



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

Utmaningar i arbetet på sis

-En kvalitativ studie om vilka utmaningar tidigare personal stod inför i sitt arbete på SiS särskilda ungdomshem och hur de hanterade utmaningarna

Nasim Shaverdian & Gentril Rexhepi

Kandidatuppsats (SOPB63)

HT22

Handledare: Anders Lundberg

Abstract

Authors: Nasim Shaverdian & Gentril Rexhepi

Title: Utmaningar i arbetet på SiS – En kvalitativ studie om vilka utmaningar tidigare personal stod inför i sitt arbete på SiS särskilda ungdomshem.

Supervisor: Anders Lundgren

Assessor: Lina Ponnert

The purpose of this study is to distinguish and understand the challenges of working within Swedens National Board of Institutional Cares juvenile institutions and how the treatment assistants handle these challenges. Treatment assistants who work at SiS (Statens institutionsstyrelse) juvenile institutions are during their shifts locked in with juveniles who have a wide range of norm-breaking behaviour and face challenges such as violence and threats. Some even mention their colleagues as a challenge they continuously deal with. With a qualitative approach this study presents an analysis of empirical data collected by performing five semi-structured interviews with people who have previously worked in this environment. What the interviews have shown is that the challenges can vary, but there are similarities in a number of answers. The data has been analyzed with theories that touch on the room for action when working as a representative for an organization and the socio-psychological aspects of the meeting between two individuals. The main conclusions are that it isn't possible to prepare for the workplace theoretically and that violence to some degree occurs due to staff. If staff works prestigiously and treats the juveniles at the institution after their preconceived notions of them, the work towards a functioning relationship will be affected. The relationship between the staff and juvenile plays a critical role as to how susceptible the juvenile is to the treatment offered at the institution.

Keywords: Social work, compulsory care, challenges, juvenile institutions

Förord

Först och främst vill vi tacka de personer som med kort varsel ställt upp på intervjuerna. Vi hade inte hunnit skriva färdigt vår uppsats i tid utan er. Vi vill även tacka vår handledare Anders Lundberg för strålande handledning genom hela processen av skrivandet. Vi uppskattar din handledning väldigt mycket och är tacksamma för att du under arbetets gång trott på oss och lett oss i rätt riktning. Slutligen vill vi tacka varandra för en givande, prövande och rolig period av uppsatsskrivande.

Innehållsförteckning

Innehållsförteckning	4
1. Inledning	6
1.1 Problemformulering.....	6
1.2 Syfte.....	8
1.3 Frågeställningar	8
2. Bakgrund	8
2.1 Om Statens institutionsstyrelse (SiS)	8
2.2 Personalen på SiS särskilda ungdomshem	9
2.3 Metoder och program inom konflikthantering.....	10
2.3.1 No Power No Lose	10
2.3.2 Lågaffektivt bemötande.....	11
2.4 Målgruppen.....	12
2.4.1 Målgruppen utifrån siffror	12
2.4.2 Målgruppen utifrån problematik.....	13
3. Kunskapsläge.....	13
3.1 Kompetens.....	13
3.2 Våld och konflikthantering.....	14
3.3 Ungdomar med komplex problematik.....	16
4. Teori	18
4.1 Mötets socialpsykologi.....	18
4.2 Handlingsutrymme.....	20
5. Metod.....	21
5.1 Att arbeta kvalitativt	21
5.2 Hermeneutisk vetenskapsteoretisk ansats	22
5.3 Metodologiska överväganden	23
5.4 Urval och undersökningspopulation.....	23
5.4.1 Tvåstegsurval.....	23
5.4.2 Snöbollsurval och tillvägagångssätt	24
5.5 Tillförlitlighet.....	25
5.6 Bearbetning och analys	26
5.7 Forskningsetiska överväganden	29
5.8 Arbetsfördelning	30
6. Resultat och analys.....	31

6.1 Urval.....	31
6.2 Kompetens.....	32
6.3 Utmaningar.....	34
6.4 Våld & konflikthantering	37
6.5 Personalens egenskaper	42
6.6 Sammanfattning av resultat och analys	44
7. Avslutande diskussion.....	45
Referenslista	49
Bilaga 1.....	54
<i>Informationsbrev.....</i>	<i>54</i>
Bilaga 2.....	55
Bilaga 3.....	57

1. Inledning

1.1 Problemformulering

Statens institutionsstyrelse, även förkortat SiS, har i uppgift att bedriva individuellt anpassad tvångsvård åt ungdomar med särskild problematik. SiS genomför även sluten ungdomsvård. SiS har 21 särskilda ungdomshem med 730 platser samt 11 LVM-hem med 359 platser. Institutionerna är låsta och den behandlande personalen har utifrån 15-20c § LVU (lag 1990:52) särskilda befogenheter i sitt arbete.

I sin artikel skriver Judith Furnivall (2018) att personal som arbetar på ungdomshem ofta utsätts för våld i både psykisk och fysisk form. Ungdomshem är en komplex miljö som präglas av starka känslor. Dessutom krävs det intelligens, erfarenhet och emotionell mognad för att navigera bland de utmaningar och kraven som ställs på personalen inom ungdomshem (ibid.). Unga som redan upplevt olika typer av trauma eller haft ett kaotiskt liv förtjänar enligt Furnivall (2018) att ha någon som förstår att deras beteende och känslor ibland är omedvetna. De behöver professionella som visar när skadliga beteenden egentligen hindrar deras väg till förbättring. Psykodynamiska teorier och systemteorier ger tillsammans en ram för att stödja detta tillvägagångssätt. Det krävs dock mycket från personalen att arbeta på detta sätt. Det är stora känslomässiga samt kognitiva utmaningar och det är viktigt att personalen får ett lämpligt reflekterande stöd i sitt arbete (ibid.).

Personal på SiS arbetar med ungdomar inom vården som utgör en större risk för hot och våld än vad andra ungdomar gör då ungdomarna till exempel kan komma att vara oroliga och irriterade, och de kan komma från en hemmiljö där våld varit ett tema och de kanske lider av andra psykosjukdomar (Pelto-Piri et al., 2017).

I en studie gjord av Ahonen och Degner (2014) undersöktes personalens formella kompetens på sex stycken av SiS särskilda ungdomshem och de har delat upp personalen i åtta olika avdelningar beroende på vilket område och vilka ungdomar de arbetar med. Resultatet visar att utbildningsnivåerna skiljer sig på de olika avdelningarna men i genomsnitt saknar cirka 70% av personalen en högskoleutbildning. När det kommer till den informella kompetensen anser 70% av

urvalet att de saknar tillräcklig utbildning för att hantera de dagliga uppgifter som förekommer i arbetet. Resultaten från enkäter som skickats ut visar att nästa alla, cirka 85%, av de anställda anser att de saknar kompetens för att arbeta med komplexa beteenden man kan stöta på i SiS särskilda ungdomshem. Flera hävdar även att de inte känner att de blivit erbjudna tillräckligt med träning (Ahonen & Degner, 2014). Peter Andersson (2021) pekar också på detta i sin artikel och skriver att både internationell och svensk forskning emellertid visar att det finns brister i personalens utbildning samt att det finns svårigheter att utbilda personalen på plats.

Regeringen har uppmärksammat att det finns ett behov av att få in mer kompetent personal inom SiS men även att stärka den personal som redan finns. För detta ändamål avsatte Regeringen 13 miljoner kronor åren 2020 och 2021 (Regeringens skrivelse 2020/21:215). Denna satsning anser Regeringen ska bidra till bland annat en förbättrad arbetsmiljö till personalen som till stor del består av kvinnor (ibid.).

Ser man på jobbbannonser som ligger ute på Statens Institutionsstyrelses egna hemsida (Statens institutionsstyrelse, 2022a) kan man se att det finns annonser gällande behandlingsassistenter som endast ställer kraven om en avslutad gymnasieutbildning, erfarenhet av arbete med människor i en utsatt livssituation, B-körkort samt goda tal- och skriftkunskaper inom svenska. Jämfört med behandlingsassistenter ställs det högre krav på behandlingspedagoger då kravet för att arbeta som behandlingspedagog på SiS särskilda ungdomshem är att man minst ska ha examen från en tvåårig eftergymnasial utbildning (ibid.). Både behandlingsassistenter och behandlingspedagoger arbetar på SiS särskilda ungdomshem och de står inför en komplex ungdomsgrupp vilket betonar vikten av av kunskap (Vogel 2012).

Behandlingsassistenter på SiS särskilda ungdomshem är relativt lågutbildade och har en begränsad utbildningsnivå för arbetet de ska utföra (Biszczanik, 2021; Kallenberg, 2016). Denna brist på utbildning hos personal kan bli problematisk och kan bidra till konsekvenser för hur personalen hanterar våld under sitt arbete samt andra centrala spänningar och dilemman som kan uppstå i sitt arbete (Andersson, 2021). Det fanns dessutom en period då utbildningskraven sänktes för att kunna

anställa mer personal när det funnits lediga tjänster och det funnits brister på arbetskraft med rätt kompetens (Statskontoret, 2020).

Idag är kraven tillbaka och möjligheten till vidareutbildning som behandlingspedagog för personal anställd under denna period finns (Statskontoret, 2020). Inom den slutna vården har statskontorets utredning (2020) visat på att Statens Institutionsstyrelse (SiS) inte säkerställt att alla nyanställda får likvärdig eller tillräcklig introduktion till arbetsplatsen.

1.2 Syfte

Syftet med denna uppsats är att förstå de utmaningar som tidigare personal på SiS ungdomshem stått inför i sitt arbete och hur de hanterade dessa utmaningar.

1.3 Frågeställningar

- Anser de intervjuade personerna att de under tiden som de arbetade på SiS särskilda ungdomshem hade den kompetens som krävdes för att bedriva sitt arbete på bästa möjliga sätt?
- Vad upplevde de intervjuade personerna vara de största utmaningarna i sitt arbete?
- Vilka erfarenheter av våld på arbetsplatsen har de intervjuade personerna och hur hanterade de dessa situationer?
- Vad anser de intervjuade personerna är viktiga egenskaper hos personal på SiS särskilda ungdomshem?

2. Bakgrund

2.1 Om Statens institutionsstyrelse (SiS)

Det finns olika lagar som reglerar SiS. Detta kan man läsa om på SiS egna hemsida (2022b). Dessa lagar är;

- lag (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU).
- lag (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall (LVM).

- socialtjänstlag (2001:453), SoL.
- lag (1998:603) om verkställighet av sluten ungdomsvård (LSU).

LVU och LVM är tvångslagar och SiS erbjuder vårdplats för ungdomar samt vuxna som behöver placeras på ett låst institution enligt dessa lagar i ett försök att ge dem bättre förutsättningar för ett socialt liv utan missbruk och kriminalitet. SoL gäller för dem som frivilligt går med på att behandlas. LSU berör de ungdomar som dömts till sluten ungdomsvård (Statens institutionsstyrelse, 2022e).

2.2 Personalen på SiS särskilda ungdomshem

Statens institutionsstyrelse har ungefär 4000 tillsvidareanställda och behandlare kommer i denna uppsats omfatta yrkesrollerna behandlingspedagog och behandlingsassistent. Behandlarna är den yrkesgrupp som arbetar närmast klienterna (Statens institutionsstyrelse, 2022d). Behandlarna på SiS säkerställer att rutinerna på avdelningarna följs som de ska. Sysslor såsom städning, matlagning och tvätt ingår i arbetet. Det är viktigt att förmedla trygghet och stabilitet till klienterna men även försöka skapa relationer till dem samt motivera till positiv förändring. Som behandlare arbetar man även i team tillsammans med behandlingssamordnare (Statens institutionsstyrelse, 2022d). Andra uppgifter kan vara dokumentationsarbete, övervakning samt se till att klienterna är inlåsta på institutionen. Behandlare kan använda sig av tvångsmedel om det behövs, exempel på tvångsmedel kan vara avskiljningar enligt 15 c § LVU eller kroppsbesiktning (Kallenberg, 2016) enligt 17 § LVU. Forskare har dock kommit fram till att bestraffning i kontextet gällande ungdomar som bor på ungdomshem ofta används som ett resultat av personalens oförmåga att hantera konflikter och hotfulla situationer och är ett försök till att återfå kontroll över en situation (de Valk, 2015).

För att arbeta som behandlingspedagog på ett av SiS särskilda ungdomshem krävs det att man har en avslutad gymnasieutbildning, erfarenhet av att arbeta med människor i en utsatt livssituation, har B-körkort, goda tal- och skrift kunskaper inom det svenska språket och en 2-årig eftergymnasial utbildning (Statens institutionsstyrelse, 2022c).

2.3 Metoder och program inom konflikthantering

Syftet med detta avsnitt är att ge läsaren en förståelse om de olika metoder och program som personal på SiS använder i sitt arbete. I resultatdelen beskriver de olika intervjupersonerna No Power No Lose (NPNL) som den interna utbildning några av de blivit utbildade i. Att NPNL finns och lärs ut är en indikation på att våld förekommer på dessa arbetsplatser och att personalen behöver förberedas inför dessa situationer.

2.3.1 No Power No Lose

I ett av SiS pressmeddelanden berättar Christina Westblom (2018) att hot och våld är en del av det SiS medarbetare möter i sitt arbete. Myndigheten arbetar med att förebygga hot och våld för att alla medarbetare ska känna sig trygga på sin arbetsplats. SiS ger personal på sina boenden diverse utbildningar i konflikthantering och en av dessa är No Power No Lose (NPNL).

No Power No Lose är ett program för att praktiskt möta våldsamma och hotfulla situationer (Pelto-Piri et al., 2017). SiS har arbetat med detta program i mer än 15 år och målet med programmet var att skapa optimala förutsättningar för en god arbetsmiljö men även att nå gemensamma lösningar vid konflikthantering. På senare tid har dock programmet reviderats och handlar numera om att i ett så tidigt skede så möjligt försöka att identifiera tecken på våld i vardagliga situationer (ibid.). Inom No Power No Lose finns det något som heter grundläggande säkerhetshållning. Det är en vägledning för personalen som beskriver hur personalen ska agera vid konflikter, hålla sig lugn och använda sig av tvångsmetoder om det uppstår en omedelbar risk för skada. No Power No Lose ger personalen träning i utövandet av fysiska tvångsåtgärder. Personalen i programmet tränar på lugnande tekniker fysiska interventioner i form av rollspel samt även andra realistiska övningar. No Power No Lose utbildningen består i dagsläget av fem olika moduler. Modul ett heter *våld och aggression* inom slutenvård och handlar om att belysa olika situationer där det finns en ökad risk för våld och försöka att hantera upptrappade våldssituationer kortsiktigt (Pelto-Piri et al., 2017).

Modul två heter *teoretisk orientering* och denna modul är till för att utbilda personalen kring vad aggressions- och konfliktteori är för något utifrån olika psykologiska teorier om aggression (Pelto-Piri et al., 2017) samt vad som kan aktivera aggression och våld.

Modul tre heter *introspektion och stresshantering*. Denna modul ger kunskap kring vikten av mental förberedelse och utbildar personalen kring hur stress och anspänning påverkar oss samt förklarar att våldssituationer innebär hög känslomässig påfrestning (Pelto-Piri et al., 2017).

Modul fyra heter *tidiga signaler och klientdeltagande*. Modulen lägger fokus på tidig intervention (Pelto-Piri et al., 2017). Personalen tränar på att identifiera samt svara på beteenden som kan varva upp. Klientdeltagandet bygger på att gemensamt med klienten skapa en krisplan där tidiga varningssignaler diskuteras samt hur hanterandet av olika riskfyllda situationer kan gå tillväga.

Sista modulen heter *konflikthantering*. I denna del får personalen kunskap kring hur olika händelser som trappas upp kan se ut samt hur lugnande metoder ska kunna appliceras. Den grundläggande säkerhetshållningen presenteras även här (Pelto-Piri et al., 2017).

2.3.2 Lågaffektivt bemötande

Lågaffektivt bemötande är ett annat program skapat av Bo Hejlskov Elvén där syftet är att bemöta och hantera aggressiva situationer. Affektsmitta är centralt inom lågaffektivt bemötande. Denna metod är till för att hantera de individer som har svårt sämre känsloreglering och svårt att skilja på sina egna samt andras känslor, specifikt personer med funktionsvariationer. Det typiska för detta program är att känna igen varningssignaler och försöka att förhindra att personen du bemöter går upp i varv. Du som använder denna metod ska inte vara konfronterande utan du ska försöka dämpa dina egna känslouttryck. Det är även viktigt att undvika ögonkontakt, sprida lugn och försöka avleda personen (Pelto-Piri et al., 2017).

I Petterssons (2021) undersökning framkommer det att arbetet mot att deskalera våldsamma situationer har rört sig mer från fysisk intervention till lågaffektivt bemötande. Dock används inte lågaffektivt bemötande som en enskild metod eller program utan mer en del utav No Power No Lose. Den senare metoden inkluderar en form av lågaffektivt bemötande genom att utbilda personalen inom exempelvis verbal nedtrappning.

2.4 Målgruppen

2.4.1 Målgruppen utifrån siffror

Ungefär 1000 ungdomar placeras på ett av SiS särskilda ungdomshem per år och år 2020 var det 1365 ungdomar som placerades på SiS ungdomshem i enlighet med LVU, LSU eller SoL. En ungdoms placering kan bero på olika saker och en placering baseras på vårdbehovet och vad socialtjänsten efterfrågar för vård. De placeringar som finns på SiS är akut-, utrednings- och behandlings placeringar. En akutplacering varar maximalt i åtta månader och syftar att avbryta ett destruktivt beteende hos ungdomen. Sedan slussas ungdomen ut eller så övergår placeringen till en utredningsplacering där ungdomens vårdbehov utreds i maximalt åtta veckor. Om det finns behov av vård i form av behandling på SiS kan individen komma att behöva stanna på boendet längre än de åtta initiala veckorna (Åbjörnsson Hollmark, 2020).

När ungdomar kommer till SiS görs en strukturerad ADAD (Adolescent Drug Abuse Diagnosis) intervju med syftet att kartlägga ungdomens aktuella situation och problemområde. För att genomföra en ADAD intervju krävs det att personen som leder intervjun är särskilt utbildad för syftet. Denna intervjun skall genomföras så fort som möjligt. År 2020 genomfördes 849 ADAD intervjuer varav 86 var ogiltiga för statistiken på grund av anledningar så som upprepade eller sena intervjuer vilket innebär att 763 av de genomförda intervjuerna var aktuella för statistiken som presenteras. Utav de 763 intervjuerna som genomfördes var det 500 pojkar och 263 flickor som intervjuades. Åldersmässigt var det 38% av de intervjuade som var 15 eller yngre, 50% av de intervjuade var mellan 16 och 17 år gamla och 21% av de intervjuade var 18 eller äldre (Åbjörnsson Hollmark, 2020). I samma tabellsammanställning kan man se vilket lagrum som varit aktuellt för placeringen. I

statistiken ser man att nästan alla, 97%, var placerade enligt LVU och 3% var placerade enligt LSU. Ungdomar som placerats enligt LVU särskiljs i statistiken på fyra sätt, 3 § LVU - eget beteende, 2 § LVU - miljö, 6 § LVU - omedelbart och 2,3 § LVU.

2.4.2 Målgruppen utifrån problematik

Ungdomar som bor på SiS tenderar till att ha en bakgrund där de själva har blivit utsatta för olika typer av trauman och vad man har sett är att familjen till ungdomar som bor på SiS inte sällan har ett bristande socialt nätverk (Johansson, 2007). Det har även visat sig att föräldrarna till ungdomar på SiS själva brukar ha diverse psykiatriska diagnoser och svårigheter med sin föräldraförmåga. Ungdomarna själva beskrivs som ungdomar med ett socialt nedbrytande beteende som påverkas av flera olika faktorer. Studier gjorda av Connor et al. (2004) och Vinnerljung et al. (2001) visar på att en stor del av ungdomarna lider av en psykiatrisk diagnos som till exempel ADHD eller någon form av ångest samt att en stor del av ungdomarna även kan kopplas till någon form av brottslighet eller missbruk.

Det finns en skillnad i orsaker till placeringen av en ungdom på SiS när man jämför pojkar och flickor. Hos pojkar ser man ofta att de kan komma att kopplas till någon form av brottslighet medan tjejer brukar placeras på grund av vad som kallas för "annat socialt nedbrytande beteende" (Vogel, 2012). Ett återkommande tema i hennes avhandling är just denna skillnaden kring pojkar och flickors placeringsorsak då det i artikeln upprepade gånger skrivs om att kriminalitet är vanligare bland pojkar än hos flickor samt att flickor oftare än pojkar placeras på grund av psykisk eller känslomässig problematik (ibid.).

3. Kunskapsläge

3.1 Kompetens

I detta avsnitt kommer vi att fokusera på behandlingsassistenternas utbildning. Ahonen och Degner (2014) har utfört en studie där syftet bland annat har varit att undersöka personalens formella kompetens. Forskarna har undersökt personalens utbildningsnivå på sex olika SiS-hem. De har sedan delat upp personalen i åtta olika

avdelningar beroende på vilken typ av målgrupp de arbetar med. Resultatet visar att 70% av personalen saknar en akademisk utbildning på högskolenivå. Fördelningen av utbildad personal mellan de åtta avdelningarna skiljer sig åt. Avdelningen som har den störst utbildade personalen (58%) riktar in sig på flickor med åldrarna 13-18 år med psykosociala problem. Den avdelning med minst formellt utbildad personal (14%) arbetar med målgruppen pojkar mellan 14-20 år med svåra asociala beteenden samt specialiserar sig på att hantera våld samt psykiatriska diagnoser. Flera av personalen har dock mer informell utbildning än formell utbildning. Majoriteten har även blivit erbjudna utbildning på jobbet men i en enkätundersökning framkom det att 85% av personalen ansåg att de fortfarande saknar tillräcklig kompetens för att hantera den komplexa målgrupp som de arbetar med. En stor del av personalen menar också på att de inte blivit erbjudna tillräckligt med träning eller utbildning som de hade önskat (Ahonen & Degner, 2014).

Kallenberg (2016) beskriver att behandlingsassistenterna är relativt lågutbildade. Författaren nämner även att arbetet som behandlingsassistent är ett genomgångsjobb för många och för att sedan gå vidare till något annat. Även Andersson (2021) menar på att behandlingspersonal är lågutbildade trots att SiS i princip minst kräver en tvåårig eftergymnasial utbildning. Andersson skriver dock att det inte finns någon specifik nationell utbildning för just behandlingsassistenter utan de närliggande utbildningarna som finns brukar vara psykologi, sociologi, kriminologi etc (ibid.). Andersson (2021) hänvisar till Kallenbergs (2016) studie som betonar betydelsen av andra kompetenser utöver utbildning. Dessa kan vara egen erfarenhet av missbruk eller kriminalitet. Dessa erfarenheter kan exempelvis vara användbara i relationskapandet till klienterna.

3.2 Våld och konflikthantering

Pettersson (2021) har i sin undersökning intervjuat både personal och klienter på SiS. Något skribenten tar upp är vad för typ av konflikter som kan uppstå mellan personal och klient och varför de uppstår. Det första som diskuterats är hur reglerna på SiS skapar konflikter. Personalen förstår att klienterna inte alltid tycker om att få höra ett nej eller att bli bestämda över. De svar Pettersson fått från vissa av klienterna handlar om att personalen har olika regler, det vill säga att en personal

säger något och sen när klienten frågar en annan personal senare under dagen, säger den andra personalen något annat. Det kan även handla om att vissa av reglerna uppfattas som onödiga. En annan anledning till bråk handlar om tristess. Klienterna uppger att de inte har någonting att göra vilket kan leda till att de stör sig på saker eller personer lättare. En av personalen uttrycker dock att anledningen till att klienterna inte alltid har något att göra är på grund av personalbrist. Nästa vanliga anledning till konflikter är att lämna negativa besked till klienterna. Beskeden kan handla om medicinering och enligt en av dem intervjuade handlar flera av konflikterna egentligen om att det har skett ett missförstånd mellan parterna. Här förmedlas vikten av tydlighet och förberedelse inför att ge besked till klienterna (Pettersson, 2021).

Det finns unga som utgör en större risk för hot och våld än vad andra grupper av unga gör. Det kan bero på att vissa av klienterna har psykosjukdomar, som bland annat schizofreni, kombinerat med olika former av missbruksproblematik. Det kan även handla om att ungdomarna är irriterade, oroliga, nyligen upplevt förluster eller att de har en historia av tidigare våldsamt mot andra människor.

Omständigheterna för en ungdoms uppväxt har en avgörande roll även i denna aspekt. Det kan handla om att ungdomen kommer från en familj där våld har förekommit eller där familjen haft en positiv syn på våldsanvändning. En annan möjlig anledning är att ungdomen tidigare var en del av ett gäng (Pelto-Piri et al., 2017).

I samma studie framkommer det att det även finns personal som blir utsatta våld mer än annan personal. Forskarna menar på fem olika faktorer till vad detta kan bero på. Dessa faktorer är, som forskarna beskrivit det, att 1) personalen har en beslutsposition, 2) personalen har hög arbetsbelastning, 3) personalen i fråga saknar den utbildning som krävs för arbetet eller inte har tillräckligt med utbildning, 4) personalen har inte en bra förmåga att klara av verbala hot från klienterna och 5) att personalen utför ensamarbete (Pelto-Piri et al., 2017).

Peter Andersson (2020) hänvisar till en annan studie (Harris & Leather, 2012) som beskriver att socialarbetare på boenden har större risk för att utsättas av våld av

klienter än andra typer av socialarbetare. Flera europeiska studier har undersökt våld mot personal från ungdomar (Andersson, 2021). I sin doktorsavhandling hänvisar Andersson till en holländsk studie (Alink et al., 2014) som undersökt om personal blivit utsatta för någon typ av våld under en de senaste året. Forskarna utförde forskningen på tre olika ungdomsinstitutioner, både låsta och olåsta. Resultatet visade att 81% av personalen har upplevt någon form av våld under sitt arbete. Det verbala våldet var det mest förekommande. Det visade sig även att det var störst risk för våld på de låsta institutionerna vilket kan bero på att de låsta institutionerna tar han om ungdomar med svårare problematik (Alink et al., 2014; Andersson 2021).

Det går även att se likheter i andra länder som exempelvis England. I Winstanley och Hales (2008) studie, undersökte dem om personal utsatts för hot och våld under de senaste tolv månaderna. Resultatet visade att 64% av de intervjuade hade blivit fysiskt våldsutsatta och 56% hade blivit utsatta mer än en gång. 72% av personalen hade upplevt verbala hot under det senaste året och nästa alla av dessa hade blivit hotade mer än en gång.

3.3 Ungdomar med komplex problematik

Maria Andersson Vogel (2012) skriver om ungdomarna vid särskilda ungdomshem och menar att i princip alla ungdomar som placeras av socialtjänsten har ett LVU (Lag (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga) på sig. En ungdom kan få ett LVU utifrån att det antingen finns brister i ungdomens hemmiljö så som psykisk eller fysisk misshandel, brister i omsorgen eller annan omständighet som riskerar påverka ungdomens utveckling negativt (§ 2 LVU) eller att ungdomen har ett socialt nedbrytande beteende som är skadligt för sig själv i form av till exempel missbruk eller delaktighet i brottslig verksamhet (§ 3 LVU). Något som framkommer i avhandlingen skriven av Vogel (2012) är att majoriteten av de som placeras omhändertaras enligt § 3 LVU. Socialt nedbrytande beteende är ett brett begrepp utan en klar definition men begreppet innefattar ett normbrytande beteende som beror på olika faktorer såsom ålder, kön och kulturellt kontext som uttrycks i form av bland annat olagligt agerande (Johansson, 2007).

Ett av de uppdrag som de särskilda ungdomshemmen har är att ta hand om ungdomar som har kriminell problematik, varav vissa är dömda för straff, samt ungdomar som anses vara av behov av tvångsomhändertagande på grund av sitt eget beteende som kan vara skadligt för sig själv. Ungdomarna som är placerade på de särskilda ungdomshemmen ses som de mest problemtyngda ungdomarna och de särskilda ungdomshemmen ses som en form av vård för detta, därför lägger Vogel (2012) betoning på att kunskap inom området är viktigt. Ungdomar som är dömda för straff men är yngre än 18 år placeras på SiS särskilda ungdomshem i enlighet med LSU (Lag (1998:603) om verkställighet av sluten ungdomsvård) och tiden för placeringen kan som lägst vara 14 dagar och som högst fyra år.

Jan Johansson (2007) skriver också om ungdomarna på särskilda ungdomshem. I hans artikel beskriver han ungdomarna och vad som karaktäriserar dem. Placerade ungdomar visar generellt sett på två karaktäristiska drag varav det ena tyder på en hög frekvens av social-, emotionell-, utbildning- och beteendemässig problematik och det andra tyder på att deras bakgrund påverkats av föräldrar som lider av psykisk ohälsa och brustit i sin föräldraförmåga. Dessa ungdomar har i många fall även varit offer för olika sorters trauman eller övergrepp och kommer från familjer som sällan har ett tryggt socialt nätverk (Johansson, 2007).

Johansson (2007) presenterar värdefull statistik av Connor et al. (2004) från åren 1994 - 2001 där ett urval på 371 ungdomar från ett boende undersöktes. Statistiken som presenteras i artikeln visade på att 49% av ungdomarna som undersöktes hade ADHD (Attention deficit hyperactivity disorder) och 31% av ungdomarna hade någon form av diagnos relaterat till ångest. Nästan alla ungdomarna, 92% av dem, visade sig ha mer än en diagnos (ibid.).

I artikeln av Johansson (2007) finner man även statistik förd av Sarnecki (1990) från åren 1990 - 1994 som beskriver probleprofilerna bakom de placerade ungdomar i Stockholms ungdomshem. Det visar sig att ungdomarna i hög grad hade brottsliga tendenser eller missbrukade alkohol eller droger (Sarnecki, 1990; Vinnerljung et al., 2001). Statistiken kring detta såg ut som så att 40% av ungdomarna hade brottsligt

relaterad problematik, 28% hade missbruksproblematik och 10% hade problematik relaterat till sexuellt missbruk eller prostitution (Johansson, 2007).

4. Teori

Vi kommer försöka tolka vår empiri och teman som framkommer ur intervjuerna med hjälp av teorier som bland annat handlar om mötets socialpsykologi samt handlingsutrymme.

4.1 Mötets socialpsykologi

Det professionella mötet kan se ut på olika sätt. Det är viktigt att tänka på att klienten under ett bemötande med den professionella inte endast bemöter en människa utan även bemöter institutionen som den professionella representerar eller arbetar för (Herz & Johansson, 2016).

Ett professionellt möte består av olika nivåer, dessa nivåer beskrivs av Herz och Johansson (2016). En av nivåerna är den positionella och strukturella nivån som tyder på att möten äger rum inom ramar som delvis utgörs av regler, förhållningssätt och metoder. Å andra sidan utgörs ramarna även av en ojämn maktfördelning. Dessa ramar kallas för strukturellt definierade ramverk och den ojämna maktfördelningen är något som mötet präglas av. Den ojämna maktfördelningen präglas i sin tur av positionella faktorer såsom klass, etnicitet och kön (ibid.).

Vidare finns en till nivå som kallas för en relationell och upplevelsenivå. Den relationella nivån försöker förklara förändringarna och påverkan som mötets rum och miljö leder till. Herz och Johansson (2016) skriver att en klient i sitt möte med socialsekreterare är i socialsekreterarens rum och ombes att sätta sig ner vilket startar en process som påverkar hela mötet. Detta är något vi ser kan relateras till vår undersökning då alla möten med ungdomarna sker på boendet, vilket är en låst miljö full av ungdomar med komplex problematik och personal som är människor med olika värderingar och förhållningssätt. När Herz och Johansson (2016) beskriver upplevelsenivån nämner de det äkta mötet som filosofen Martin Buber pratar om och upplevelsen av detta äkta mötet är viktigt för en behandlare då behandlaren

gärna tror på sin behandling, dock är det inte säkert att en behandling alltid ger resultat och därför är det ofta svårt att visa något resultat på behandlingen.

Kort sagt handlar den strukturella nivån om institutionella och strukturella förutsättningar som lagar, värderingar, regler och normer. Den positionella nivån handlar om formell och informell makt som baseras på bland annat klass, kön, etnicitet och sexualitet. Den relationella nivån handlar om det egentliga mötet eller interaktionen och upplevelsenivån beskriver känslorna relaterat till mötet och hur mötet upplevs av deltagarna (Herz & Johansson, 2016) vilket i vårt fall är ungdomarna som bor på SiS särskilda ungdomshem.

Med hjälp av dessa nivåer kommer vi försöka tolka och förstå bemötandet från personalen gentemot ungdomarna utifrån begreppen bemötande, relation och handlingsutrymme.

Vidare skriver Herz och Johansson (2016) även om våldsamma möten och hur de i stor utsträckning skapas och bygger på ojämlika situationer i form av att en ojämn maktfördelning ständigt existerar oavsett hur mycket man försöker att motverka det. Ungdomarna på SiS särskilda ungdomshem är beroende av behandlarna och för att de ska kunna bli rätt bemötta och få den behandling de behöver och har rätt till måste de lämna ut känslig information som till exempel personliga erfarenheter de inte delat med sig av till någon annan. Denna känsliga informationen bygger dels på tillit och om tilliten brister uppstår det en viss frustration och aggression från klienten (ibid.) vilket kan leda till att den professionella i sin tur upplever skam och skuld då de varit direkt inblandade i situationen. Särskilt utsatta, när det gäller olika sorters våldsamheter, är kvinnor och yngre personal då våld riktas mot individer som upplevs som svaga (ibid.).

Något intressant som Herz och Johansson (2016) nämner några faktorer som man bör ta hänsyn till i analyserandet av våld. Dessa kan vara strukturella- och relationella faktorer, men även faktorer så som underbemanning och utbildad personal. Därför är det av vikt för oss att använda oss av deras beskrivning av det våldsamma mötet då dessa faktorer är återkommande teman i empirin.

4.2 Handlingsutrymme

Svensson, Johnsson och Laanemets (2021) beskriver att när du som individ arbetar inom socialt arbete eller är en socialarbetare innebär det att du även representerar en organisation. Du som arbetar inom denna organisation ska agera i följd med organisations mål samt regler. I mötet med en klient är det ditt arbete att hjälpa klienten utifrån organisations syfte. Socialarbetaren som möter dessa klienter har fått sin roll i mötet och bemöter klienten utifrån det uppdrag organisationen har gett denne. Som socialarbetare måste du alltså bemöta klienten utifrån organisationens ramar och mål men även möta klienten som en person. Det är socialarbetarens uppgift att sammanväva klientens önskemål och vilja tillsammans med de krav som organisationen ställer på dig och försöka att göra både parter nöjda.

Handlingsutrymmet formas av organisationen vilket betyder att ditt handlingsutrymme endast går så långt som organisationen bestämmer.

Handlingsutrymmet påverkas även av andra faktorer som exempelvis rutiner, professionella tolkningar och traditioner men likaså av individuella faktorer hos socialarbetaren och klienten samt interaktionen mellan dem (Svensson, Johnsson, Laanemets, 2021). Anders Jönsson (2021) beskriver sin syn på ett handlingsutrymme utifrån att tänka på det som att det i praktiken finns olika uppsättningar av bland annat normer och kunskaper som omringar handlingsutrymmet. Svensson, Johnsson och Laanemets (2011) refererar till Anders Jönsson som lyfter fram tre centrala områden; lagar samt andra legala aspekter, vad som är tillåtet att göra och därefter tittar han på hur arbetet är strukturerat och slutligen presenteras vikten av kollegiala och professionella faktorer vilket då omfattar socialarbetarens kunskaper, egenskaper etc.

Vi kommer att använda begreppet handlingsutrymme för att förklara behandlarnas hantering av de utmaningar de beskrivit för oss. Dessa åtgärder kan handla om våldshantering eller exempelvis hur relationen påverkas av arbetarens handlingsutrymme.

5. Metod

5.1 Att arbeta kvalitativt

Att arbeta kvalitativt skulle kunna beskrivas som att forskaren lägger mer vikt på ord snarare än siffror. Det är dock inte alla forskare som håller med om detta eftersom kvalitativ forskning inte enbart handlar om avsaknaden av siffror. Det är vanligt att det sker jämförelser mellan en kvalitativ och en kvantitativ undersökning, samt att det kan uppstå diskussioner kring hur dessa skiljs åt. Problemet med detta är dock som Bryman (2018) beskriver att kvalitativ forskning beskrivs utifrån vad kvantitativ forskning inte är, vilket är en grov förenkling av hur det egentligen är (Ryen, 2011). Yin (2013) skriver i sin bok att det är svårt att endast tillskriva den kvalitativa forskningen en specifik definition, istället väljer han att definiera den kvalitativa forskningen i fem olika utmärkande drag. Dessa är följande, att studera människors liv och deras verkliga förhållanden, att återge deltagarnas åsikter och synsätt, att täcka de sammanhang och omständigheter de lever i, att ge insikt om nutida eller framväxande begrepp som kan tydliggöra mänskligt beteende och slutligen att använda flera olika typer av källor istället för en enda typ av stöd.

Med hjälp av kvalitativa metoder, såsom till exempel intervjuer, försöker man begripliggöra olika fenomen genom att studera dem i den miljö de uppstår i samband med den mening som människor inom det kontextet ger dem (Ryen, 2011). Andra exempel på kvalitativa metoder är observation, analys av textdokument eller visuella medier. Kritiker mot kvalitativ data pekar ofta på mängden data som samlas in eftersom det inte ger större utrymme för avvikelser eller motsägelsefull data att framträda i empirin, en annan kritik mot kvalitativa metoder är att det är ett sätt att försöka förenkla verkligheten men även kvantitativa metoder ställs mot denna kritiken. Den ständiga kritiken och jämförelsen mellan kvalitativa- och kvantitativa metoder har lett forskare till slutsatsen om att valet av den forskningsvetenskapliga metoden inte spelar någon roll utan att studiens inriktning bestämmer vilken forskningsvetenskapliga metod som används (ibid.). När vi valde området för vår studie och skulle formulera syftet och våra frågeställningar kom vi fram till att vi kommer göra arbetet med en kvalitativ infallsvinkel.

5.2 Hermeneutisk vetenskapsteoretisk ansats

Hermeneutiken kan förstås som ett sätt att tolka bland annat situationer eller texter. Det är en teori om hur man tolkar. Hermeneutiken lägger stor vikt på två centrala begrepp, förståelse och förförståelse, och menar bland annat att vi endast genom förståelsen kan möta personliga, subtila och djupare delar av fenomen som uppstår och det saknas rationella begrepp för. Förståelse kan förklaras som en psykisk process vars syfte är att vara ett verktyg för oss att uppfatta något på ett levande och mänskligt plan. Med hjälp av förståelse som baseras på historia eller tidigare händelser kan vi se saker ur andras perspektiv och leva oss in i andra människors bild av världen och de fenomen som de beaktar (Ödman, 2007). Ödman (2007) använder sig av pussel för att förklara hermeneutik och jämför pusslandet med tolkningsprocessen. Under tiden man lägger ett pussel kan man föreställa sig ett slutresultat med hjälp av de bitarna som redan sitter på plats, sammanhanget för de bitarna som är kvar att placeras kan förstås med hjälp av de som redan sitter på plats (ibid.).

Förförståelsen handlar om vår förkunskap kring det fenomen eller den händelse som vi tar del av och kan därför variera från individ till individ. Detta eftersom alla levit olika liv och upplevt olika saker, vi stöter dagligen på olika händelser och intryck som hjälper oss utveckla vår förförståelse. När vi då stöter på något nytt hjälper vår förförståelse till med tolkningen i form av att vi inte behöver anstränga oss särskilt mycket under tolkningsprocessen med förutsättningen att alla inslag i vår förförståelse samverkar (Ödman, 2007).

Enligt hermeneutiken kan text som ska tolkas vara vilken typ av textdokument som helst och inom det sociala arbetets forskningsfält är ofta dessa textdokument baserade på intervjuer. Dessa intervjuer är oftast på något sätt berättelser om fenomen vilket tolkas ur ett hermeneutiskt tolkningsperspektiv med fokus i att förstå meningen bakom fenomenen som beskrivs under intervjuernas gång (Lindholm, Lindström & Wiklund 2002). För att förstå empirin vi har samlat in har vi följt utvecklingen från vad transkriberingen av intervjuerna säger till vad materialet egentligen syftar på (ibid.).

5.3 Metodologiska överväganden

Vi har valt att samla empiri för vårt arbete genom en kvalitativ ansats eftersom vi har undersökt vilka utmaningar tidigare behandlare på SiS särskilda ungdomshem står inför i sitt arbete och hur de hanterat dessa utmaningar. Empirin har samlats in med hjälp av semi-strukturerade intervjuer då vi ville ge de personer vi intervjuade utrymme till att formulera sina svar på våra frågor på ett så utförligt och djupgående sätt som möjligt men även för att ge dem frihet till att uttrycka sig hur de själva velat. Inför intervjuerna förberedes det en lista med frågor, även kallat en intervjuguide, med specifika teman som togs upp under intervjun men det innebar inte att intervjupersonerna inte fick lov att besvara frågorna hur de ville eller inte fick vidareutveckla sina svar (Bryman 2018). Intervjuguiden användes som en slags minneslista och exempel på vad som fanns i intervjuguiden för detta arbetet är en ordning för intervjuns gång. Det såg ut som så att vi började med att samla in bakgrundsfakta så som ålder, utbildningsnivå och huruvida personen trivdes på sin arbetsplats för att sedan gå in på mer djupgående frågor som hur de ser på en jämförelse mellan akademisk och yrkesmässig kompetens.

Något som karaktäriserar semi-strukturerade intervjuer är bland annat uppbyggnaden eller själva strukturen av intervjun då man har några teman och huvudfrågor men ingen större ordning i dem (Ryen, 2011). Vi hade en viss ordning som vi hade en ambition till att följa men till största del ställdes frågorna i olika ordning baserat på hur svaren såg ut på de tidigare frågorna. Denna typen av intervjun kan jämföras med ett vanligt samtal men i en semi-strukturerad intervju lägger man in några nyckelord i frågorna man ställer men även i diskussionerna som skapas (ibid.).

5.4 Urval och undersökningspopulation

5.4.1 Tvåstegsurval

Tanken var att använda oss av ett tvåstegsurval. Ett tvåstegsurval betyder att vi valde ett urval beroende på vilken organisation vi var intresserade av att undersöka. Nästa steg handlade om att välja ut en viss personalgrupp inom denna organisation. Den personalgrupp vi vände oss till för att intervjuas är före detta behandlare (Eriksson-

Zetterquist & Ahrne. 2015). Vi försökte ta kontakt med enhetschefer på alla av de 21 olika ungdomshemmen i Sverige. De kontaktades via mejl och bads om behandlare till intervjuerna. Vi efterfrågade tre behandlare med någon form av eftergymnasial examen och även tre behandlare utan eftergymnasial utbildning. I kontakt med enhetscheferna skulle frågan kring andel personal med eller utan eftergymnasial utbildning ställas för att även få en övergripande blick på hur situationen ser ut gällande akademisk kompetens hos personal. Vi försökte få till intervjuer i nästan två veckor. Efter flera nekanden och obesvarade mejl kände vi oss tvingade att ändra vår metod. Vi bestämde oss för att använda av ett snöbollsurval istället eftersom vi hade en gemensam vän som tidigare hade arbetat inom SiS. Vi kommer att presentera vad snöbollsurval är för metod och gå igenom hur vi gick tillväga i avsnittet nedan.

5.4.2 Snöbollsurval och tillvägagångssätt

Våra intervjupersoner är tidigare behandlare på SiS särskilda ungdomshem. För att komma i kontakt med intervjupersonerna använde vi oss av ett snöbollsurval. Vi hörde av oss till en vän och hen ställde upp samt rekommenderade fler som vi kunde intervju. En av dessa rekommenderade personerna gav oss även två andra vi kunde intervju. Det blev sammanlagt fem stycken semi-strukturerade intervjuer. Fyra av intervjuerna var på en fysisk plats och en intervjuades digitalt. När dessa personer kontaktades berättade vi om studiens syfte och hur lång tid intervjun skulle ta. Vi bestämde även tid och plats för intervjuerna. Vi beräknade att intervjuerna skulle ta cirka 30 minuter. Tidsspännet på intervjuerna blev cirka 20 - 40 minuter långa. Vi lyckades även få till en hyfsat jämn fördelning mellan de med eftergymnasial utbildning och de utan en eftergymnasial utbildning. Det blev tre stycken med utbildning och två utan.

Ett snöbollsurval beskrivs som en teknik där forskaren initialt väljer ut en grupp personer som är relevanta för undersökningen och dessa personer föreslår andra personer som de tänker kan vara av relevans för studien (Bryman 2018). Bryman beskriver att bristen på informanter kan vara ett förekommande problem när forskare vill samla information. Ett snöbollsurval kan erbjuda en bra lösning och det forskare blir lättade över att få in information från vem som helst (Bryman 2018). Detta

stämmer överens med vårt försök till att få till intervjuer. Fördelen med ett snöbollsurval blev att personen vi intervjuade oftast kände någon annan som ville ställa upp. Det underlättade sökandet efter respondenter. Snöbollsurval blev en utmärkt lösning för oss eftersom vi började få ont om tid innan vårt arbete skulle lämnas in.

5.5 Tillförlitlighet

Detta kvalitativa arbetets tillförlitlighet kan delas upp i begreppen trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt en möjlighet att styrka och konfirmera (Bryman 2018).

Trovärdigheten bestämmer hur lämplig och sannolik en beskrivning av ett socialt fenomen är ur andra personers perspektiv. För att något ska vara trovärdigt gäller det att man under arbetets gång förhåller sig till de regler och anvisningar som finns men det gäller även att man rapporterar vidare resultaten av sin forskning till de inblandade under tiden för sin forskning med syftet att få bekräftelse på sin tolkning av de inblandades berättelser. Detta förhållningssätt kallas för respondentvalidering och kan göras på olika sätt (Bryman 2018). Respondentvalidering, även kallat deltagarvalidering, är ett verktyg som forskare använder sig av med målet att få bekräftat sin tolkning av den beskrivning respondenten gett som svar. Detta kan ske på olika sätt. Forskare kan lämna en redogörelse för vad respondenterna sagt under ett samtal, forskare kan ge återkoppling till en grupp eller organisation och sedan hålla gruppdiskussioner där forskaren får svar på sin tolkning och forskare kan även ge återkoppling genom att dela ut ett avsnitt av sin artikel, avhandling eller journal och sedan be om kommentarer på det. Ett av de problem som till följd av en respondentvalidering kan uppstå är att det väcks defensiva reaktioner från respondenterna som kan leda till att de vill censurera delar av till exempel en rapport (Bryman 2018). Under intervjuerna har vi ständigt försökt att försäkra oss om att vi förstått intervjupersonerna korrekt genom att löpande under intervjun ställa följdfrågor så som “tolkar jag dig rätt om jag säger ...” eller “Stämmer det att du upplever ...”. Efter intervjuerna transkriberade vi och analyserade materialet med hjälp av kodning. Vi följde därmed riktlinjerna som beskrivs i Brymans bok (2018) för respondentvalidering för att ge vår empiri så hög trovärdighet vi är kapabla till.

Det är viktigt att göra en tillräckligt tät beskrivning av det sociala fenomenet genom att beskriva bland annat hur man gått tillväga under forsknings perioden eller miljön intervjupersonerna befunnit sig i under forskningen för att kunna bestämma huruvida resultaten är överförbara till en annan miljö och i vilken utsträckning den skulle vara det (Bryman 2018).

Pålitligheten för det kvalitativa arbetet motsvarar reliabiliteten inom kvantitativ forskning. Pålitligheten innebär att man som forskare ska ta sig an ett granskande synsätt när man bedömer en undersökning. Då säkerställer man att det skapas en redogörelse för alla steg av forskningsprocessen, så som bland annat forskningsfrågor och urval av intervjupersoner. Denna redogörelse blir med detta som grund fullständig. Detta arbetet har under forskningens gång granskats och väglett av en handledare som hjälpt till med att bedöma kvaliteten på metoderna som använts precis som det beskrivs i Brymans bok (2018).

Vi har gjort vårt yttersta för att bidra till forskningsområdet på ett opartiskt sätt då man aldrig kan få fullständig objektivitet i samhällslig forskning (Bryman 2018). Vi har inte låtit bland annat personliga värderingar färga oss under insamling, bearbetning eller analys av empirin, detta genom att försöka få så många perspektiv på analyserandet som möjligt med hjälp av kurskamrater, litteratur och tolkningsteorier. Det var viktigt för oss att vara opartiska när vi forskade för att inte riskera ett orättvist resultat som inte stämmer överens med verkligheten. Detta i ett försök till att försöka få en så objektiv verklighetsbild som möjligt inom området för undersökningen. Förutom att vi haft ett intresse för området och forskningsfrågorna hade vi även ett intresse för att förstå fenomenet vi beskrivit och presentera vad vi funnit så att framtida forskare kan nyttja sig av vad vi kom fram till.

5.6 Bearbetning och analys

Ett sätt att bearbeta insamlad empiri är med hjälp av kodning, indexering är ett annat ord för detta. Kodning innebär att man tematiserar avsnitt och delar av sin data för att kunna navigera och försöka förstå datan från olika perspektiv. Exempel på frågeställningar som kan förekomma under en kodning kan bland annat vara vad

datan representerar, vad datan handlar om eller vilket tema datan ger exempel på. Andra frågeställningar kan vara vad folket i fråga gör och vad de menar att de gör (Bryman 2018).

Koda gör man i olika steg och saker att tänka på när man kodar är till exempel att göra kodningen löpande under insamlingen av data för att öka förståelsen för sin data men även för att minimera risken för att det byggs upp alltför stora mängder data som inte kodats. Det är även till forskarens fördel att läsa datan utan att koda och endast lägga en kort anteckning i slutet med frågor som förekommer under den initiala läsningen för att sedan läsa igenom sin data igen och föra mycket anteckningar. Därefter granskar man sin kodning kritiskt för att undersöka eventuella samband mellan koderna och se huruvida man med hjälp av bland annat litteratur kan koppla delar av kodningen till teorier som kan vara av vikt för sin tolkning av empirin (Bryman 2018). Allt kan och bör kodas på mer än ett sätt vilket vi har gjort för att få en så rättvis tolkning av vår empiri som möjligt. Eftersom man plockar ut text ur sitt sammanhang och kodningen resulterar i fragmentering av datan tappar man lätt både kontexten bakom datan men även det narrativa i berättelserna (ibid.).

Bryman (2018) presenterar Strauss & Corbins synsätt på kodning som är delat i tre stadier; öppen kodning, axial kodning och selektiv kodning (Bryman 2018: tabell 24.1). Öppen kodning innebär att man bland annat bryter ner och studerar sin data för att sedan gruppera, omformulera och kategorisera de begrepp som framkommer av den öppna kodningen. Axial kodning tar hjälp av den öppna kodningen för att sedan koppla samman de kategoriserade begreppen och leta efter några gemensamma nämnare mellan begreppen eller kategorierna. Slutligen har vi den selektiva kodningen som baseras på en kärnkategori som väljs ut, alltså en central fråga eller ett centralt fokus som kategoriseringen av begrepp utgår från. I den selektiva kodningen kan man komma att använda sig av ett teoretiskt urval för att jämföra de olika kategorierna (Bryman 2018). Detta är vår valda metod för kodning då det känns som det mest logiska sättet att bemöta all empiri på.

Rennstam & Wästerfors skriver i Ahrne & Svenssons bok *Handbok i Kvalitativa Metoder* (2015) om tre grundprinciper för arbetets gång under analys av empirisk data. Dessa grundprinciper är sortering, reducering och argumentation.

Sortering som handlar om att skapa ordning och hjälper forskaren undvika kaosproblemet. Ordningen är kopplat till teorin för arbetet då man sorterar datan enligt vad som är av intresse för teorin och hur den kan förklara delar av empirin. Kvalitativ data är till skillnad från kvantitativ data väldigt rik och ofta nöjer man sig inte med endast en observation eller en intervju. För att undvika ett tusensidorsproblem (Rennstam & Wästerfors, 2015) måste man tidigt under arbetets gång försöka avgränsa ramen för vad man samlar in genom att försäkra sig om att insamlingen av empiri har en viss överblickbarhet. På grund av detta är sorteringsprocessen i kvalitativ innehållsanalys viktig eftersom den ger analytikern en viss ordning för sin data (ibid.).

En annan grundprincip är reducering. Med hjälp av teorin reducerar man empirin till vad som är intressant utifrån teorins och syftet för arbetets perspektiv. Detta för att kontra det representationsproblem som pekar på omöjligheten att presentera all insamlad empiri. Detta innebär att det i reduceringsprocessen finns ett beslutsfattande som avgör vad man anser är av vikt för presentationen av arbetet. Syftet med reduceringen är att selektivt och rättvist presentera empiri som kan vara av intresse att kommentera. Reduceringsprocessen är till för att välja exempel av empirin som tydligast illustrerar ett fenomen som ska beskrivas och resultatet ska presenteras med hjälp av exemplet, analytikern skapar alltså en slags koncentration och skärpa genom att reducera (Rennstam & Wästerfors, 2015).

Den sista grundprincipen är argumentationen. En majoritet av empirin som samlas in presenteras aldrig, utan det som är av vikt för arbetet presenteras i arbetet. Man kan inte inkludera allt men man kan heller inte låta sig vara färgad av sitt syfte med en undersökning och endast presentera det som är av personligt intresse. Argumentationen syftar på att hjälpa forskaren undvika auktoritetsproblemet. Grundprincipen går ut på att med hjälp av sin empiri och sin koppling till teori gör ett bidrag till vad andra forskare och teoretiker har att säga om problemet man

undersöker. Ett vanligt misstag för oss studenter är att det inte skapas egna tolkningar eller förklaringar av empirin som kan vara av nytta och bidra till befintlig litteratur (Rennstam & Wästerfors, 2015). Argumenterandet under analysens gång kan förknippas med begreppsutveckling och denna begreppsutvecklingen måste fylla en funktion och vara meningsfull vilket kan åstadkommas genom att definiering, relatering, kombinerande och nyansering. Dessa tekniker hjälper en skapa den dialog med tidigare forskare och teoretiker som beskrivs genom att generera allmänna namn för att karaktärisera empirin (ibid.).

Vi har under vårt bearbetande av empirin använt oss av en blandad metod för kodning då vi kände att metoderna vi fördjupat oss inom har olika styrkor. Den öppna kodningen (Bryman 2018: tabell 24.1) har varit till stor hjälp för att på ett effektivt och grundligt sätt strukturera upp och få överblick över vad vi hade framför oss. Sedan följde vi den axiala kodningens tillvägagångssätt (ibid.) när vi grupperade och kopplade samman olika begrepp för att hitta något gemensamt. Reduceringen (Rennstam & Wästerfors, 2015) kom efter detta till användning eftersom vi upptäckte vilka teorier som kan vara aktuella för själva analyserandet av materialet. Med hjälp av våra teorier valde vi ut det som tydligast gav exempel på svar för våra frågeställningar.

5.7 Forskningsetiska överväganden

Inom forskningen finns det etiska principer skribenterna ska förhålla sig till. Forskningens deltagare ska inte lida skada eller uppleva obehag genom att medverka i studien. Det får inte heller förekomma någon form av bedrägeri, falska förespeglningar och viktig information som har blivit dolt. Det finns fyra olika krav som måste uppfyllas för att forskningen ska följa de etiska principerna. Dessa är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet och nyttjandekravet. Vi kommer att beskriva vad dessa innebär mer ingående nedan.

Informationskravet handlar om att forskaren ska informera forskningens deltagare vad studiens syfte är. Tanken är att det är viktigt att informera deltagarna att deras deltagande är frivilligt och att de har möjligheten att hoppa av studien om de vill. Deltagarna behöver inte ange en anledning för att de hoppar av. Deltagarna ska även

informerar om studiens moment (Bryman 2018). När vi frågade potentiella intervjupersoner huruvida de ville delta i undersökningen berättade vi kort om vad studiens syfte var och att deltagandet är frivilligt.

Samtyckeskravet innebär att deltagarna har rätt att bestämma över sin medverkan i en studie. När det kommer till minderåriga deltagare är det viktigt att få vårdnadshavarnas samtycke till att deras barn deltar i studien (Bryman 2018). Vi som utfört denna studie bad deltagarna skriva på en samtyckesblankett. I detta formulär stod det en del information i form av påståenden som deltagaren fick skriva under för att vi skulle få ett skriftligt samtycke men även ge deltagaren mer information om hens samtycke.

Konfidentialitetskravet innebär att deltagarnas uppgifter ska behandlas med stor konfidentialitet. Det betyder att deras personuppgifter inte ska vara tillgängliga till obehöriga. Uppgifterna ska inte behållas längre än nödvändigt vilket betyder att vi har raderat alla typer av uppgifter vi fått från deltagarna efter att studien genomförts och att vi blivit godkända. Vi har heller inte lagrat deras namn eller adresser någonstans samt att vi inte har gått ut med vilket boende dessa behandlare arbetar på (Bryman 2018).

Nyttjandekravet handlar om att deltagarnas uppgifter som samlats in endast ska användas till studiens ändamål (Bryman 2018). Efter att vi fick ut tillräckligt med information från dessa informanter använde vi endast informationen för studiens syfte.

5.8 Arbetsfördelning

Arbetsfördelningen har varit jämnt uppdelad. Vi har båda två skrivit på uppsatsens alla avsnitt men vi har delat upp de olika delarna i avsnitten. Vi har gjort alla intervjuer gemensamt förutom intervjun med intervjuperson 2. Intervju 2 höll Nasim i själv. Gentryt transkriberade sedan tre stycken intervjuer medan Nasim transkriberade två.

6. Resultat och analys

För att besvara på frågeställningarna kommer vi använda oss av underrubriker för att dela upp analysen i olika avsnitt. Dessa underrubriker kommer vara kompetens, utmaningar, våld & konflikthantering och relation till ungdomarna.

6.1 Urval

Urvalet består av fem respondenter som alla tidigare har arbetat på SiS särskilda ungdomshem. Respondenternas befattningar var behandlingspedagog och behandlingsassistent. Nedan förtydligar vi förkortningarna vi kommer använda för respondenterna samt skriver hur länge de arbetade för SiS, vilken utbildningsnivå de hade och vilken befattning de hade.

Intervjuperson 1, IP1, är kriminolog och var det under tiden hen arbetade för SiS som behandlingspedagog. IP1 hade arbetat för SiS i totalt sju år som behandlingspedagog.

Intervjuperson 2, IP2, hade innan hen började arbeta för SiS läst en grundkurs i psykologi som motsvarar 30 högskolepoäng. Under ungefär två år som hen arbetade för SiS studerade IP till jurist. IP2 arbetade som timanställd behandlingsassistent.

Intervjuperson 3, IP3, är utbildad beteendevetare och IP arbetade först i ett år som timanställd behandlingsassistent och när hens anställningsform gick över till en fast anställning blev IP behandlingspedagog under de nästkommande två åren. Totalt arbetade IP för SiS i tre år.

Intervjuperson 4, IP4, är utbildad behandlingsassistent och hade jobbat för SiS i tre år. IP arbetade som behandlingsassistent under sin tid med SiS.

Intervjuperson 5, IP5, saknade eftergymnasial utbildning när hen arbetade för SiS och blev anställd som timanställd behandlingsassistent utifrån sin tidigare arbetslivserfarenhet. Tidigare hade IP arbetat som ordningsvakt.

6.2 Kompetens

Ett generellt tema vi lagt märke till under intervjuerna är att de tidigare behandlarna inte upplevt att deras utbildningsnivå varit särskilt relevant för sitt arbete. De ser dock vikten av att ha formellt utbildad personal på plats för att sköta administrativa uppgifter som exempelvis utredningar eller verksamhets specifika administrativa uppgifter. Med formell utbildning syftar vi på utbildning som tar plats hos en yrkeshögskola eller ett universitet.

[...] det hjälper inte om du har utbildning utan du kan vara forskare och jobba på SiS, det säger ingenting, du måste vara socialt smart [...]
(IP1)

Utifrån intervjun med IP1 upplevde vi det som att hen försökte säga att man lär sig arbetet på plats och att mycket handlar om personlig lämplighet. Denna erfarenheten och synen på utbildningen hade både IP3 och IP4. Med utgångspunkt i vad Herz och Johansson (2016) skriver om det professionella mötet kan vi förstå oss på hur intervjupersonerna tänker när de uttrycker detta. I det professionella mötet möter inte klienten endast en människa utan även en institution, vi anser att avståndet mellan klienten och professionell till viss grad kan minska med rätt bemötande. När detta avstånd minskar påverkas mötets upplevelsenivå, alltså känslorna som mötet präglas av (ibid.), på ett positivt sätt vilket enligt oss leder till att man effektivt kan arbeta med ungdomarna. Det kan ofta handla om att klienten inte ser socialarbetaren som en människa utan mer som en representant för institutionen vilket den även är men genom att visa sin mänsklighet som professionell, visar personalen också att den är mer än bara personal. Detta ser vi som något som påverkar relationen mellan professionell och klient på ett positivt sätt.

Intervjupersonernas erfarenheter av sina kollegor är att de mestadels inte haft någon formell utbildning men lägger i sina utsagor vikt på vad de sagt tidigare om att de inte anser formell utbildning vara det viktigaste för rollen som behandlare på ett av SiS särskilda ungdomshem.

Jag upplevde att när det var väldigt mycket kris bland personal tog man in både tillsvidareanställda men framförallt vikarier som helt saknar de där färdigheterna och jag upplevde att de bara var där som en regulator för att fylla upp behovet. (IP2)

Något som vi dock lagt märke till är att intervjupersonerna upplever att SiS anställer vad vi tolkar att intervjupersonerna menar, inkompetent personal. Med inkompetent personal syftar vi på personal som av skäl så som en bristande människosyn inte är lämplig för arbetsplatsen eller arbetet i sig. Det vi ser i den tidigare forskningen är att det finns en hög andel utbildad personal som arbetar på SiS (Ahonen & Degner, 2014). Vi anser inte att utbildad personal kan kallas inkompetent personal då där är mer än utbildning som är av värde i arbetet med ungdomar. Till en början skulle man kunna tänka sig att det är motsägelsefullt med tanke på att de lagt vikt på att formell utbildning inte är av vikt. Vi tror dock att de syftar på att det finns brister i form av en prövning av personlig lämplighet under anställningsprocessen. Det vi hört från olika intervjupersoner är att SiS anställer i princip vem som helst. Detta är även något som vi relaterar till att vissa personer som arbetat på SiS inte är lämpliga till att arbeta med socialt arbete. Följande citat av IP1 beskriver en tidigare kollega som var aktiv missbrukare under sin tid som behandlare på SiS. Situationen i fråga handlar om när kollegan var påverkad under arbetstid.

[...] vem som helst. Vi hade många som var aktiva missbrukare, vi har fortfarande och vi hade en fast (som) jobbade natt och han återföll 3 - 4 gånger. (IP1)

Intervjupersonerna är mestadels överens om att en lämplig personlighet bland annat innefattar en viss prestigelöshet. Ett exempel på denna typ av prestigelöshet är IP5 som i vissa situationer ignorerar de normer och förväntningar som organisationen har på personalens bemötande gentemot ungdomarna genom att exempelvis skojbrottas med ungdomarna.

Det skulle man ju inte ha för det uppmanar ungdomar till våld. Samtidigt som jag då menar på att det är inte någon utav ungdomarna som jag gör detta med som har problem efter och utan de tycker ju om

det. Det är precis vad en ungdom tycker om, alltså hitta på lite småhyss, vara lite korkad om man får uttrycka sig så och sen så är vi allvarliga (när det behövs). Man kan liksom inte... bara för att vi på ett låst boende så innebär det inte att det är allting är svart och vitt, utan man måste någonstans få lov att leka eller hur man ska uttrycka det. För att det är en ungdom. (IP5)

IP5 väljer istället att handla utanför sitt givna handlingsutrymme. Det kan bero på att hen känner att organisationens rekommendationer och beskrivna åtgärder inte fungerar för den specifika klienten och måste därför använda sin egen erfarenhetsbaserade kunskap kring hur vissa situationer bör hanteras på bästa sätt.

Vi ser både fördelar och risker med att agera utanför de riktlinjer, regler och rutiner man förväntas arbeta utifrån som anställd för SiS. En fördel vi ser är att avståndet mellan klient och professionell minskar. Detta genom att man stiger ner till klienternas nivå och bemöter dem på ett sätt som leder till att de kan komma att uppleva mötet med den professionella som givande och tryggt. Med tanke på att klienterna bemöter institutionen och inte bara människan kan detta sättet att bemöta klienter på i detta fallet ge ungdomarna en mer positiv syn på både sin vårdplats men även personalen. Risken vi ser med detta sätt att agera utanför sitt givna handlingsutrymme är att det inte fungerar med alla klienter och att det kan öka avståndet mellan klient och professionell, eller i andra fall leda till att klienten tycker den professionella inte är kompetent nog att ge de adekvat vård. Om inte klienten tycker att den professionella är seriös nog i sitt arbete kan detta även leda till en negativ syn på institutionen som den professionella representerar.

6.3 Utmaningar

Intervjupersonerna beskriver olika utmaningar som de handskas med i arbetet på SiS. En av dessa utmaningarna är enligt IP3 relationsskapandet gentemot ungdomarna.

[...] du är ju hatad när de kommer, alltså du är svart för dem så du måste ju på något sätt vända detta och det är jättesvårt [...] (IP3)

Det IP3 syftade på i citatet ovan är den utmanande uppgiften om att bygga en relation till ungdomarna. När ungdomarna kom till boendet var personal "svart för dem" (IP3), med detta vill vi säga att hen syftar på att ungdomarna initialt inte tycker om personalen. Därför börjar relationsbyggandet från grunden vilket enligt IP3 var det mest utmanande med yrket och relaterar det till att ungdomarna redan är "trasiga" (IP3) och har svårt för att lita på andra människor, minst sagt institutioner och staten överlag. Att ungdomarna blivit svikna så många gånger innan de kommit till boendet är något som IP3 tror kan vara en bakomliggande orsak till denna bristande tilliten. Den strukturella nivån av det professionella mötet beskriver denna utmaning på ett bra sätt då klienten inte alltid ser människan som den professionella utan maktavståndet mellan klient och professionell leder till att synen av den professionella präglas av institutionen som den arbetar för. IP3 upplevde dock att sin unga ålder var en fördel och ett verktyg för arbetet mot att bygga en givande relation till ungdomarna. Detta är ett exempel på en positionell faktor som påverkar mötet och vi kan föreställa oss att positionella faktorer har en roll i arbetet mot att bygga en relation till ungdomarna. Detta med tanke på att IP5 beskrivit att det utmanande med relationsbyggandet i arbetet var svårigheter i språket och skillnaden i kultur i arbetet med ensamkommande från andra länder. Herz och Johansson (2016) skriver att etnicitet är en positionell faktor och vi tolkar att IP5:s relationsbyggande påverkats av just den positionella faktorn.

Vi hade rätt så mycket krokar där [...] en människa som har vuxit upp i det svenska samhället där du är präglad av hur det ser ut, hur man skulle kunna bete sig. Många vet ju hur man kanske bör bete sig, men man väljer att vara rebell. Medan många utav de ensamkommande flyktingbarnen har ju levt och vuxit upp i en fruktansvärd miljö i sina hemländer liksom plocka med sig hit och ställer till med problem på det viset. (IP5)

En annan utmaning är att behålla sin professionalitet. IP3 berättar om svårigheten med att behålla tålmodet, detta eftersom man får höra och stå ut med mycket som

personal men ständigt förväntas vara tyst och ha ett professionellt förhållningssätt i sitt arbete. Vi kan se detta i ett citat från IP3 nedan.

[...] fyfan man behöver tålmod på sånt här jobb du ska kunna höra allting alltså svordomar alltså liksom och du ska då kunna vara tyst och vara professionell tillbaka [...] (IP3)

Detta är något som även framkommer ur intervjuerna med IP2 och IP4 då de båda berättar att man måste ha tålmod i sitt arbete, dock såg de inte det som någon större utmaning. Vi kan se att personalens tålmod provas när de spenderar långa arbetsdagar inlåst med ungdomar som kan komma att utsätta personalen för psykisk våld i form av hot och trakasserier. Enligt Herz och Johansson (2016) riktas våld mot personer som upplevs som svaga och förekommer när tilliten som byggts mellan professionell och klient brister. Vår tolkning är att när ett beslut fattas gällande en ungdom på boendet, av personal som ungdomen har en bra relation till, som inte stämmer överens med vad ungdomen vill så brister tilliten vilket leder till frustration och ilska. Därför är det både utmanande och viktigt att ha tålmod i sitt arbete eftersom man som behandlare tror på sin behandling och anser sina beslut vara givande för klienten.

Cheferna har också upplevts som utmanande då det finns direkta riktlinjer som personal är tvungna att förhålla sig till och “[...] ifrågasätter du då blev du svarta fåret.” (IP1). Denna utmaning som handlar om den professionellas handlingsutrymme kan problematiseras. Personal måste följa de direktiv som ges av avdelningschefer. Ifrågasätter personalen vad chefen ger för uppdrag blir de enligt IP1 det “svarta fåret”. Vi tror att det kan finnas anledningar till att personalen ifrågasätter dessa direktiven, dessa anledningar kan handla om att de som jobbar närmast ungdomarna anser ett visst beslut vara felaktigt utifrån ungdomens behov. Det kan vara felaktigt ur både behandlarens och ungdomens perspektiv. Här uppstår ett dilemma; ska den professionella ifrågasätta sin chefs direktiv och bli “svarta fåret” ur chefens perspektiv eller ska den professionella mot sin bedömning följa direktivet och riskera att skada den relation hen arbetat på att bygga upp?

6.4 Våld & konflikthantering

IP1 berättar att det förekommer mycket våld på SiS. Det kan exempelvis handla om fysiskt våld. Det är inte helt ovanligt att polis behöver kallas till arbetsplatsen. IP1 berättar dock att personalen är ansvariga för att våldsamma situationer uppstår 90% av gångerna. Hen betonar att det är ytterst viktigt med en funktionell arbetsgrupp som mår bra och är nära varandra. Med en sådan arbetsgrupp är det möjligt att ‘släcka alla bränder som finns’. Anledningen till vikten av en funktionell arbetsgrupp som vi tolkar det är att gruppen är vana vid att arbeta tillsammans vilket underlättar hanteringen av klienterna. Vi ser en möjlighet i detta samspelet i form av att den kan leda till en positiv känsla inom den funktionella arbetsgruppen som smittas av på ungdomarna, vilket i sin tur leder till att de upplever mötet med personalgruppen som något positivt och fritt från stigmatisering. Vår intervjuperson har själv inte mycket erfarenhet av våld riktat mot hen själv. Det enda som hen kan tänka på är att hen har blivit spottad på av en klient men att den situationen snabbt blev bättre genom att hen tog två steg tillbaka och visade förståelse för klientens ilska. Att situationen blev bättre kan relateras till upplevelsenivån där känslorna relaterat till mötet baseras på hur klienten upplever mötet. Enligt vår uppfattning bemöttes ungdomen lågaffektivt vilket ledde till att lugnet från IP1 sida smittades av och att ungdomen inte längre upplevde mötet som hostilt när IP1 visade förståelse för ungdomens ilska. Majoriteten av våra intervjupersoner är utbildade i No Power No Lose. IP1 beskriver att utbildningen är obligatorisk men ändå är det inte alla som går på utbildningen. Att vissa inte gick på den kunde bero på olika anledningar som exempelvis att personalen var sjuk de dagar utbildningen erbjöds. IP4 berättar även att alla inte får utbildningen direkt och måste vänta ett tag innan de blir erbjudna NPNL. IP5 beskriver att hen inte fick någon utbildning i NPNL och anledningen till detta är att boendet var nystartat och att tiden inte fanns för att utbilda ny personal. IP1 berättar att NPNL är den enskilt viktigaste utbildningen som SiS erbjuder och att hen har haft stor nytta av den.

[...] dock så är det väldigt få som går på den även om den är obligatorisk så att om alla hade gått på den så hade vi minskat nedläggningar med minst 50 % kanske. (IP1)

Intervjuperson 1 berättar att hen är nöjd med utbildningen och uppger att det är väldigt tydligt hur man ska agera i olika situationer som uppstår. Dessa situationer kan vara att hantera våld men det kan även handla att försöka förhindra att våldet uppstår från första början. Detta är även någonting som överensstämmer med den information om utbildningen som vi beskrivit i vår bakgrund.

Även IP2 berättar att det förekommer mycket våld på arbetet från ungdomarna. Det kan vara både fysiskt och psykiskt våld. Exempel på det våld som kan förekomma som hen beskriver det är, grova hot, slag, sparkar, får saker kastade mot en och bli spottad på. Våldet beskrivs komma i olika perioder men att det ibland kan handla om flera gånger i veckan. Detta går att relatera till Winstanley och Hales studie (2008) där det är vanligt förekommande att uppleva våld mer än en gång. IP2 verkar dela en liknande uppfattning som IP1 att det även oftast var personalens fel till att konflikter uppstod genom att de exempelvis sa något opassande till klienterna. När vi ställde frågan kring hur IP2 hanterade dessa situationer fick vi svaret att man får sköta situationen på ett spontant sätt. Hanteringen av situation beror enligt IP2 på hur våldet ser ut men det kan vara allt från att verbalt försöka lugna ner personen till att vara tvungen att tillkalla hjälp för att "brotta ner" och avskilja klienten. När IP2 berättar att hanteringen sker på ett spontant sätt syftar hen på att hen inte hade den kunskapen som krävs för att hantera de utmaningar. Av denna anledning försöker IP2 lösa konflikter på alla möjliga sätt. Citatet nedan förklarar hur IP2 berättar att hen saknar kunskaper om hur våldet från klienter ska hanteras.

Man hade inte den kunskapen att hantera någon som angriper en och göra det, avvärja det på ett snyggt sätt. (IP2)

Intervjuperson 2 berättar att det fanns personal som inte trodde på olika verbala metoder som exempelvis lågaffektivt bemötande utan de ville göra på sitt eget sätt. IP2 menar på att deras egna sätt att arbeta på är ett mer fysiskt tillvägagångssätt. Detta kan även relateras till begreppet handlingsutrymme där personalen har rätt att hantera klienterna fysiskt, dock är det önskvärt att endast använda fysiska metoder om det behövs och är befogat. Det som hen beskriver som problematiskt är att vissa istället bemöter våld genom att försöka skrämman klienten och få dem att bli tysta.

Hen beskriver att vissa arbetar med sin stolthet och försöker hålla ordning istället för att försöka lugna situationen så långt det går.

IP3 betonar att det är vanligt med våld från klienter med att det som förekommer mest är det psykiska våldet vilket förklaras som att man blir kallad för "taskiga" saker och/eller bli hotad. IP3 säger att våld uppstår ofta men att det inte hinner leda till något allvarligt majoriteten av gångerna eftersom personalen är väldigt duktiga på att larma och hjälpa varandra. Att hjälpa varandra kan innebära att mer personal tillkallas för att hantera våldet. Anledningen till att konflikter uppstår som IP3 beskriver det beror på att klienterna kan ha en dålig dag och tar ut det på personalen eller andra på boendet och/eller att en ungdom efterfrågar något som personalen nekar. När man arbetat med ungdomar som bor på den låsta institutionen försöker man samarbeta genom tillit från båda hållen och när denna tilliten brister på grund av olika anledningar uppstår det som IP3 beskriver en frustration som kan leda till aggression från ungdomens håll. Detta är vad Herz och Johansson (2016) beskriver som det våldsamma mötet. Beskrivningen av det våldsamma mötet är ett sätt att tolka vad IP3 säger i intervjun. I frågan kring hur personalen ska hantera våldsamma situationer får vi svaret att det som ska göras är att larma och få hjälp av övrig personal, försöka att backa undan om det går, eller försöka prata ut det med klienten. IP3 säger att man aldrig egentligen ska agera själva vid våldsamma situationer. Dock speglar dessa riktlinjer inte alltid hur det ser ut i praktiken. IP3 förklarar att hen en gång blev attackerad av en klient där klienten försökte kasta hen stol på IP3.

Jag gjorde ju faktiskt fel så jag borde backat undan där men jag kände ingen rädsla så jag börjar dra i stolen och ta bort den från henne istället och vi ska ju aldrig agera själva om det inte är självförsvar. Jag kunde ju ha gått ut men jag hanterade situationen på mitt sätt för jag tyckte jag hade kontroll. (IP3)

I detta citat berättar IP3 att hen inte riktigt hanterade situationen som de är lärda att göra. IP3 hanterade situationen istället ensam men förklarar senare i intervjun att det

beror på att hen och klienten hade en bra relation vilket betyder att det finns utrymme för att hantera situationer på prefererade sätt.

I frågan kring hanteringen av psykiskt våld förklarar IP3 att man pratar med en kollega och försöker finnas där för varandra. Det finns även något som kallas för spegling. Spegling görs varje kväll och man sitter med klienten och pratar om dagen och hur den har gått. Sedan finns det även ett slags poängsystem som IP3 beskriver som ett belöningssystem men det kan även användas för att ta bort poäng. Om klienten svurit eller varit våldsam tar man bort poäng vilket kan leda till att man kunde dra in pengar från deras veckopeng. Detta poängsystem tolkar vi som en form av straff eftersom dåligt beteende betyder att klienterna kan förlora hela eller delar av ungdomens veckopeng. Vi ser detta som ett verktyg för personalen som hjälper dem att försöka kontrollera samt hantera ungdomens beteende när personalens egna metoder inte fungerar.

IP4 beskriver som de andra att våld uppstår på arbetsplatsen. IP4 beskriver att det beror på att ungdomarna blir frustrerade och att våldet kan bli en konsekvens av att vara inlåsta med varandra. Intervjupersonen berättar att hen personligen inte blivit utsatt men att man blir indirekt involverad när ens kollega hamnar i en våldsam situation eftersom man ska ställa upp för varandra. IP4 berättar att det som är viktigt att tänka på när en våldsam ungdom ska hanteras är att tänka på vad man har rätt att göra och om det är befogat vilket vi relaterar till personalens handlingsutrymme där personalen har olika lagar och regler de måste förhålla sig till. Det sker oftast nedläggningar men det är viktigt att släppa dem direkt när de slutar göra motstånd eller våldet upphör. Det är även vanligt att avskilja ungdomarna och ibland får de vara i ett avskiljningsrum tills de lugnar ner sig. Vid psykiskt våld är det även vanligt att konfrontera och säga berätta att sådant beteende inte är acceptabelt. Personalen gör även tillbudsrapporter när sådana situationer uppstår. Detta är både riktlinjerna som ska följas och det IP4 själv har gjort när hen återberättat händelserna för oss. Om vi sammanfattar hur IP4 svarar ser vi att våld förekommer mot personalen från ungdomarna, vi ser även hur IP4 och kollegorna hanterar våldet.

IP5:s svar stämmer överens med de andra intervjupersonernas berättelser om både psykiskt och fysiskt våld. Även IP5 hanterar situationen genom nedläggningar vilket även leder till avskiljningar och i vissa fall sätta klienterna i en avskild avdelning. Ibland kunde det vara så att IP5 och annan personal hanterade våldsamma situationer medan annan personal stod och tittade på. Att personal stod och tittade på för att de var rädda kopplar vi till de faktorerna som Herz och Johansson (2016) berättar man ska ta hänsyn till i analyserandet av våld. Kombinationen av underbemanning, relationella faktorer och utbildad personal på SiS särskilda ungdomshem ser vi som problematisk. Vi tolkar IP5:s svar på frågan om våld som ett resultat av denna kombinationen. Även i denna del av ser vi hur IP5 beskriver att hen varit med om våld av klienterna samt hur vissa av personalen kan känna rädsla av att intervensera.

Det slutade med att jag och två av mina kollegor som agerar medans övriga personalen stod och tittade på för de var rädda och den fjärde som skulle hjälpa till fick själv flertalet slag mot kropp och huvud.
(IP5)

Respondenten beskriver att vissa av personalen gav efter klientens vilja på grund av rädsla. IP5 menar dock att det är bäst att vara konsekvent i sin hantering. IP5 berättade att hen hanterade de våldsamma situationerna fysiskt där det var viktigt att försöka vinna klientens respekt och förtroende. Problemet som uppstår när personalen inte förhåller sig till samma sätt som hen beskriver det är att det blir olika regler och klienterna tillåts göra olika saker beroende på vem som jobbar. Det leder till att klienten blir irriterad när en personal tillåter en sak och när en annan säger nej. Det skapas konflikter av att arbeta inkonsekvent. Att personalen ger sig på grund av rädsla är något som vi kopplar till teorin om att våld riktas mot individer som upplevs vara svaga (Herz & Johansson, 2016). Är personalen rädda för ungdomarna kan de därför ses som svaga och riskera bli utsatta för våld från ungdomarna.

Och då fick man en ny situation där på grund av att man tagit avstamp ifrån reglerna för mycket tidigare på dagen och så kommer annan

personal på kvällen och sätter ner foten och då får den situationen utav det. (IP5)

I detta citat beskriver IP5 att personalens olikhet i deras arbetssätt bidrar till konflikter för den personal som följer reglerna och säger nej när en klient ber om något. Problemet som vi ser med detta är att det finns personal som inte vågar att gränssätta klienter som upplevs vara farliga. Svensson, Johnsson, Laanemets (2021) har skrivit att individuella faktorer och interaktionen mellan klient och arbetare kan påverka en arbetares handlingsutrymme. Det kan mycket möjligt handla om att arbetaren varit rädd för att gränssätta klienter men IP5 synliggör konsekvenserna av detta. Det betyder att en arbetares rädsla för gränssättning kan skapa konflikter för personalen som faktiskt vågar gränssätta klienterna. Konflikter på grund av personalgruppens olika regler är även något vi sett från Petterssons (2021) studie.

6.5 Personalens egenskaper

Ett tema som var återkommande och som många av intervjufrågorna ledde till var vilka olika personliga egenskaper som var viktiga hos personalen. Människosyn är ett begrepp som används av alla intervjupersonerna. Med utgångspunkt i hur intervjupersonerna tidigare under intervjun beskrivit att annan personal arbetat förstår vi det som att en viktig egenskap hos personalen är en god människosyn. Vad IP1 beskriver som god människosyn är att “[...] man i grunden gillar människor och vill arbeta med människor i kris.” (IP1). Utöver det är det viktigt att vara “socialt smart” (IP1) och ha “social kompetens” (IP2), vilket vi förstår som att vara exempelvis lyhörd eller empatisk. Detta kan vi se som bra egenskaper att ha som behandlare i kontexten av arbete med ungdomar som har komplex problematik eftersom det underlättar förståelsen för den relationella nivån av mötet. Med en förståelse för den relationella nivån av mötet kan man enklare navigera och anpassa sitt bemötande av ungdomarna.

Viktiga egenskaper hos personalen enligt IP5 var en auktoritär personlighet och ett konsekvent tänkande då det enligt hen är precis vad ungdomarna behöver. Samtidigt som man upprätthåller det auktoritära och konsekventa ska man även kunna vara avslappnad (IP5) och agera utifrån situationen man befinner sig i. Vi ser denna

kombination av färdigheter som att man måste vara flexibel och aktivt vara reflekterande över de situationer och möten man befinner sig i under sin arbetsdag. Man representerar sin organisation och arbetar utifrån det handlingsutrymme man fått, men om en situation uppstår där man tolkar de olika nivåerna i mötet på ett sätt som tyder på att man måste agera utanför sitt givna handlingsutrymme måste man ta ett steg utanför ramen för agerandet man har. IP5 förklarar nedan ytterligare att den auktoritära personligheten kan liknas ett föräldraskap där man är konsekvent kring hur man hanterar situationen när barnet gör fel. Samtidigt beskriver hen att det ska finnas tid för att ha kul och skoja men det ska även finnas tid för ett allvar i seriösa situationer.

Ja, men alltså det man kan nästan se lite som ett föräldraskap där [...] Med barn så är man ju konsekvent när barnet gör fel. Och sen har man ju det ganska flummigt sen när man vill ha roligt att leka. Det är ganska enkelt. Enkla förhållningssätt kan jag tycka personligen. Sen tycker vi alla olika men så har vi olika situationer och olika uppfattningar. Men är det att det är allvar just nu? Ja, men det är det allvar just nu, då sitter vi inte och flummar. (IP5)

Ett annat exempel som handlar om att handla utanför sitt handlingsutrymme kan vara reglerna kring maten. Klienterna har specifika tider som bestämmer när de äter mat. IP3 beskriver en situation där hen tycker att reglerna inte bör vara så stränga och där man ska kunna gå utanför sitt handlingsutrymme.

[...] man har ju barn hemma och om ditt barn hade gått upp kl. 3 på natten och frågat om en macka för att hon är hungrig, alltså det är klart jag hade gett en unge en macka men sen på en institution om en ungdom går upp och frågar om en macka är regeln nej hon får ingen macka hon skulle ätit innan åtta jag tycker man måste kunna se över de här reglerna lite alltså ungen är ju hungrig mitt på natten jag känner det var såna saker jag kunde reagera på rätt så mycket. (IP3)

I detta citat jämför IP3 ungdomarna på ett SiS-hem med om man skulle haft barn hemma. Hen tycker att reglerna är för stränga och att i dessa lägen ska det vara möjligt att ge ungdomen mat trots att hen kanske missat att äta vid de specifika tiderna. Detta kan vi relatera till personalens handlingsutrymme. Enligt organisations regler ska personalen inte ge ungdomar mat utanför de tider där ungdomarna ska äta. Det blir ett dilemma eftersom personalen även måste bemöta ungdomen som en medmänniska samtidigt som hen är en representant för sin organisation.

6.6 Sammanfattning av resultat och analys

Det analyserade materialet har pekat på att intervjupersonerna menar att eftergymnasial utbildning i större grad inte är av vikt då mycket av yrket inte går att förbereda sig inför rent teoretiskt. Flera av intervjupersonerna uppgav att de inte hade tillräckligt med utbildning för att hantera de utmaningar som uppstod samtidigt som andra sagt att deras utbildning inte varit av särskilt stor nytta.

De största utmaningarna enligt intervjupersonerna var relationsskapande, kulturkrockarna med klienterna, att navigera mellan olika personalgrupper och slutligen var det även att arbeta med vissa chefer eller personal som stryper ens handlingsutrymme.

Alla intervjupersonerna uppger att det förekommer mycket våld på arbetsplatsen. Alla har varit i någon våldsamt situation oavsett om det är en själv som blivit utsatt eller ens kollega. Våldet som förekommer är både psykiskt och fysiskt från ungdomarnas sida. Respondenterna har olika anledningar till att de tror att våld uppstår. En intervjuperson menar på att det kan bero på irritation i samband med att man spenderar mycket tid instängd med ungdomar. Andra säger att det mestadels är personalens fel då de exempelvis provocerar ungdomarna och vissa tycker att det konflikter skapas genom att gränssätta ungdomarna eller att olika personalgrupper arbetar inkonsekvent.

De viktigaste egenskaperna personalen tyckte att man behöver för att arbeta på SiS var en god människosyn, att vara socialt smart, auktoritär och rättvis. En

intervjuperson tycker även att man ska kunna böja något på reglerna och på ett sätt visa förståelse.

7. Avslutande diskussion

Arbetets syfte har varit att förstå de utmaningar som tidigare personal på SiS ungdomshem har stått inför i sitt arbete och hur de hanterade dessa utmaningar. För att svara på detta syfte har vi valt ut fyra olika frågeställningar. Vi anser att vi har fått svar på alla de frågor vi haft. Vi börjar med att presentera det första temat som har med personalens kompetens att göra. När det kom till eftergymnasial utbildning var det ganska blandat svar. Det var vissa som hade en eftergymnasial utbildning. Det var någon som hade någon enstaka kurs och det var även en som inte hade någon eftergymnasial utbildning alls. Frågan kring om de kände att de var tillräckligt utbildade för att hantera arbetets utmaningar var det många som sa att de inte tyckte det. En av anledningarna kan vara att den teoretiska utbildningen inte förbereder en helt och hållet inför det praktiska arbetet som krävs utav en på SiS. Alla våra intervjupersoner svarade att utbildning inte är det enda som behövs inom socialt arbete. Det som krävs är rätt personlighet på arbetet där personalen har en god människosyn. Vi tror att denna personligheten kombinerat med en god människosyn hjälper personalen i bemötandet med ungdomen ur ett socialpsykologiskt teori om mötet mellan individer. Utöver detta var även SiS:s egna utbildning No Power No Lose ett bra verktyg för många av de intervjuade. Det var dock inte alla som fick denna utbildningen från arbetet. IP5 uttryckte att det kunde bero på tidsbrist. Detta ser vi dock som ett problem eftersom att det är viktigt att utbilda personalen i arbetet med komplexa målgrupper. Att starta ett nytt boende utan planen att utbilda personal verkar i vår mening oseriöst.

Trots att majoriteten av våra respondenter hade en eftergymnasial utbildning kände de att flera av deras kollegor inte hade rätt utbildning. Det var även några som sa att SiS i princip anställer "vem som helst". Dessa påståenden är något vi känner igen från den tidigare forskningen. Statskontorets utredning visade att det fanns en period då utbildningskraven sänktes för att kunna anställa mer personal. Även flera studier

har visat på att behandlingsassistenter är relativt lågutbildade (Ahonen & Degner, 2014; Biszczanik, 2021; Kallenberg, 2016; Andersson, 2021).

Nästa frågeställning berörde personalens största utmaningar. Detta var ett intressant avsnitt att skriva om eftersom våra respondenter hade olika uppfattningar om vad som var utmanande för dem. Några av de utmaningar de tog upp var att det var svårt att arbeta med vissa kollegor eller att chefen har en för styrande roll där ens handlingsutrymme som personal minimeras. En annan tyckte att det var svårt att förhålla sig till olika personalgruppers arbetssätt och att arbetad med den komplexa målgruppen var utmanande. Andra utmaningar kunde vara att vara inlåst med ungdomarna hela dagen, att skapa relationer med ungdomar som egentligen inte tycker om socialarbetare och att arbeta med flyktingar där deras värderingar krockar med ens egna. Diskussionen kring personalens utmaningar är inte något vi starkt kan relatera till den tidigare forskningen. Det skulle kunna relateras till den komplexa målgruppen och att klara av det arbetet som utbildad inte är en enkel uppgift. IP2 var en av de personer som tyckte det var krävande att bemöta en sådan komplex målgrupp samtidigt som det var en bästa sakerna med arbetet på grund av att sedan kunna se utvecklingen hos dem. Vogel (2012) diskuterar den komplexa målgruppen och menar på att personalen kan arbeta med ungdomar dömda för straff och andra typer av problematiker. Författaren betonar vikten av kunskap inom området vilket vi relaterar till att personalen ska kunna hjälpa målgruppen på bästa sätt.

Det tredje temat handlar om våld på arbetsplatsen från klienterna och hur personalen hanterar detta våld. Alla intervjupersoner uppger att de har stött på våld på arbetsplatsen och flera säger att det är mycket våld. Det rör sig både om psykiskt och fysiskt våld. Alla har inte haft våldet riktat mot sig specifikt men det går att ha blivit drabbad när personalen hjälper sina kollegor. Att socialarbetare upplever våld i arbetet är något som flera forskare syftat på i den tidigare forskningen. Det finns studier som visat att våld oftare förekommer på låsta avdelningar än olåsta (Alink et al., 2014; Andersson 2021). Våldet på SiS eller arbetet med ungdomar på institutioner är inte bara typiskt för Sverige utan det finns flera europeiska studier som visar att det är vanligt i andra länder också (Winstanley och Hales, 2008 ; Andersson, 2021). Hanteringen av våldet är dock inte alltid homogent. Det som är

en gemensam hantering är att larma. No Power No Lose är en utbildning som personalen ska få vilket hjälper vid våldsamma situationer men även att försöka förebygga våldsamma sammanhang.

Det sista temat handlar om vad våra intervjupersoner anser vara viktiga egenskaper som personalen bör besitta. Det som alla intervjupersoner hade gemensamt var att det är viktigt med rätt människosyn i denna bransch. Det var viktigt att se ungdomarna som medmänniskor utan att döma dem. Det var även viktigt att vara socialt smart och att ha tålamod. Att vara socialt smart kan innebära att kunna se de olika nivåerna i ett möte mellan individer och att ha förståelse för hur bland annat maktskillnaden i mötet, ungdomens upplevelse av mötet och platsen för mötet kan påverka hela mötet. Tålamodet, som vi har förstått det, är viktigt för att arbeta lågaffektivt i situationer där du som personal lätt kan bli provocerad. I den diskussionen tänker respondenterna specifikt på de psykiska våldet och att det är viktigt att vara förberedd på att höra otrevliga kommentarer. Vissa trycker även på vikten av att kunna vara modig och sätta gränser trots att du som personal arbetar med ungdomar som i många ögon är tuffa.

Framöver tycker vi att forskningen som syftar att förstå SiS verksamhet och arbetet med ungdomarna som bor på ett av SiS särskilda ungdomshem till större del ska vara kvalitativ. Den tidigare forskningen kring utbildningsnivån (Ahonen & Degner, 2014; Kallenberg, 2016; Andersson, 2021) har visat på att utbildningsnivån är låg. Däremot anser vi att man missat viktiga delar i arbetet med ungdomar när man undersökt utbildningsnivån på det sätt som den tidigare forskningen gjort. Ett exempel på vad vi menar är Ahonen och Degners studie (2014) som är kvantitativ. Visst är många behandlare relativt lågutbildade rent akademiskt, men arbetet med människor kräver mycket mer än akademisk utbildning. Som vi sett i empirin och analysen är social kompetens minst lika viktigt i situationer som bemötandet med en klient. Om man inte känner till sociala sammanhang, hur vissa uttryck kan påverka andra människor eller inte har ett genuint intresse av att hjälpa människor med kris så spelar utbildningsbakgrund inte någon roll i arbetet med människor. Vi menar inte att den tidigare forskningen inte är av nytta, men vi ser gärna att

forskning framöver görs ur ett kvalitativt perspektiv för att få med vad ungdomar och personal som faktiskt är på plats anser vara viktigt i arbetet.

Kompetens är också något som är viktigt i arbetet på SiS. En person kan ha olika typer av kompetens, det kan handla om bland annat akademisk, personlighetsbaserad och erfarenhetsbaserad kompetens. Under arbetets gång har vi fått ta del av olika perspektiv på kompetens och därmed bildat en egen uppfattning av vilken form av kompetens som är viktig för arbetsplatsen. Vi anser att det krävs kompetens i form av en slags personlig lämplighet kombinerat med adekvat teoretisk utbildning inom arbetet med komplexa målgrupper som de som finns på SiS för att kunna bemöta utmaningarna som man under arbetsdagen ställs inför. Man måste kunna vara bestämd och hålla sig professionell under bland annat hot och våld från ungdomar men även kunna läsa av rummet och möta ungdomen fördomsfritt.

Referenslista

Ahonen, Lia. & Degner, Jürgen. (2014). Working with complex problem behaviors in juvenile institutional care: Staff's competence, organizational conditions and public value. *International Journal of Prisoner Health* 10 (4): 239-251.

Lenneke R. A. Alink, Euser, Saskia, Bakermans-Kranenburg, Marian & van IJzendoorn, Marinus H (2014). A Challenging Job: Physical and Sexual Violence Towards Group Workers in Youth Residential Care. *Child Youth Care Forum* 43, 243–250.

Andersson, Peter (2021). *Hot, våld och emotionellt arbete på de särskilda ungdomshemmen: Personalens berättelser* (Doctoral dissertation, Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet).

Andersson, P. (2020). Handling fear among staff: Violence and emotion in secure units for adolescents. *Nordic social work research*, 10(2), 158-172.

Biszczanik, Kamila., & Gruber, Sabine. (2021). Att arbeta i tvångsvårdens säkra rum—emotioner och säkerhet på särskilda ungdomshem i Sverige. *Norsk sosiologisk tidskrift*, 5(1), 52-64.

Bryman, Alan. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Connor, D. F., Doerfler, L. A., Toscano, P. F., Volungis, A. M., & Steingard, R. J. (2004). Characteristics of children and adolescents admitted to a residential treatment center. *Journal of child and family studies*, 13(4), 497-510.

de Valk, Sophie., van der Helm, G. P., Beld, M., Schaftenaar, P., Kuiper, C., & Stams, G. J. J. (2015). Does punishment in secure residential youth care work? An overview of the evidence. *Journal of Children's Services*.

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

Furnivall, Judith. (2018). Reclaiming complexity: beneath the surface in residential child care, *Journal of Social Work Practice*, 32:4, 373-390.

Harris, Barbara & Leather, Phil. (2012). Levels and consequences of exposure to service user violence: Evidence from a sample of UK social care staff. *British Journal of Social Work*, 42(5), 851-869.

Herz, Marcus. & Johansson, Thomas. (2016) Mötets många ansikten - när professionella möter klienter. I: Meeuwisse, Anna, Swärd, Hans, Sunesson, Sune, & Knutagård, Marcus. (Red.) (2016). *Socialt arbete: En grundbok*. Natur och kultur.

Johansson, Jan. (2007). *Residential care for young people in Sweden: homes, staff and residents*. Department of Psychology.

Jönsson, A. (2021). Handlingsutrymme i en professionell kontext. I: Linde, Stig & Svensson, Kerstin (red.) *Välfärdens aktörer: Utmaningar för människor, professioner och organisationer*. Lund: Social work press, vol 2.

Lindholm, Lisbet, Lindström, Unni Å., Wiklund, Lena. (2002) Hermeneutics and narration: a way to deal with qualitative data. *In Nursing Inquiry*, 9 (2): 114-125.

SFS 1988:870. *Lag om vård av missbrukare i vissa fall*

SFS 1998:603. *Om verkställighet av sluten ungdomsvård*

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

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*

Pelto-Piri, Veikko, Engström, Karin, & Engström, Ingemar (2017). Hantering av hot och våld: Personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner.

Pettersson, Tove. (2021). Att uppleva, motverka och hantera konflikter inom tvångsvård och arbetet med Trygghetsplaner.

Regeringens skrivelse 2020/21:215. *Vård av unga vid Statens institutionsstyrelses särskilda ungdomshem*. [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/skrivelse/vard-av-unga-vid-statens-institutionsstyrelses_H803215]. Hämtat: 2022-11-08.

Rennstam, Jens & Wästerfors, David (2015) Intervjuer. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber.

Ryen, A. (2011). *Kvalitativ intervju: från vetenskapsteori till fältstudier*. Malmö: Liber.

Sarnecki, J. (1996). Problemprofiler hos ungdomar inskrivna på särskilda ungdomshem i Stockholms län åren 1990-1994. I: B-Å. Armelius, S. Bengtzon, P-A. Rydelius, J. Sarnecki & K. Söderholm Carpelan (Red.), *Vård av ungdomar med sociala problem: en forskningsöversikt*. (s. 111-155). Stockholm: Statens institutionsstyrelse och Liber utbildning.

Silow Kallenberg, Kim. (2016). *Gränsländ: Svensk ungdomsvård mellan vård och straff* (Doctoral dissertation, Södertörns högskola).

Statens institutionsstyrelse (2022a). Jobbeskrivning [<https://www.stat-inst.se/jobba-hos-oss/lediga-jobb/information-om-tjansten---reachmee/?jobid=152> hämtad 2022-11-08]

Statens institutionsstyrelse (2022b). Om SiS [<https://www.stat-inst.se/om-sis/> hämtad 2022-11-21]

Statens institutionsstyrelse (2022c). Jobbeskrivning [<https://www.stat-inst.se/jobba-hos-oss/lediga-jobb/information-om-tjansten---reachmee/?jobid=140> hämtad 2022-11-08]

Statens institutionsstyrelse (2022d). Du som vill arbeta som behandlingsassistent [<https://www.stat-inst.se/jobba-hos-oss/du-som-vill-arbeta-som-behandlingsassistent/> hämtad 2022-11-21]

Statens institutionsstyrelse (2022e). Vår verksamhet [<https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/> hämtad 2022-12-22]

Statskontoret.se (2020) Myndighetsanalys av statens institutionsstyrelse [<https://www.statskontoret.se/publicerat/publikationer/publikationer-2020/myndighetsanalys-av-statens-institutionsstyrelse/>. Hämtat: 2022-11/08.

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

Vinnerljung, Bo, Sallnäs, Marie. och Kyhle Westermarck, Pia. (2001). Sammanbrott vid tonårsplaceringar – om ungdomar i fosterhem och på institution. *Nordisk socialt arbeid*, 22 (1): 25-34.

Vogel, Maria A. (2012). *Särskilda ungdomshem och vårdkedjor. Om ungdomar, kön, lass och etnicitet*. Stockholms universitet, Institutionen för socialt arbete.

Westblom, C. (2018). *Inget inkomstbortfall vid våld och hot* [<https://www.stat-inst.se/press/pressmeddelanden-nyheter/2018/inget-inkomstbortfall-vid-vald-och-hot/> hämtad 2022-11-14]

Winstanley, Sue, & Hales, Lisa. (2008, April). Prevalence of aggression towards residential social workers: Do qualifications and experience make a difference?. In *Child & Youth Care Forum* (Vol. 37, No. 2, pp. 103-110). Springer US.

Yin, Robert K. (2013) *Kvalitativ forskning från start till mål*. Lund: Studentlitteratur.

Åbjörnsson Hollmark, Elisabet. (2020). Ungdomar intagna på SiS särskilda ungdomshem under 2020. *En tabellsammanställning av ADAD inskrivningsintervju*. Solna: Statens institutionsstyrelse.

Ödman, P. J. (2007). *Tolkning, förståelse, vetande: hermeneutik i teori och praktik*. Stockholm: Nordstedts akademiska förlag.

Bilaga 1

Informationsbrev

Hej!

Vi är två socionomstudenter på Lunds Universitet som just nu skriver vårt examensarbete och söker respondenter till våra intervjuer.

Vårt arbete handlar om vilka utmaningar behandlare som jobbar närmast ungdomarna på SiS ungdomshem står inför i sitt arbete och hur de hanterar dessa utmaningar. Vi vill intervjua tre behandlare på ert SiS-hem för att samla information gällande deras upplevelser för vår uppsats.

Vi skulle uppskatta ett svar så snart som möjligt. Är det av intresse för er att medverka och hjälpa oss att skriva arbetet så tveka inte på att svara till denna mejladressen eller ringa mig (Nasim) på xxx - xxx xx xx.

Mvh,

Nasim Shaverdian & Gentrit Rexhepi

Handledare: Anders Lundberg

Email: anders.lundberg@lnu.se

Bilaga 2

Intervjuguide

Inledande frågor

- Information om samtycke, röstinspelning och avidentifiering
- Värm upp med lite allmänna frågor!
- Hur länge har du jobbat inom SiS?
- Vad har du för utbildning?

Huvudfrågor

- Vad har du för huvudsakliga arbetsuppgifter?
- Hur ser en vanlig arbetsdag ut?
- Vilka utmaningar står du inför under en vanlig arbetsdag?
 - Vilken är den mest utmanande/jobbigaste/svåraste?
 - Vad är det bästa med ditt jobb?
 - Vad tycker du är svårt med ditt jobb? (Exkludera utmaning)
- Vad arbetar du med för ungdomar?
 - Vad är den vanligaste anledningen till att ungdomar kommer till ert boende?
 - Hur är din relation till ungdomarna du jobbar med?
 - Hur påverkar det ditt arbete?
- Tycker du att du har tillräckligt med utbildning för att klara av dessa utmaningar på bästa sätt?
 - Anser du att dina kollegor har tillräckligt med utbildning för att klara av dessa utmaningar på bästa sätt?
- Upplever du att du får tillräckligt med utbildning på jobb för att hantera dessa utmaningar?
- Blir du erbjuden intern utbildning relevant till utmaningarna du står inför i arbetet?
- Hur hanterar du situationer som den du beskrev tidigare som den mest utmanande/jobbigaste/svåraste?
- Uppstår det våldsamma situationer mellan personal och klienter på din arbetsplats?
 - Vad är det för typ av våld?

- Har du någon erfarenhet av våld från klienter?
- Hur hanterar du dessa situationer?

Bilaga 3

Samtyckesblankett

Kandidatuppsats av Nasim Shaverdian & Gentril Rexhepi

- Jag har läst och undertecknat den information om undersökningen jag fått.
- Jag har haft möjlighet att ställa frågor om undersökningen.
- Jag är medveten om att jag som deltagare i undersökningen kommer att bli intervjuad och att detta spelas in.
- Jag har fått tillräckligt med tid på mig för att tänka igenom situationen och jag samtycker till att delta i undersökningen.
- Jag är medveten om att personlig information som mitt namn och namnet på min arbetsgivare inte kommer bli känt för någon utanför projektet.
- Jag är medveten om att mina ord kan citeras i rapporter, på webbsidor och i andra publikationer från projektet.
- Jag är medveten om att jag kommer förbli anonym när mina svar används till studien.
- Jag är medveten om att jag när jag så vill kan lämna undersökningen och att jag inte behöver förklara mina skäl till det.
- Om jag väljer att inte längre delta i undersökningen kommer den informationen jag har lämnat att inte användas.

Jag har skriftligt samt muntligt informerats om studien och samtycker till att delta.

Underskrift, deltagare

Namnförtydligande, deltagare

Ord och datum

Underskrift, Nasim Shaverdian

Underskrift, Gentrit Rexhepi

Kontaktuppgifter:

Nasim Shaverdian, student
nasimshaverdian@hotmail.com

Gentrit Rexhepi, student
gentrit.rexhepii@hotmail.com

Anders Lundberg, handledare för studien
anders.lundberg@lnu.se