingripa mot ungdomar genom myndighetens konflikthanteringsprogram, no power no lose (NPNL) (Statens institutionsstyrelse, 2022). Genom NPNL lär sig personal på SiS att hantera konfliktfyllda situationer i grundläggande orientering. Detta görs med affekt- och konfliktteori, upptäcka tidiga tecken på våld och verbal nedtrappning i bemötande av ungdom/vårdtagare (Statens institutionsstyrelse, 2022). Som tidigare nämnt lär även NPNL ut fysiska tekniker för att förflytta ungdomar och klienter med våldsamt beteende på ett säkert och tryggt sätt (Statens institutionsstyrelse, 2022).

SEKO (2015), service- och kommunikationsfacket, genomförde år 2015 en forskningsrapport om våld och droger på SiS-ungdomshem och LVM-hem. En enkätundersökning genomfördes på 343

av 700 SEKOs totala förbundsmedlemmar på SiS ungdomshem och SiS-LVM. Dessa medlemmar bestod av behandlingspedagoger och behandlingsassistenter (SEKO, 2015). Resultaten visade att 55% av medlemmarna på ungdomshemmen säger att det förekommer hot om våld på arbetsplatsen dagligen eller varje vecka. 35% av medlemmarna på ungdomshemmen säger att fysiskt våld av ungdomar förekom det senaste halvåret. 72% av medlemmarna på ungdomshemmen säger att det förekommit situationer där en ungdom angripit eller fysiskt skadat en annan ungdom under det senaste halvåret. 37% av medlemmarna på ungdomshemmen säger att det dagligen eller varje vecka förekommer att medarbetare ensamma får utföra arbetsuppgifter med ungdomar som enligt föreskrifter och regler ska utföras av minst två medarbetare. 60% av medlemmarna på ungdomshemmen säger att ensamarbete med ungdomar har ökat under det senaste året (SEKO,2015).

1.1 Syfte och frågeställningar

Med tanke på arbetsmiljön som personal befinner sig i är syftet att undersöka hur personalens mående på SiS-ungdomshem påverkas av att arbeta med ungdomar som behandlas med tvångsvård. Detta ska undersökas genom personalens uppfattning och erfarenheter gällande relationsbyggande med ungdomar, våldet de blir utsatta för ungdomar samt personalens motivation till arbete och arbetstillfredsställelse.

I denna studie ska dessa frågeställningar besvaras:

- Hur påverkas personalens mående på SiS-ungdomshem av relationsbyggande?
- Hur påverkas personalens mående på SiS-ungdomshem av våldet utövat emot dem av ungdomar på SiS ungdomshem?
- Vilka faktorer påverkar personalens motivation till arbete och arbetstillfredsställelse på SiS?

Begreppet relationsbyggande omfattar i detta arbete utvecklingen av en relation mellan ungdom och behandlingspedagog samt behandlingsassistent.

2.0 Kunskapsläge:

Forskningsområdet i denna studie är baserat på arbetsmiljön för personal på SiS-ungdomshem. Därav har jag använt mig av avhandlingar, forskningsrapporter och forskningsartiklar som angår den generella arbetsmiljön i socialt arbete men även på SiS-ungdomshem. Forskningen är peer-reviewed och internationell. Sökmotorn som har använts är LubSearch där keywords som institutional violence, juveniles, SiS, work satisfaction och relationship building har använts. Totalt kommer åtta tidigare studier att presenteras för att svara på mina frågeställningar i analysen.

2.1 Medkänsla-tillfredsställelse/trötthet

Kinman & Grant (2020) skriver i en akademisk journal att socialarbetares arbete kan vara av olika kvalitet beroende på mående och ställning till yrket. I den utförda studien medverkade 306 socialarbetare från Storbritannien varav 79% av de var kvinnor. Dessa socialarbetare genomgick en kvantitativ enkätundersökning där man ville mäta förhållandet mellan medkänsla-tillfredsställelse och medkänsla-trötthet för att se vad riskerna och fördelarna är för socialarbetares välmående. Medkänsla-tillfredsställelse och medkänsla-trötthet visar hur mycket medkänsla du har i relation till tillfredsställelse eller trötthet inom ditt arbete. Alla tre termer består av olika komponenter som förklarar deras funktion. En hög medkänsla förklaras som en essentiell komponent i ett socialt arbete som även förbättrar den administrativa upplevelsen. För att visa medkänsla krävs det vänlighet, empati, lyhördhet och tre huvudkomponenter som består av att vara uppmärksam, att känna av klientens oro och att besvara sina klienter (Kinman & Grant, 2020). Forskarna påpekar att hjälpsamma yrkesverksamma kan få stor tillfredsställelse genom att få kontakt med och stödja tjänsteanvändare. Hög medkänsla leder till tillfredsställelse och kan vara en tillgång för skydd mot stress och utbrändhet. Låg medkänsla bidrar till medkänsla-trötthet som kan ha negativa konsekvenser för organisationer och tjänsteanvändare. Detta har förknippats med frånvaro, personalomsättning, dålig moral och nedsatt professionellt omdöme. Eftersom medkänsla-trötthet kan äventyra förmågan att ge empatisk och lyhörd vård, kan kvalitén på relationerna mellan professionella och tjänsteanvändare påverkas. Forskarna hittade bevis på att medkänsla-trötthet är en riskfaktor för mental hälsa, medan medkänsla-tillfredsställelse har en nyttjande effekt för välmåendet. Resultatet i studien tyder

också på att medkänsla-trötthet har starka direkta effekter på socialarbeters mentala hälsa men inte förvärrar riskerna för välmåendet när känslomässiga krav är höga (Kingman & Grant, 2020).

2.2 Hantering av svåra känslor gentemot klienter

Dugmore (2019) skriver i sin avhandling om olika relationer som socialarbetare hade till sina klienter och hur de hanterar sina känslor som sker inom yrket i förhållande till deras privatliv. I avhandlingen förekom observationer och åtta kvalitativa semi-strukturerade intervjuer som utfördes med sju socialarbetare. Dugmore (2019) studerade socialarbetarnas relationer och känslor relaterade till deras klienter. Avhandlingens resultat visar att även om socialarbetare engagerade sig i barns känsloliv till viss del, framgår det att socialarbetare ofta verkade förbise, ignorera eller ta avstånd från några av de känslomässiga upplevelser som delades med barn och ungdomar de träffade. Med hjälp av exempel från observationer och intervjuer visas det i avhandlingen att socialarbetare använder sig av en medveten eller omedveten försvarsmekanism (Dugmore, 2019.). Denna försvarsmekanism innebär att de skyddar sig från den komplexa känslomässiga smärtan och ångesten de får av klienterna som ett sätt att hantera rollens verklighet. Det visas även att de organisatoriska förhållningssätten bildar ett sätt för socialarbetaren att distansera sig från full engagemang gentemot de emotionella erfarenheter som kommer med arbetsuppgiften (Dugmore, 2019).

2.3 Organisatoriska faktorer bidrar till negativ påverkan

I en vetenskaplig artikel skriven av Antonopoulou, Killian & Forrester (2017) var syftet att se vilken påverkan organisationsstruktur har på välmåendet och arbetstillfredsställelsen hos socialarbetare. Med hjälp av en kvantitativ metod där en enkätundersökning gjordes deltog 193 kvalificerade socialarbetare inom barnskyddstjänster i fem lokala myndigheter i Storbritannien. Det visade sig att endast organisatoriska faktorer var signifikant associerade med höga stresspoäng och specifika strukturella grunder var avgörande för arbetarens rapporterade jobbkontroll, arbetstillfredsställelse och upplevda arbetsplats möjligheter (Antonopoulou, Killian & Forrester, 2017.) Det finns även ett ökat intresse för hjälpande utövare att hantera dagliga påfrestningar inom socialt arbete. Detta kan fungera som en skyddande faktor som minskar stress på arbetsplatsen och positivt påverkar personligt välmående, arbetsattityder och professionell effektivitet. Resultatet indikerade på att en positiv organisation innehåller tydliga

värderingar om prioriteringarna för arbetet i organisationen, små team, väl bemannat på arbetsplatsen och organisatorisk praktisk support för arbetarna (Antonopoulou & Killian & Forrester, 2017). Dessa förutsättningar utgör grunden för en känsla av delat ansvar och professionellt stöd hos varje enskild medarbetare (Antonopoulou & Killian & Forrester, 2017).

2.4 Erfarenhet och strategier kan öka arbetslust och minska utbrändhet tillsammans med klient-samtal

Wagaman, Geiger, Shockley & Segal (2015) har med hjälp av ett snöbollsurval använt sig av 185 respondenter som deltog i deras kvantitativa enkätundersökning. Av dem rapporterade hade 173 stycken en examen i socialt arbete. Studien syfte är att förklara empatins roll tydligare när det gäller utbrändhet, medkänsla-tillfredsställelse och sekundär traumatisk stress (STS) bland socialarbetare. Forskarna förklarar dessa begrepp med att påpeka utbrändhet hänvisar till överväldigande känslomässig utmattning, depersonalisering och känslor av professionell insufficiens. Det är ett resultat av krävande och känslomässigt laddade relationer med klienter vilket leder till att en individ inte längre kan uppfylla det mest grundläggande personliga och professionella skyldigheterna. Sekundär trauma är den andrahands exponering för traumatiska händelser som vanligtvis upplevs när du lyssnar till andra som berättar sina livshistorier. Medkänsla-tillfredsställelse är de positiva känslorna om människors förmåga att hjälpa och relaterar till kvalitet av arbetslivet (Wagaman, Geiger, Shockley & Segal, 2015). Resultaten av denna studie tyder på att affektiv respons har ett positivt samband med medkänsla-tillfredsställelse. Detta betyder att det är bra för Socialarbetare att dela känslor med klienter. Denna process att påverka delning, även om den ofta kontextualiseras i termer av trauma och smärta, skulle också inkludera att dela med sig av en klients glädje och framgångar. Forska berättar att sådan affekt delning kan vara viktig för att upprätthålla en känsla av tillfredsställelse i sitt arbete, vilket är kopplat till en lägre risk för medkänsla-trötthet. Studien resultat syftar även på att detta fynd tyder på att socialarbetare kan lära sig av strategier som används av långsiktiga socialarbetare för att förhindra utbrändhet och upprätthåller medkänsla-tillfredsställelse (Wagaman, Geiger, Shockley och Segal, 2015).

2.5 Kamratkultur och föräldrarelation

Ahonen & Degner (2012) skriver i sin kvalitativa intervju inriktade artikel om hur personal på åtta olika statliga institutionsstyrelser i sitt arbete övervakar och förebygger utveckling av negativa kamratkulturer på SiS. Forskningen gjorde på detta i förhållande till skillnader på akademiska nivåer hos personal, personals strategier, erfarenhet och attityd gentemot arbetet. Det skulle även tas reda på hur stora perioder av övervakning ungdomar har om dagen. 102 intervjuer utfördes med behandlingspedagoger och assistenter samt 39 stycken med avdelningsföreståndare, medicinsk personal och institutionschefer. Kamratkulturer påpekar forskarna uppstår eftersom att vi människor dras till att känna samhörighet och skapa sociala band. I detta fall kan ungdomarna på institutionen bli påverkade negativt av andra ungdomars problematik,likaså anknytas till den (Ahonen & Degner, 2012). Problematiken som ungdomarna har kan bestå av depression, ångest, självskadebeteende, drog- och alkoholmissbruk, kriminalitet samt att man kan sakna kompetens för att klara av samhällets förväntningar regler och moraliska värderingar. Resultatet i artikeln visade att det inte finns något samband mellan hög utbildningsnivå eller yrkeserfarenhet hos pedagoger och assistenter i förhållande till deras förståelse för psykologiska grupprocesser i behandlings miljöer. Dessutom finns det inga kopplingar i samma förhållanden till deras förståelse för att motverka en negativ kamratkultur på institutionen (Ahonen & Degner, 2012). Med hjälp av intervjuerna kunde forskarna även se att ungdomar som är konstant övervakade av personal har mindre chans att bli påverkade av en kamratkultur. Detta i samband med att man använder sig av förälder-relationsskapande med ungdomarna. Denna typ av relation är enligt forskarna mest effektiv för att kunna etablera en bra relation till en ungdom samtidigt som att man kan vägleda den till en personlig utveckling genom en sådan relation (Ahonen & Degner, 2012).

2.6 Relationella,kulturella och strategiska förhållningssätt

I en kvalitativ forskningsrapport med inslag av kvantitativ metod utfördes fokusgruppsintervjuer intervjuer och enkät insamlingar. Forskarna Peltö-piri,Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin (2017) forskade kring personalens förhållningssätt angående hantering av hot och våld samt deras förhållningssätt till ungdomarna på tre olika SiS-ungdomshem i Sverige. Forskningen bestod av behandlingspedagoger och assistenter på SiS, totalt deltog 53 enkätrespondenter, 15 stycken personer som intervjuades i fokusgrupper och 15 stycken personer som deltog i enskilda

intervjuer. I forskningsrapporten kom det fram olika resultat, bland dessa bestod relationella, strategiska och kulturella faktorer. De relationella faktorerna var förhållningssätten personal använder sig av med ungdomarna (Forskarna Peltó-piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin, 2017). Forskarna beskrev att med hjälp av förståelse och respekt kan man skapa goda relationer till ungdomarna och därmed få de att utvecklas positivt i deras beteende. Det svåra i detta är att samtidigt upprätthålla en närgången relation och en professionell, likaså veta när den kan vara närgången eller inte baserat på ungdomens historik och problematik. Strategiska faktorer används för att kunna förutse och förebygga en våldsam handling från en ungdom, bland annat används det no power no lose (NPNL) för att göra detta med hjälp av lågaffektivt bemötande som grund. Strategier appliceras även till ungdomar i form av behandling för att de ska kunna hantera sitt negativa beteende på eget sätt (Forskarna Peltó-piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin, 2017.). Kulturella faktorer handlar om privat tillit där det skapar tillit i relationen mellan ungdom och behandlare. Det handlar även om institutionell tillit där institutionen ungdomar befinner sig på är en plats där de vill vara och som ungdomar ska känna generellt förtroende för (Peltó-piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin, 2017).

2.7 Påtvingade relationer

Skårner & Billquist (2009) skrev en forskningsrapport med hjälp av dokumentstudier, observationer, informantiva intervjuer, fokuserade gruppintervjuer och kvalitativa forskningsintervjuer. Rapporten handlade om hur ledningsgrupp, behandling personal och klienter förhåller sig till den påtvingade miljön på SIS-hem. Relationskapandet i förhållande till tvånget spelar roll i huruvida genuin relationen är mellan klient och behandlare (Skårner & Billquist, 2009.). Forskarna menar på att medan klienterna befinner sig i en inlåst miljö skapar detta en "vi och de" känsla hos klienterna. Känslan av att vara inlåst uppkommer när klienterna inser att de umgås med personer som de själva inte har valt. Den den konstanta närvaron och påtvingade relationen till behandlingspedagoger präglar de, speciellt när det är personer som bär på alla nycklar till deras frihet (Skårner & Billquist, 2009).

2.8 Ungdomar och socialarbetare påverkas av relation

I en studie gjord av Richardson & Yates (2019) blev enkäter besvarade av 51 socialarbetare och 51 ungdomar inom tvångsvård. Detta gjordes för att studera deras relation mellan varandra i förhållande till arbetstillfredsställelse. Dessutom utfördes 51 inspelade samtal mellan socialarbetare och ungdomarna i tvångsvård där frågor ställdes om deras relation till varandra. Forskarna förklarade i studien att ungdomar som befinner sig i tvångsvård är ofta uppvuxna i ett system där de saknar tillgång till konsekvent stöd. Socialarbetare har därmed potential att spela en viktig skyddsfunktion för ungdomarna. Detta kan uppnås genom tillhandahålla kompensatoriska relations kopplingar. Resultat visar att kommunikation har stor betydelse för ungdomar i vården, vidare skriver forskarna att det är av stor vikt att utrusta ungdomar med de nödvändiga verktygen som behövs inför framtiden. Socialarbetare gör detta med framgångsrik kommunikation och därmed skapar produktiva relationer. Positiva relationer mellan arbetare och ungdomar bör skyddas snarare än att undermineras av trycket från bekvämlighet, omsättning eller andra organisatoriska krav inom tvångsvård. Dessa tre faktorer kan hindra tjänstens kontinuitet och tillfredsställelse hos socialarbetare med starka effekter ifall arbetaren och ungdomen har redan skapat en relation (Richardson & Yates, 2019).

3.0 Teoretiska utgångspunkter

I denna studie är två olika teorier valda med anledning av att kunna förstå och besvara mina frågeställningar. Med hjälp av teorierna kan jag analysera och belysa de olika informanternas svar och tankegångar. Dessa teorier är valda med hänsyn till empirin där sambandet mellan relationsbyggande, våld och motivation till arbete samt arbetstillfredsställelse återkom.

3.1 Coping teori

Coping teorin består av två olika metoder och förklaras främst som en mekanism för människans inre och yttre förväntningar på sig själv i förhållande till stress. Kortfattat beskrivet så är det en mekanism för att kunna hantera stress. Detta sker i samband med att stress kan bli överväldigande. Det sker i mån med att människan konstant försöker använda sig av beteendemässiga och kognitiva försök för att uppfylla förväntningar som en har på sig själv samt avlösa stressen (Lazarus & Folkman, 1984). De två forskarna poängterar även att coping är

byggt på två olika strategier. Beroende på situation och händelsen börjar människan omvärdera och uppfatta dess betydelse annorlunda, vilket kan leda till ett driftigt förhållande mellan strategier (Lazarus & Folkman, 1984; Lazarus, 1999)

Coping delas in i två metoder, problem- och emotionsfokuserad coping. Lazarus och Folkman (1984) förklarade dessa som två individuella hanteringsstrategier, där båda agerar som stimulant. Problemfokuserad coping är till för att försöka hantera orsaken till stressen, med kravet och det avsedda målet att orsaken till stressen kan lösas, exempelvis att utföra en arbetsuppgift innan deadline. Emotionsfokuserad coping beskrivs att det används i syftet av att hantera känslorna som uppstår av stressen. Vanligtvis hanterar människan stressen emotionsfokuserat när det antas eller inte finns en lösning till orsaken av stressen, exempelvis vid en bortgången anhörig (Lazarus & Folkman, 1984).

I emotionsfokuserad coping finns det två stycken strategier som används med anledning att kontrollera den känsliga responsen av en händelse eller situation och för att behålla sin tilltro om att allt kommer bli bra (Lazarus & Folkman, 1984). Den ena strategin är "förändring av synsätt", där människan bemöter situationen eller händelsen på ett positivt sätt, att man försöker se det ljusa i det dåliga. Bland annat kan ett humoristiskt perspektiv i detta uppkomma för att hantera känslorna. Strategin innefattar även att acceptera ett ansvar av en situation baserat på ens egna handlingar då det är bara en själv som kan ändra och förändra situationen. I samband med detta innebär det även att förlita sig på inställning om att det kommer bli bättre nästa tillfälle (Lazarus & Folkman, 1984; Hasbrouck & Waddimba 2017). Den andra strategin kallas för "den undvikande", vilket innebär att människan försöker ignorera och hålla avstånd ifrån situationen samtidigt intala sig själv att händelsen/situationen är inte av stor vikt. För att hålla detta tankesätt förhåller människan sina tankar och händelser i hemlighet. Det innebär också att distansera sitt fysiska jag ifrån andra i ens omgivning där personen undviker att berätta om hur allvarligt händelsen/situationen egentligen påverkar en (Lazarus & Folkman, 1984; Hasbrouck & Waddimba 2017). Emotionsfokuserad coping anses däremot vara negativ för individen för att metoden har anknytningar till psykisk ohälsa och kan med tiden bidra negativt till ens arbetsförmåga (Hasbrouck & Waddimba 2017).

Problemfokuserad coping används för att fokusera på lösningar, ändringar och förebyggande av situationer eller händelser med fokus på process, miljö och individ. Aktivering av problemlösningen påbörjas av att människan konfronterar ett problem genom socialt stöd för att gagna mer kunskap om ett ämne eller leta fram en person som kan lösa problemet. Det kan även innebära att människan riktar in sig på mer lösningsorienterad förhållningssätt i sin miljö.

Problemfokuserad coping kan även användas i förhållande till arbetsmiljö och därmed påverka sättet att arbeta på. Människan letar efter lösningar på problem och påfrestningar samt nya sätt för arbetstillfredsställelse, beteendeförändringar och utveckling inom arbete (Lazarus & Folkman 1984; Lazarus 1999). Problemfokuserad coping beskrivs motstrida depression och ångest.

Personer som använder metoden omedvetet eller medvetet gagnar sig på socialt stöd, kontroll av färdigheter och utger låg arbetsbelastning. Överlag anses problemfokuserad coping framkalla både en god psykisk hälsa och arbetstillfredsställelse (Hasbrouck & Waddimba 2017).

3.2 Personcentrerad terapi

För att förklara relationen har jag använt mig av den teoretiska utgångspunkten personcentrerad terapi som är grundad och förklarad av psykologen Carl Rogers. Rogers (1951) skriver i sin bok om den terapeutiska relationen som utgörs av en professionell som ger hjälp och den som är hjälpsökande (Rogers, 1951). Rogers (1951) visar hur teorin används i förhållningssätt och hur relationer bör se ut i professionella sammanhang (Rogers, 1951).

Rogers (1951) beskriver att inom personcentrerad terapi finns det komponenter i relationen som är essentiella för att bevara relationen som professionell och hjälpsökande. Den professionelle måste visa på villkorlös positiv uppskattning, kongruens, empati, värme, tillit och öppenhet (Rogers, 1951). En sådan relation kräver tid som kan resultera i öppna diskussioner där klienten delar med sig på ett sätt som inte gjorts innan (Rogers, 1951). Empati kan visas med hjälp av kroppsspråk, ord och även utan någon verbal kommunikation kan empati visas. Empati ska leda den professionelle till att känna sina klienters känslor. Dock med en balans som motverkar att den professionella överväldigas med känslor för fallet (Rogers, 1951). Kongruens förklaras genom att den professionelle visar genuinitet för klienten där den med öppenhet och utan fasad visar sin personlighet för klienten utan att tappa sin professionalitet (Rogers, 1951). Villkorlös positiv uppfattning poängterade Rogers (1951) i sin teori att det är av vikt för den professionelle

att visa omtanke, medkänsla och respekt för sin klient villkorslöst. Detta görs genom att visa värme och att aldrig döma sin klient (Rogers,1951).

4.0 Metod

4.1 Metodologiska överväganden

Till min studie har jag använt mig av en kvalitativ metod samt genomfört sex intervjuer med personal som arbetar på ett SiS-ungdomshem som är antingen behandlingspedagoger eller behandlingsassistenter. Dessa intervjuer har jag använt som hjälp till att besvara mina frågeställningar. I och med att mina frågeställningar är relaterade till behandlingsassistenters och behandlingspedagogers mående på SiS-ungdomshem var det en självklarhet att genomföra en kvalitativ undersökning framför en kvantitativ. Endast en kvalitativ undersökningsmetod kan förse större insikt till mitt arbete. Med en kvantitativ metod hade exempelvis blanketter och enkäter delats ut till många respondenter. På detta sätt hade jag utökat kvantiteten och troligtvis gagnat mig med en mer generell bild av min studie från respondenterna. Dock anser jag att genom en kvalitativ metod kan informanterna berätta om sina upplevelser, tankar och känslor angående sin arbetsplats fritt. Detta kan göras utan att de begränsar sina svar i ett frågeformulär där inga konkreta förklaringar på respondenternas svar anges. En kvalitativ metod kan leda till mer fylligare och rikare svar samt utöka förståelse för informanterna.

Att genomföra kvalitativa semi-strukturerade intervjuer ansåg jag vara mest adekvat till sambandet av forskningsämnet. Bryman (2018) skriver att informantens perspektiv är vad en forskare lägger intresset på i kvalitativa intervjuer. Med en sådan intervjumetod kan intervjuaren låta informanten styra konversationen i olika riktningar, dock med måtta. Vidare förklarar Bryman att denna intervjuform innebär att intervjuaren ges möjligheten att anpassa intervjun efter det som informanten anser vara av vikt. Däremot behöver intervjuaren se till att intervjun inte avviker från de teman som är av relevans. Forskaren har också nytta av detta eftersom att det viktiga och relevanta som kommer från informanten innehåller rikliga svar som inte är baserade på forskarens fördomar eller åsikter (Bryman, 2018).

4.2 Urval och undersökningspopulation

Kriterium beskrivningen för att delta i intervjun var att personen ska vara eller har varit en behandlingsassistent eller behandlingspedagog på SiS-ungdomshem. Det var prioriterat att de är nuvarande assistenter eller pedagoger för att kunna ge nyans till min empiri.

Med hjälp av bekvämlighetsurvalet hittade jag sex informanter. Bryman (2018) skriver i sin bok att ett bekvämlighetsurval görs oftast inom kvalitativa forsknings projekt. Med detta urval skriver han att man kan få åtkomlighet till personer som vanligtvis är svåråtkomliga samt underlätta för forskaren med tid och resurser. För att kunna intervjua SiS-personal nådde jag en kontakt som arbetar på ett sådant ungdomshem, denne vägledde mig och gav mig ett telefonnummer till en arbetare på institutionen.

Kriterium beskrivningen gjorde det möjligt för arbetaren att hitta sex informanter från det specifika ungdomshem. Dessa informanter skulle vid ett senare tillfälle delta i intervjuer med mig. Genom att göra på detta sätt har jag underlättat för mig själv och även sparat tid vilket är en del av bekvämlighetsurvalet (Bryman,2018). Det hade dock varit bra om jag kunde själv välja vilka personer som skulle delta i min intervju och fråga i förväg vad varje personal har för roll på institutionen. Detta för att kunna minska manipulering av urvalet i min studie. (Ahrne & Svensson 2015).

De sex informanterna består av personal på SiS-ungdomshem där en av de är behandlingsassistent (ej yrkes legitimerad) och resterande har varit eller är behandlingspedagoger (som har en relevant utbildning inom socialt arbete). Sammanlagt hade de en erfarenhet av 17 år inom deras arbetsbeskrivning. Kontakten med dessa informanterna togs genom en gemensam bekant (arbetaren). De sex personerna som blev rekommenderade kontaktades per telefon av mig och tid bestämdes på deras arbetsplats. Alla upplevdes vara positiva att bidra till min studie med deras utsagor.

4.2.1 Personlig bakgrund på informanterna

Viktor identifierar sig som man, han är 32 år gammal och har jobbat på SiS i två år som behandlingsassistent och ett halvår som behandlingspedagog. Han har en kandidatexamen inom praktisk filosofi och en pågående utbildning inom psykologprogrammet vid Växjö universitet. Viktor arbetar på en avdelning som hanterar både flickor och pojkar, avdelningen utreder ungdomars psykiatriska, skolmässiga och sociala färdigheter.

Jessica identifierar sig som kvinna, hon är 46 år gammal och är socialpedagog. Hon har två år av erfarenhet inom SiS som behandlingspedagog. Jessica arbetar på natten där fokus ligger på att hantera ungdomar från varje avdelning som är vakna.

Mikeb identifierar sig som man, han är 38 år gammal och har jobbat på SiS i fyra månader. Mikeb är ej utbildad och jobbar som behandlingsassistent på en pojkavdelning som inriktar sig på kriminalitet.

Ahmed Identifierar sig som man, han är 24 år gammal och har tre år av erfarenhet på SiS. Ahmed är utbildad till fritidsledare, han har jobbat i två år som behandlingsassistent och ett år som behandlingspedagog. Ahmed jobbar för nuvarande på en avdelning med killar som har problematik inom kriminalitet och har tidigare jobbat på en avdelning för tjejer som inriktar sig på diverse problematik.

Denise Identifierar sig som kvinna, hon är 32 år gammal och har arbetat på SiS som behandlingspedagog i två och ett halvt år. Denise har en lärarutbildning som inriktar sig på barn och ungdomsvetenskap. Denise jobbar på en avdelning för tjejer som inriktar sig på diverse problematik.

Furkan Identifierar sig som man, han är 27 år gammal och jobbat totalt sju år inom SiS och har en utbildning i sociologi. Furkan har varit behandlingsassistent i fem år och behandlingspedagog i två år. Furkan arbetar på en avdelning med pojkar, avdelningen inriktar sig på kriminalitet som problematik.

4.3 Genomförande

I min studie har jag använt mig av Brymans (2018) riktlinjer för användningen av kvalitativa semi-strukturerade intervjuer. Metoden har kommit till användning på det sätt att jag har kunnat ställa frågor utöver min frågeguide baserat på informantens svar. Jag anpassade intervjun genom att leda informanten baserat på dennes erfarenheter och önskningsar. Det är av stor vikt att låta en person uttrycka sig hur de vill under intervjun så länge samtalsämnet håller sig i relevans till studien, på grund av att jag ville höra var och ens historia. Genom min intervjuguide som jag använde vid varje tillfälle kunde jag på ett bra sätt använda mallen för att styra upp samtalsämnet ifall samtalet gick bortom relevans (Bryman, 2018). Mallen i frågeguiden konstruerades med fyra kategorier. Dessa är personlig bakgrund, relationer, våld och motivation till arbete samt arbetstillfredsställelse. Intervjuguiden är tillagd som bilaga i slutet av detta arbete.

Under intervjuerna lades fokus på att använda ett professionellt förhållningssätt som innebar att hålla djupgående och känsliga konversationer utan att kränka någons integritet. Det är viktigt för att informanterna känner sig bekväma och trygga under intervjun och om inte detta uppnåtts kunde det påverka intervjun till det sämre. Detta har gjorts genom att informera de att ångerrätt till bidragande av intervjun är aktuell, de får stanna upp intervjun när de vill och de får lov att ändra utsägelser i efterhand om någon angiven utsägelse inte stämmer. För att ytterligare respektera deras integritet och trygghet hölls alla intervjuer på informanternas arbetsplats i ett rum av deras val med stängda dörrar. Detta var av vikt att hålla intervjuerna med stängda dörrar då personliga och känsliga ämnen skulle tas upp i konversationerna. Fördelarna med att hålla intervjun på informanternas arbetsplats med stängda dörrar var att det var ett bra ställe för att bevara deras integritet. I samband med detta kunde alla informanter prata fritt under intervjun då ämnet kan vara känsligt för vissa informanter.

Det som kan vara känsligt i detta ämnet är förekommande information som informanterna tidigare inte delat med sig av till någon annan. Detta är anledningen till att hålla intervjuerna med stängda dörrar. Nackdelarna med att hålla intervjun på arbetsplatsen var att i de flesta fallen tog informanterna en paus från sitt arbete för att delta i intervjun. Detta gjorde att en upplevelse av stress från informanterna framkom då de var tvungna att återgå till sitt arbete eftersom på avdelningen blev det underbemannat under den tid intervjuerna utfördes. Detta uppfattades dock

inte påverka innehållet av informationen som utgavs eftersom en kort stund efter att intervjuerna startade upplevdes informanterna bli lugnare.

Sex intervjuer hölls med personal från fyra olika avdelningar. Varje intervju tog cirka 45 minuter. Min intervjuguide innehåller 24 frågor. Under intervjuerna höll jag en semi- struktur där följdfrågor ställdes som var kopplade till informantens svar. Intervjuerna ansåg jag vara informativa och gav bra underlag för min studie.

4.4 Bearbetning och analys

Med hjälp av ljudinspelningar i mina intervjuer har jag kunnat motverka missad information samt inte behöva anteckna några utsagor under pågående intervjuer. När alla intervjuerna var utförda, transkriberades och avidentifierades de. För att kunna jämföra innehållet av alla sex intervjuer ändrade jag strukturen av frågorna i diverse subteman för att dra slutsatser på ett effektivare sätt.

Tematisk kodning är en metod som jag har använt i efterarbetet av mina intervjuer.

Bryman(2018) skriver genom utformningen av teman, subteman och en matris skapas en tydlig struktur, vilket bidrar till att lättare analysera materialet (Bryman,2018). Genom Brymans (2018) metod har jag letat efter repetitioner, metaforer, analogier, övergångar, nyckelord, likheter, skillnader och saknad data för att finna potentiella teman(Bryman,2018). Med åtanke att repetitioner kan förekomma innebar det inte att alla teman kunde användas, eftersom alla repetitionerna och likheter mellan informanternas utsagor måste vara av relevans till studien.

Bryman (2018) skriver att det finns sex olika principer som används i en tematisk kodning. I första principen ska alla utsägelser transkriberas och i andra steget ska det transkriberade materialet läsas igenom av forskaren för att få en kännedom kring sitt insamlade material (Bryman, 2018). En transkribering av alla utsägelser har gjorts och även lästs igenom noga vid flertal tillfällen. Detta har bildat kännedom hos mig för mitt insamlade material. Bryman (2018) skriver att i steg tre till fyra ska kodningen genomföras där koder identifieras som bildar subteman och teman. Dessa subteman och teman ska kunna sammankopplas och vara relevanta för studiens syfte, den tidigare forskningen och teorierna som används i studien (Bryman,2018).

Ett exempel på subteman som har identifierats i denna studie är hantering av känslor, tankar och diskussioner av lösningar inför framtiden som kan påverka ens mående. Ett exempel på ett tema som har hittats i denna studie är motivation till arbete och arbetstillfredsställelse. I analysen av materialet fann jag olika teman som sammankopplas med teorier och tidigare forskning. Bryman (2018) skriver att de sista två principer ska det redovisas hur forskaren tagit fram teman och att de dessutom ska vara intressanta samt viktiga för forskaren (Bryman,2018). Teman som togs fram genom denna kodningsmetod är viktiga då analysen består av dessa teman och anknyts till både teorier, tidigare forskning samt hjälpte att besvara på mina frågeställningar i analysen. För att redovisa hur jag har tagit fram mina teman har en matris gjorts.

Meningsenheter	Kod	Subtema	Tema
<i>Speglar varandra efter händelsen, pratar om vad som har skett, vad som har varit bra eller mindre bra, vad man ska tänka på till nästa dag eller nästa situation. Spegling är ett sätt att hantera vår tankeprocess och känslor.</i>	Beskrivelse av att användningen av "spegling" hjälper en att hantera känslor, tankar och komma på lösningar och strategier till framtiden.	Hantering av känslor, tankar och diskussioner av lösningar inför framtiden som kan påverka ens mående.	Motivation till arbete och arbetstillfredsställelse

<p><i>Speglingar hjälper väldigt mycket att släppa jobbet. Speglingar är något man gör efter varje arbetspass...vad som kan göras bättre i situationer eller arbetsmässigt, man pratar tillsammans och lämnar det där. Det är en stor nyckel till arbetet.</i></p>	<p>Beskrivelse av "spegling" används som ett verktyg för att inte ta hem arbetet samt prata om lösningar inom arbetet inför framtiden.</p>	<p>Hantering av känslor, tankar och diskussioner av lösningar inför framtiden som kan påverka ens mående.</p>	<p>Motivation till arbete och arbetstillfredsställelse</p>
<p><i>Vi som kollegor speglar varandra efter varje arbetspass. Vi speglar situationer och pratar om vad andra tycker och tänker vid vissa situationer. Det påverkar min arbetstillfredsställelse...</i></p>	<p>Beskrivelse av att kunna använda "spegling" som ett verktyg för hantera arbetet effektivare och utvecklas.</p>	<p>Hantering av känslor, tankar och diskussioner av lösningar inför framtiden som kan påverka ens mående.</p>	<p>Motivation till arbete och arbetstillfredsställelse</p>

4.5 Metodens tillförlitlighet

Trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet, eventuellt att styrka och konfirmera är delkriterier inom tillförlitlighet. Detta är något som Bryman (2018) diskuterar i sin bok och som även jag kommer att nämna och diskutera nedan.

Trovärdighet

Bryman (2018) påpekar att trovärdighet reflekteras i vilket mån sanningen i en undersökning sträcker sig samt hur acceptabelt resultatet av beskrivningen är. Det påpekas att med hjälp av de regler som finns ska forskningen utföras och att resultatet skall redovisas till informanterna för att kunna fastställa trovärdighet i en studie (Bryman,2018). För att kunna genomföra en bra och

trovärdig studie följde jag även socialhögskolans egna råd och anvisningar (Socialhögskolan, Lunds universitet, 2018).

Genom att sammanfatta mina intervjuer efter varje intervjutillfälle, kunde jag därefter skicka sammanfattningen till informanterna via mail och därmed försäkra mig om något saknades ifrån intervjun eller om meningar från intervjun uppfattades fel av mig. Detta gjordes med anledning av att informanterna skall kunna ändra samt upphäva uppgifter eller utsägelser innan jag skriver ner de i min studie. Likaså gjorde jag det klart för informanterna att upphävning av samtycket till intervjun är aktuellt fram till dess att studien publicerats. Deltagarna erbjöds även en kopia av studien per e-mail. All insamlad empiri är baserad på informanternas utsägelser.

Överförbarhet

Termen överförbarhet beskrivs av Bryman (2018) vara ett krav i syftet av att se om resultatet i en studie är betydelsefull och huruvida den kan tillämpas i andra ändamål än i det som forskare har studerat (Bryman, 2018.).

Det är av vikt att ta upp huruvida en forskare tolkar information som delges av empirin. Ens egna tolkning av en annans persons ord är aldrig densamma som när personen i fråga hade skrivit om sina erfarenheter själv. Med detta sagt finns det skillnad på vad informanterna säger och vad forskaren tror att personen menar med sina uttalande. Därav har jag varit medveten om att risken för misstolkningar finns. Alla utsägelser av informanterna har tolkats av mig och beskrivna på ett sådant sätt där alla utsägelser anses har tolkats rätt (Bryman, 2018).

I detta arbete har jag lagt fokus på att detaljerat förklara processen av metoden, resultatet, valet av teorier samt hur dessa på djupet kan öka uppfattningen av ämnet. Detta har möjliggjort en ökad chans av att andra forskare ska kunna använda min studie i framtida forskning som angår samma ämne. I och med intervjuernas omfattning avviker inte svaren därifrån särskilt stort från tidigare studier samt teorier, anses denna studie möjlig för överförbarhet.

Pålitlighet

Inom pålitlighetsaspekten, förklarar Bryman (2018) att den är styrd av hur författaren redogör processen av forskningen samt huruvida forskningen är granskad av utomstående personer som

har läst den (Bryman, 2018). Redogörelsen av min forskning har jag utfört genom att jag motiverat mina val av teori och metod. Innan mitt arbete publiceras för allmänheten skall den granskas av en handledare och examinator på socialhögskolan vid Lunds universitet eftersom att det är en c-uppsats.

Möjlighet att styrka och konfirmera

Det är viktigt för en forskare att visa på medvetenhet i begränsningar som framkommer inom kvalitativ forskning. Denna typ av medvetenhet menar Bryman (2018) att det angår den objektiva delen i samhällsforskningen, att forskaren måste förstå och visa att en fullständig objektivitet aldrig kan vara möjlig (Bryman,2018). Denna medvetenhet som anses vara ett krav inom samhällsforskning har jag försökt bevisa genom redogörelse i detta metodkapitel.

4.6 Etiska överväganden

Att vara behandlingsassistent eller behandlingspedagog åt ungdomar med påfrestande beteende och livshistorier kan påverka en psykiskt negativt. Jag ansåg därför att vara respektfull för informanternas arbete och deras integritet var av stor vikt. Därav har jag följt de fyra forskningsetiska principerna. Enligt Bryman (2018) är dessa informationskravet, samtyckekravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet (Bryman,2018). Bryman (2018) beskriver att informationskravet består av information som ska delges till varje berörd person om undersökningens syfte och även fått till sin kännedom att deltagandet i studien är frivillig. I samband med detta ska alla berörda informeras att de kan avbryta deltagandet i studien när de vill innan studien publiceras samt ska alla berörda informeras om vad alla moment i undersökningen består av (Bryman,2018). Samtyckeskravet beskriver Bryman (2018) är deltagarnas rätt att bestämma över sin medverkan i studien. Är det minderåriga som ska delta i forskningen är det vårdnadshavarens samtycke som ska medges (Bryman,2018). Bryman (2018) skriver att konfidentialitetskravet innebär att alla uppgifter om deltagarna ska med största möjlighet behandlas konfidentiellt (Bryman,2018). Nyttjandekravet poängterar Bryman (2018) är en begränsning av uppgifter. Detta menas med att alla insamlade uppgifter om deltagarna får bara användas för forskningsändamålet (Bryman, 2018).

I mitt arbete hade jag tagit i åtanke att följa de fyra forskningsetiska principerna, att skriva med försiktighet och med anledning av att inte försöka begå övertramp på andras integritet samt att inte råka förlöjliga någons arbete. Detta gjordes genom att ett dokument med intervjuguide skickades till varje informant tre dagar innan intervjun skulle hållas. I dokumentet meddelas informanterna även att det finns betänketid inför intervjun, att förbereda sig inför frågor som kommer dyka upp och även möjlighet att neka i medverkan. Samtidigt skickades även information om att ifall medverkan i intervjun sker kan denne avsluta intervjun samt att ångerrätt är aktuell även under intervjun. Dessutom hade intervjun avslutats på informanternas begäran innan den anses vara klar skall inga utsagor från informanten vara med i studien. Det framkom även i dokumentet att intervjun sker anonymt och att ljudinspelning samt transkription har ingen tillgång till förutom jag och min examinator vid begäran. Grundlig information framkom även från mig muntligt till informanterna där innebörd av samtycket till medverkan förklarades samt vad syftet med studien är och alla dess moment..

I bästa mån har all information som blivit insamlad skett på ett respektabelt vis. Informationen som blivit insamlad är i sin grund orörd, det vill säga ej manipulerad för min egna gagn. För att behålla anonymiteten och integriteten av de personer som är berörda i studien har alla namn ändrats till fiktiva.

5.0 Analys

5.1 Relationer

Denise pratar om hur relationsbyggandet påverkar henne själv och ungdomarna. Denise upplever att en familjeroll kan etableras hos en själv i relation till ungdomar, dock ska det avgränsas och hålla relationen professionell. Detta är något hon menar att vissa pedagoger har svårt för.

‘Att ha relationer till ungdomarna är positivt, det blir mycket roligare att jobba när man bygger goda relationer, tiden går snabbare och vid svåra situationer kan man nå till ungdomarna på lättare sätt. Dock måste man tänka på att man varken är någons mamma, bror, syster eller pappa. Vi är personal och vuxna som ska vägleda de. Det kan vara svårt för vissa och sätta upp de gränserna annars kan man komma för nära... Det kan vara bra dock att vara förälder innan

man börjar på SiS för att man har lite av den rollen här, dock måste man hålla gränsen, man måste vara professionell.” ~ Denise

Denise berättar att goda relationer till ungdomar är viktigt och något som underlättar arbetet. Hon menar att en pedagog behöver sätta gränser och inte bli för närgången till sina ungdomar. Att goda relationer anses vara positiva för en själv och ungdomen skriver även forskarna Pelto-Piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin (2017) om i sin forskningsrapport. Forskarna menar att med relationella faktorer kan personal som visar förståelse och respekt vägleda ungdomar till att de utvecklas fördelaktigt i deras beteende. Forskarna menar att det svåra med detta är att upprätthålla en närgången samt professionell relation (Pelto-Piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin, 2017). Detta är något Denise upplever då hon har sett medarbetare bli alldeles för närgångna med ungdomarna. Rogers (1951) nämner att kongruens är en av komponenterna till att upprätthålla en professionell relation där socialarbetaren visar genuinitet för klienten och öppenhet utan en fasad samtidigt som professionaliteten inte försvinner (Rogers, 1951). Denise visar även på kongruens, där en viss föräldraroll nås i samband med tillräcklig distans för att inte uppnå för mycket närhet till ungdomarna. Att inte bli för närgången går i samband med Rogers (1951) andra komponent, empati. Denna komponent innebär att man ska visa empati och vara känslomässigt engagerad i klientens känslor men inte bli överväldigad av de (Rogers, 1951). Att vara förälder kan vara till sin fördel speciellt om en liknande relation byggs upp med ungdomar. Detta kan bidra med en etablering av en bra relation till en ungdom samtidigt som att man kan vägleda den till en personlig utveckling genom en sådan relation (Ahonen & Degner, 2012).

Denise nämner att vissa har problem med att avgränsa och förstå att de är personal och vuxna som är menade att vägleda ungdomar med sin professionalitet. Dugmore (2019) skriver om att organisatoriska förhållningssätt som professionalitet bildar ett enklare förhållningssätt. Detta bildas eftersom socialarbetaren kan distansera sig från fullt engagemang gentemot de emotionella erfarenheter som kommer med arbetsuppgiften (Dugmore, 2019). Detta förhållningssätt visar Denise att hon förstår sig på genom att hålla en gräns som är professionell. En persons förhållningssätt kan vara avgörande för en socialarbetares psykiska hälsa. Wagaman, Geiger, Shockley och Segal (2015) påpekar att överväldigande av känslomässig utmattning,

depersonalisering och känslor av professionell insufficiens är ett resultat av krävande och känslomässigt laddade relationer med klienter. Resultatet av måendet poängterar forskarna är avgörande för socialarbetares grundläggande, personliga och professionella skyldigheter (Wagaman, Geiger, Shockley och Segal, 2015).

Furkan pratar om att relationer byggs på kommunikation samt att stödja ungdomen. Han berättar även att personalen på SiS inte ska bli för insatta i klienternas historier eftersom att det kan påverka en själv.

”En bra relation bygger på att prata med klienterna och visa att man är där. Det kan förenkla arbetet mycket. Man ska dock inte ta ta åt sig av de dåliga sakerna klienterna säger till dig och inte heller bli påverkad av klienternas livshistorier. Jag mår bra iallafall, jag tar inte med med något från jobbet. Jag kanske är omänskligt kall för att jag vet många som går hem och pratar med sina nära om det, det gör inte jag iallafall.” ~ Furkan

Med Furkans goda relationer som han har till ungdomarna på SiS förenklar det hans arbete och möjliggör därmed större utveckling hos klienterna (Pelto-Piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin, 2017). Furkan berättade att klienternas livshistorier är något man inte ska bli för insatt i, vilket är en form av försvarsmekanism som skyddar honom mot den komplexa känslomässiga ångesten han kan få av ungdomarna (Dugmore, 2019). Detta är ett sätt för honom att hantera rollens verklighet eftersom att det ungdomars livshistorier kan bidra till sekundär trauma (Wagaman, Geiger, Shockley och Segal, 2015). Furkan visar även på den tredje komponenten inom personcentrerad terapi, villkorlös positiv uppfattning, där han inte dömer klienterna och fortsätter vara där för de oavsett (Rogers 1951). Medan Furkan ignorerar livshistorier och upplever att det inte påverkar honom, kan det i längden göra det ändå. Furkans ignorering ingår inom emotionsfokuserad coping där han antas vara ”den undvikande” (Lazarus & Folkman, 1984; Hasbrouck & Waddimba 2017). Detta innebär att personen i fråga anser inte negativa situationer och händelser vara av stor vikt samtidigt som den vill inte dela med sig sina tankegångar med någon annan (Lazarus & Folkman, 1984; Hasbrouck & Waddimba 2017). Med tiden kan detta förhållningssätt påverka Furkan negativt eftersom emotionsfokuserad coping anknyts till psykisk ohälsa och försämrar ens arbetsförmåga (Hasbrouck & Waddimba 2017).

Mikeb och Viktor var inne på en gemensam aspekt som handlar om relationen till ungdomar. Båda hänvisar till att utöva ett arbetssätt som gynnar ungdomarna och även att inte ta ungdomars negativa beteende personligt.

”Att hålla det hela tiden äkta, så hade det varit konflikter hela tiden om man visat att det är så här man mår av någons sätt att vara. Det är självklart att man hade gett negativ energi på det sätt till ungdomar, därför bättre att låtsas. Ungdomar vet att relationen är fake också, jag har hört dem prata mellan varandra.” ~ Mikeb

”Man ska förstå att prestigelöshet är väldigt viktigt och att man ska försöka uppfylla ungdomarnas behov samt att inte ta ungdomars beteende personligt. Tar man det personligt skadar det förtroendet hos ungdomarna som de har för vuxna, samhället och deras uppfattning kring detta. Man ska inte visa sina sanna känslor för mycket.” ~ Viktor

Mikeb pratar om hur relationerna till ungdomarna inte är äkta och att det är bättre på detta sätt än att uttrycka sina riktiga tankar och sprida negativ energi till ungdomarna. Viktor tycker liknande då han pratar om att inte ta ungdomars beteende personligt. Han tycker detta eftersom att det kan skada ungdomarnas förtroende för vuxna och samhället samt att det inte är bra att visa ens sanna känslor för mycket. Mikeb och Viktors sätt att inte visa sina sanna känslor är ett resultat av att ungdomar får en känsla av att de är inlåsta och tvungna att umgås med socialarbetare som bär på deras nycklar till frihet. Detta kan skapa en ”vi och de” känsla hos ungdomarna (Skårner och Billquist, 2009). Ungdomar som befinner sig i tvångsvård har sina ursprung från miljöer där det saknas tillgång till konsekvent stöd, vilket är något Mikeb och Viktor gör när de inte visar sina sanna känslor (Richardson & Yates, 2019). I sin tur resulterar det i att båda uppfyller en skyddsfunktion för ungdomarna, vilket vissa ungdomar möjligen aldrig upplevt på grund av deras ursprungliga miljö. Genom denna typ av kommunikation och förhållningssätt skapar Mikeb och Viktor produktiva relationer (Richardson & Yates, 2019).

5.2 Våld

Viktor pratade om att han har blivit utsatt för verbalt och fysiskt våld. Han försöker se ungdomars handlingar från deras perspektiv och även få en förståelse för deras beteende. Detta gör han med hjälp av en empatisk förmåga.

”Genom erfarenhet har jag förbättrat mina kommunikations skills och min förmåga att hantera verbala och fysiska kränkningar. Detta har jag gjort genom exempelvis att förstå att det är väldigt speciella sätt och förutsättningar dessa ungdomar lever i och att känna medlidande till ungdomarna genom att se saker och ting från deras perspektiv.” ~ Viktor

Viktor visar bland annat en villkorslös positiv uppfattning som är ett begrepp i Rogers (1951) teori om personcentrerad terapi. Detta gör han eftersom Viktor trots omständigheterna inte dömer ungdomarna för deras beteende gentemot honom. Han visar istället respekt och medkänsla för deras situation. Villkorslös positiv uppfattning är en av teorins essentiella komponenter för att bevara rollerna som professionell och hjälpsökande (Rogers, 1951). Detta kan även sammankopplas med Kinmans & Grants (2020) studie där det förklarar att yrkesverksamma med hög medkänsla visar på empati, lyhördhet och vänlighet för att få kontakt med och stödja tjänsteanvändare. Viktor visar på ett sådant beteende när han uttrycker sitt empatiska engagemang för ungdomarna. Denna typ av beteende syftar forskarna på att det i längden kan motverka stress och utbrändhet vilket är något som även håller Viktors välmående på plats tillsammans med hans villkorslösa positiva uppskattning när han bemöter våldet som sker på arbetet (Kinman & Grant, 2020).

Furkan och Ahmad beskriver medkänsla och förståelse för ungdomarna, vilket kan gynna de genom att motverka stress och utbrändhet (Kinman & Grant, 2020). De uttrycker även att de har bemött fysisk och verbal hotfullhet på sin arbetsplats och att en förståelse för ungdomarna indikeras kring deras beteende. För att hantera våldet berättar båda att de försöker ignorera det.

”Ja, jag har blivit slagen, spottat på, hotat och det har tagit på mig psykiskt och fysiskt. Efter ett tag förstår man att de har diagnoser som gör att de inte förstår vad de gör. Man får bli något vi kallar ”institutionsskadad” då man axlar bort det och kör vidare som inget har hänt.” ~ Furkan

”Ja, jag har blivit hotad och haft ungdomar som försökt attackera mig, vissa tillfällen är det utan anledning. Efter samtalet så visar det sig t.ex att de har haft tråkigt och vill skapa en konflikt. Förståelse för de är en viktig aspekt i det hela. Man måste förstå att man kan bli attackerad på arbetet. Men det är likadant ute på gatan, jag kan bli attackerad där också men det stoppar mig inte från att gå ut.” ~ Ahmad

Det Ahmad och Furkan gör relationsmässigt är att förhålla sig till kulturella faktorer som handlar om att skapa privat tillit i relationen mellan ungdomen och de som behandlingspedagoger. Det handlar även om att göra institutionen till en plats där förtroende för personal och där ungdomar vill vara. Detta är bland annat resultatet till deras ignorering av ungdomars beteende (Pelto-Piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin, 2017). Ignoreringen och bemötandet av deras mående för våldet som sker gentemot de kan även knytas an till Rogers (1951) begrepp villkorlös positiv uppfattning (Rogers, 1951). Detta kan göras då båda visade på respekt och dömer inte ungdomar trots hot och våld riktat mot sig själva från ungdomar. Inom emotionsfokuserad coping förklarar begreppet ”den undvikande” Ahmads och Furkans möjliga konsekvenser av ignorering av våldet. Begreppet innebär bland annat att en person undviker att prata om hur allvarligt en händelse eller situation påverkar en eller intalar sig själv att situationen inte är av stor vikt. Denna typ av copingstrategi förknippas med att vara negativ för individen eftersom den har anknytningar till psykisk ohälsa och kan med tiden bidra negativt till ens arbetsförmåga (Lazarus & Folkman, 1984; Hasbrouck & Waddimba 2017).

Ahmad och Denise uttrycker sig angående deras befogenhet som de använder på SiS och tryggheten som medföljer för personal.

”Vi använder oss även av en utbildning som heter NPNL- no power no loose, det är ett speciellt sätt som vi lär oss greppa tag om ungdomarna på. Har man inte utbildning kan man inte stoppa ungdomarna fysiskt och det känns tryggt att jag och att andra kollegor har den.” ~ Ahmad

”...Samtidigt Känner jag trygghet på min arbetsplatsplats, jag vet att mina kollegor finns och inte blir ihjälslagna. Befogenheter har vi till att stoppa våld där vi använder NPNL som jag känner mig trygg med.” ~ Denise

Ahmad och Denise uttryckte sig angående NPNL som är en av de Strategiska faktorerna som behandlingsassistenter eller behandlingspedagoger använder sig av på SiS. Denna metod använder Ahmad och Denise sig av för att kunna förutse och förebygga våldsamma handlingar från ungdomar med hjälp av lågaffektivt bemötande som grund. Detta utser en trygg arbetsmiljö för bland annat Denise och Ahmad (Pelto-piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin, 2017). Ahmad och Denise beskriver även en trygg arbetsmiljö där deras kollegor är en trygghetsfaktor eftersom de har samma befogenheter. Att Ahmad Denise känner kollegors närvaro och deras praktiska stöd utgör grunden för en känsla av delat ansvar och professionellt stöd vilket bidrar till arbetstillfredsställelse (Antonopoulou & Killian & Forrester, 2017).

Även Jessica uttrycker sig angående NPNL och dess positiva egenskaper angående våldet som är riktat mot personalen på SiS. Jessica berättar om konsekvenserna av att vara en behandlingspedagog på SiS-ungdomshem.

”Det är lätt att hantera situationer som är riktade mot en själv, med hjälp av NPNL har vi våra befogenheter. Psykiskt tror jag att det beror på hur allvarlig situationen är. Jag tror att det är svårare att hantera när någon hotar ens familj än en själv, vi har ingen hemlig adress eller skydd, alla uppgifter finns öppet, de är inte svåra att hitta. Jag har valt detta jobbet men inte min familj.” ~ Jessica

På grund av NPNL har Jessica lättare för att ta emot våldet som är riktat mot henne (Pelto-Piri, Engström, Engström, Sander, Warg & Kjellin, 2017). Det är svårare för Jessica att hantera hoten som är riktade mot hennes familj eftersom hon inte har någon form av jobbkontroll. Hon har inte något skydd utanför arbetstid och alla hennes uppgifter finns att läsa öppet om, detta är inget hon kan påverka personligen. De organisatoriska faktorerna som Jessica upplever samt arbetsmiljön bidrar med oro och stress för henne angående hennes familj (Antonopoulou & Killian & Forrester, 2017). På grund av stressfaktorn att hon inte kan påverka konsekvenserna som hennes

familj kan få på grund av hennes val av arbete bidrar det till en emotionsfokuserad coping strategi där hon försöker ha tilltro till att inget kommer hända hennes familj (Lazarus & Folkman, 1984).

5.3 Motivation till arbete och arbetstillfredsställelse

Viktor och Jessica upplevde att deras motivation till arbete utökar i förhållande till att känna av att de hjälper ungdomarna på sin arbetsplats. Båda förklarade att de mådde bra av att deras arbetsplats kan vara till nytta i ungdomarnas liv.

“De flesta av oss som jobbar här vill göra skillnad, konflikter som uppstår är en liten del av jobbet, stödet, lyssnandet och samtalet är nog något som väger ut för alla.....Att jobba med ungdomar för mig är att gå till arbetet med ett positivt synsätt, de har hela livet framför sig. Vi är en liten del som kan putta de åt rätt håll i framtiden med hjälp av deras lärdomar som de har fått härifrån” ~ Jessica

“Det är viktigt att känna att jag gör en insats oavsett hur viktig den är för ungdomarnas mående och känna att jag lyssnar och gör någon skillnad i deras liv för att kunna hjälpa de att uppnå målen de har satt upp för sig själva. Det är en av de största punkterna till hur mycket tillfredsställelse jag känner här.” ~ Viktor

Deras positivitet i arbetet kan förklaras genom deras vänlighet, empati och lyhördhet som betyder att de visar medkänsla och därmed uppnå arbetstillfredsställelse. På detta sätt kan de få skydd mot stress och utbrändhet. Skulle inte de göra detta hade båda utsatts för medkänsla-trötthet, som är förknippat med frånvaro, dålig moral och nedsatt professionellt omdöme. Medkänsla-trötthet har även visats av forskare vara en riskfaktor för den mentala hälsan (Kinnman och Grant, 2020). Tillsammans med deras empatiska, kongruenta och villkorslösa positiva uppfattning där de strävar efter ungdomarnas utveckling i framtiden uppnår de grunden till professionalitet. En relation med dessa komponenter kan resultera i öppna diskussioner med ungdomen och sanningar som ungdomen aldrig berättat innan (Rogers,1951).

Ahmad uttrycker sig om spegling, vilket är en interaktion efter arbetspasset med hans kollegor där de lyssnar, ger råd och samtalar om olika händelser som angår deras arbete.

”Vi som kollegor speglar varandra efter varje arbetspass. Vi speglar situationer och pratar om vad andra tycker och tänker vid vissa situationer. Det påverkar min arbetstillfredsställelse eftersom jag påverkas av att höra andras åsikter och råd från kollegor, man lär sig av varandra liksom.” ~ Ahmad

Ahmad tyder på att speglingar hjälper honom att hantera sitt jobb bättre. Speglingarna Ahmad har med sina kollegor är ett sätt att hantera de organisatoriska faktorerna som upplevs på arbetsplatsen. Speglingarna är även ett sätt att hantera dagliga påfrestningar i deras sociala arbete och fungerar som en skyddande faktor som minskar stress på arbetsplatsen. Det påverkar även personligt välmående, arbetsattityder och professionell effektivitet positivt (Antonopoulou & Killian & Forrester, 2017). Att diskutera arbetspasset och lära sig av andra kollegor är något som kan minska utbrändhet och upprätthåller tillfredsställelse, specifikt ifall Ahmad får råd av en kollega med längre erfarenhet (Wagaman, Geiger, Shockley & Segal, 2015).

Även för Denise är speglingar med sina rådgivande kollegor ett sätt att hantera dagliga påfrestningar för att få ett bra välmående efter arbetspassen (Antonopoulou & Killian & Forrester, 2017; Wagaman, Geiger, Shockley & Segal, 2015).

”Speglingar hjälper väldigt mycket att släppa jobbet. Speglingar är något man gör efter varje arbetspass då man pratar ut om arbetspasset tillsammans med sina kollegor, vad som kan göras bättre i situationer eller arbetsmässigt, man pratar tillsammans och lämnar det där. Det är en stor nyckel till arbetet.” ~ Denise

När Denise pratar om att Speglingar är ett hanteringsätt för sitt psykiska mående, använder hon det som en problemfokuserad copingstrategi. Copingstrategin används när hennes kollegor ger henne socialt stöd som sedan används som konfrontering av problemet. På detta vis upplever hon tillfredsställelse när hon lämnar arbetsplatsen och det blir enklare för henne att reda ut sina tankar (Lazarus & Folkman 1984; Lazarus 1999). Genom användandet av speglingar som en

problemfokuserad copingstrategi får Denise en minskad risk för depression, ångest och hög arbetsbelastning. Hon möjliggör även en god psykisk hälsa och arbetstillfredsställelse (Hasbrouck & Waddimba 2017).

6.0 Avslutande diskussion

Att ha kunskap kring hur personalens mående påverkas på SiS-ungdomshem och faktorerna till deras arbetstillfredsställelse, hantering av våldet och mående kan bidra till ett större medvetande för staten att utveckla SiS och förse personal med de behov som behövs. Kunskapen som har framkommit i denna studie kan förhoppningsvis ge personal på SiS-ungdomshem i framtiden en större chans att förstå sig på sitt arbete. Detta kan göras genom att sätt ord på deras mående för att sedan kunna utveckla sina förhållningssätt i relation till deras arbetsmiljö.

Slutsatserna som jag kommit fram till med hjälp av denna studie utgår ifrån informanternas uttalanden. Dessa uttalanden angår deras erfarenheter av arbetet som sedan har knytits tillsammans för att beskriva orsaken till deras mående, syn på våldet och anledningar till motivation för arbetet samt arbetstillfredsställelse. För att komma fram till resultatet har jag använt mig av fyra faktorer, relation, hantering av våld och motivation till arbete samt arbetstillfredsställelse. Resultatet visade att dessa fyra faktorer var de mest omtalade faktorerna av informanterna och i tidigare forskning som hade mest påverkan på personalens mående.

Med hjälp av personcentrerad terapi kunde jag förklara informanternas beteende bakom relationerna, våldet och deras motivation till arbete då detta väcker förståelse inom deras professionalitet. Något som jag har insett under studiens process är vilken impakt relationsbyggandet gör på personal men även ungdomarna när det gäller psykiskt mående och arbetstillfredsställelse. Dock ska det inte förutsättas att all personal på SiS-ungdomshem som inte tillägnar sin tid för att bygga relationer till ungdomen har sämre motivation till arbetet. Dessa personer kan möjligtvis lägga sin tid i något annat som gynnar de och ger arbetstillfredsställelse.

Intresset i denna studie ligger i personal som bildar goda relationer och därmed blir mer benägna till arbetstillfredsställelse. Något som är märkvärdigt att lyfta upp angående relationens påverkan var personalens sätt att inte visa sina sanna känslor för ungdomarna. Detta uppfyllde en skyddsfunktion för ungdomarna, vilket vissa ungdomar möjligtvis aldrig upplevt på grund av deras

ursprungliga miljö. (Richardson & Yates, 2019). Att inte visa sina sanna känslor för att gagna någon annans mående är baserat på god pedagogik. Hur påverkar denna godhet personalens egna mående och tillfredsställelse då ständig neutralitet eller positivitet måste visas till en påtvingad relation.

Våldet som informanterna har beskrivit och bemött är sammankopplat till en gemensam konsekvens och det är användningen av emotionsfokuserad copingstrategi. I studien visade det sig att informanterna hanterar känslor av våldet som är riktat mot de på ett nonchalant eller oroligt sätt som bidrar till ignorering och förnekande. Detta i sin tur kan skada deras mentala hälsa (Lazarus & Folkman, 1984). Något som är märkvärdigt att diskutera är hur emotionsfokuserad coping reagerar i förhållande till informanterna arbetstillfredsställelse av relationsbyggandet med ungdomar. Detta är intressant eftersom relationsbyggandet har visat att det kommer med positiva egenskaper i mående och tillfredsställelse, vilket betyder att båda faktorerna agerar som motsatta poler. Innebär det att konsekvenserna av emotionsfokuserad coping blir nollställd? Detta är något som kan utforskas vidare i framtida studier.

I resultatet av våldet i förhållandet till den psykiska misshandeln är det av stor vikt att lyfta fram det organisatoriska förhållandena kring hur statliga verk hanterar socialarbetares integritet. Tankarna väcks kring detta då en av informanterna nämnde att hot som är riktade mot ens familj är värre än de som är riktade mot en själv då familjen inte valt individens arbete. Givetvis är det en trygghet för bland annat ungdomar på SiS-hem att veta namnen på personal. Dock skapar det ett problem när ens personliga information kan stå öppet på olika typer av hemsidor med sökmotorer. I samband med detta kan även ens gatuadress, vilken bil du kör och namnet på de personer som är folkbokförda på din adress hittas. Detta kan bli en stor fara för socialarbetare överlag, då deras arbete är klientorienterat och arbete med psykiskt instabila individer förekommer. Detta är ett ämne som borde undersökas individuellt och på en makronivå för att i framtiden kan åtgärda och förhindra potentiella säkerhetsrisker inom socialt arbete.

Till skillnad från våldets negativa påverkan visade det sig att personal på SiS- ungdomshem tar till sig positiva förhållningssätt för att skapa motivation till arbete och arbetstillfredsställelse. Viktigt att poängtera är att speglingar var det enda konkreta problemfokuserad copingmetod som personal använde sig av. Speglingar är ett positivt redskap och något som borde undersökas mer

för att utöka vårdgivares utveckling, motivation och skydd mot utbrändhet. Detta arbetsredskap kan även adapteras till andra organisationer för att utöka deras effektivitet. Detta anser jag eftersom spegling är ett redskap för feedback och psykiskt stöd, tillsammans med personer i samma omgivning som en själv. Ett sådant redskap kan i sin tur adapteras i alla typer av organisationer för att utöka organisationers effektivitet.

I jämförelse med de tidigare forskning som jag nämnt i min studie, har det framkommit liknande resultat och slutsatser. Det som jag uppmärksammar är att forskare vill undersöka kring ett beteende eller förhållande i taget, exempelvis hur organisatoriska förhållanden påverkar socialarbetare. Min studie är motsatsen då jag forskade kring olika faktorer samtidigt för att få en bredare förståelse för behandlingspedagoger och behandlingsassistenter på mående på SiS-ungdomshem. Detta resulterade i att fyra faktorer identifierades som kunde förklara deras mående, vilket redovisas i analysen.

Med denna studien kan både negativa och positiva egenskaper identifieras i behandlingpedagogers och behandlingsassistenter på mående på SiS-ungdomshem. Detta kan möjligtvis medföra en potentiell utveckling inom SiS eller socialt arbete överlag. Det måste läggas i åtanke att min studie är gjord på en mikronivå. Undersökning består av ett SiS-ungdomshem i Sverige tillsammans med sex informanter från ungdomshemmet, det är för litet att göra en generell slutsats. En liknande studie borde göras dock på en makronivå för att få resultat som i framtiden kan vara till användning. Min studie kan anses som en grund för att uppmärksamma de problem och positiva egenskaperna som har hittats.

Källförteckning

Antonopoulou, P., Killian, M & Forrester, D. (2017). Levels of stress and anxiety in child and family social work: Workers' perceptions of organizational structure, professional support and workplace opportunities in Children's Services in the UK. *Children and Youth Services Review*, 74: 42.

Ahrne, G & Svensson, P (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.

Ahonen, L & Degner, J. (2012). Negative Peer Cultures in Juvenile Institutional Settings: Staff as Couch coaches or couch slouches. *Journal of Offender Rehabilitation*. 51 (5):316-330.

Brå (2022) Ungdomsbrottslighet

[<https://bra.se/statistik/statistik-utifran-brottstyper/ungdomsbrottslighet.html>. Hämtat 2022-05-05]

Brå (2015) Färre döms till slutet ungdomsvård

[<https://bra.se/om-bra/nytt-fran-bra/arkiv/nyheter/2015-09-01-farre-doms-till-sluten-ungdomsvard.html>] Hämtat 2022-05-05]

Billquist, L. Skårner, A. (2009) An enforced relationship: support and control between key staffmembers and clients in compulsory addiction treatment / En påtvingad relation: stöd och kontroll i kontaktmannarelationen inom LVM-vården. *Nordisk Alkohol- & Narkotikatidskrift*, 26 (3):243.

Dugmore, Paul (2019) *Acknowledging and bearing emotions: a study into child and family social work practice*. Diss., University of Sussex.

Hasbrouck M A, Waddimba A C, (2017) The work-related stressors and coping strategies of group-employed rural health care practitioners: A qualitative study. *American Journal of Industrial Medicine*, 60, 867-878.

Hjerm, M & Lindgren, S & Nilsson, M (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. 2. Uppl. Malmö: Gleerups.

Kinman, Gail & Grant, Louise (2020) Emotional demands, compassion and mental health in social workers. *Occupational Medicine*, 70 (2): 89-94.

Lazarus, R.S, (1999) *Stress and Emotion: A New Synthesis*. New York: Springer Publishing Company

Lazarus R S, Folkman S, (1984) *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company.

Pelto-Piri V, Engström K, Engström I, Sanden P, Warg L.E, & Kjellin L. (2017). Personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner. *Statens institutionsstyrelse*.

Richardson, S.M & Yates, T.M. (2019) Characterizing communication between transition-aged foster youth and their social workers. *Journal of Social Work*, 19 (3):372-396.

SEKO (2015) Våld och droger vardag på SiS-hemmen

[https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/rapporterundersokningar/rapporter_seko_vald_och_droger_vardag_pa_sishemmen Hämtat 2022-05-10]

Statens institutionsstyrelse (2022) Konflikthantering

[<https://www.stat-inst.se/om-sis/kompetensforsorjning/no-power-no-lose/> Hämtat 2022-05-10]

Socialhögskolan, Lunds Universitet (2018) *Råd och Anvisningar för uppsatsarbete*. Lund:

Socialhögskolan, Lunds Universitet.

Svenskad dagbladet (2022) Sis, statens institutionsstyrelse

[<https://www.svd.se/tagg/statens-institutionsstyrelse>. Hämtat 2022-05-10]

Wagaman, M. A., Geiger, J. M., Shockley, C & Segal, E.A. (2015). The Role of Empathy in Burnout, Compassion Satisfaction, and Secondary Traumatic Stress among Social Workers. *Social Work*, 60 (3): 201–209.

Intervjuguide:

personlig bakgrund:

Vilket Kön identifierar du dig som?

Hur gammal är du ?

hur länge har du jobbat på SiS-ungdomshem och har du någon utbildning?

Vad är din arbetsbeskrivning?

Arbetet:

Vilket kön har ungdomarna på din avdelning?

Vilken typ av problematik eller inriktning har din avdelning?

Hur påverkar din närmsta chef arbetsmiljön?

Hur påverkar sambandet inom personalgruppen arbetsmiljön?

Hur påverkar kompetens och erfarenhet det pedagogiska arbetet med ungdomarna?

Mående

Hur påverkas ditt mående av relationer till dina ungdomar?

Hur påverkas ditt mående av den fysiska samt psykiska misshandeln?

När känner du att du får arbetstillfredsställelse?

Hur påverkar ditt arbete ditt mående på din fritid?

Efter uppkomna fysiska eller psykiska konflikter med ungdomar, vad erbjuder arbetsgivaren för stöd och hur viktigt är detta?

Vad erbjuder personal för stöd efter fysiska eller psykiska konflikter med en ungdom och hur viktigt är detta?

Relation

Hur bygger man en bra relation till ungdomarna?

Hur påverkar din relation till ungdomen din arbetstillfredsställelse?

Hur påverkar din relation till ungdomen din arbetsvilja

Hur påverkas din relationen till ungdomen efter en fysisk eller verbal hotfull situation?

Våld

Har du blivit utsatt för hot eller våld? Om ja.. Vad för våld?

Vad får dig att komma tillbaka till arbetet om du har blivit utsatt för våld?

Övrigt

Hur påverkas risken för våld i förhållande till relationsskapandet?

Vad får dig att gå till arbetet med ett positivt synsätt?

Finns det något du vill tillägga innan vi avslutar mötet?