



**LUNDS**  
UNIVERSITET  
Socialhögskolan

# Balansen mellan relationer och regelverk

En kvalitativ intervjustudie om personalens syn på att möta HVB-placerade ungdomars behov

Författarnas namn:

Cornelia Holmström Andersson & Houda El-Zaben

Kandidatuppsats: SOPB63

VT 2024

Handledare: Ulrika Levander

# Abstract

Authors: Houda El-Zaben & Cornelia Holmström Andersson

Title: The balance between relations and regulations

Supervisor: Ulrika Levander

Professionals working at youth homes have numerous responsibilities in supporting the development of the youths in care. However, professionals face expectations from society, their employer and the youth themselves, all of which can come in conflict with the law and the regulations of the youth home. Balancing the expectations with the regulations can be challenging for professionals working at youth homes. This study focuses on how professionals at youth homes perceive their freedom of action and how the regulations in combination with the expectations can both benefit and restrict them in their role. Interviews were conducted with a total of six professionals from three different youth homes in Sweden. The findings of this study suggest that navigating a regulated scope of action can present challenges, but if the professionals have a clear understanding of the needs of the youth it can be to their advantage whilst working with them towards a beneficial development. Building relationships with the youths whilst maintaining a role as a safe adult with boundaries is crucial for professionals working in this field, however they still face difficulties due to the regulations.

**Key words: Professionals in youth home, regulated room of action, social work with young people, expectations on professionals in youth work**

# Förord

Vi vill i första hand rikta ett stort tack till de HVB-hem som medverkat i vår studie och berättat så öppenjärtigt om sitt arbete med ungdomarna. Tack för att ni varit tillmötesgående och gett oss ett vänligt mottagande. Det har varit roligt och lärorikt att intervjua personal på HVB-hem. Vi riktar även ett stort tack till vår handledare Ulrika Levander som är lektor vid Lunds universitet för din vägledning. Vi vill dessutom tacka varandra för ett väl fungerande samarbete och alla timmar som vi spenderat på denna uppsats tillsammans som gett oss många lärdomar och givande stunder.

*Houda El-Zaben & Cornelia Holmström Andersson*

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning och problemformulering.....</b>	<b>5</b>
1.2 Syfte.....	6
1.3 Frågeställningar.....	6
<b>2. Tidigare forskning.....</b>	<b>6</b>
2.1 Relationer mellan hjälpare och hjälpbehövande.....	7
2.2 Barnrättsperspektivet.....	8
2.3 Förväntningar på personalen samt arbetsmiljöns betydelse.....	9
2.4 Standardisering inom socialt arbete.....	10
2.5 Litteratursökning.....	12
<b>3. Teori.....</b>	<b>12</b>
3.1 Rollteori.....	12
3.2 Handlingsutrymme.....	14
<b>4. Metod.....</b>	<b>16</b>
4.1 Digitala intervjuer.....	18
4.2 Genomförande av intervjuerna.....	19
4.4 Trovärdighet, överförbarhet och pålitlighet.....	21
4.6 Etiska ställningstaganden.....	22
4.7 Urval.....	23
<b>5. Resultat och analys.....</b>	<b>24</b>
5.1 Rollförväntningar på behandlingspersonalen.....	24
5.2 Att möta ungdomarnas behov.....	25
5.3 Manualbaserade metoder.....	30
5.4 Riktlinjernas betydelse.....	32
<b>6. Slutdiskussion.....</b>	<b>35</b>
Referenser.....	40
Bilaga 1. Introduktionsbrev.....	44
Bilaga 2. Intervjufrågor.....	45

# 1. Inledning och problemformulering

Barn och unga som vistas på ett HVB-hem, även kallat hem för vård och boende, har någon form av behandlingsbehov (Socialstyrelsen 2019). På HVB-hemmet har behandlingspersonal ett ansvar över att ge ungdomarna det stöd och skydd de är i behov av (ibid.). Barn och unga som vistas på ett HVB-hem placeras där enligt lag med särskilda bestämmelser om vård av unga (SFS 1990:52) eller Socialtjänstlagen (SFS 2001:453). Yrkesverksamma som arbetar med barn och unga inom socialtjänsten, HVB-hem och andra offentliga verksamheter förväntas följa barnkonventionens 54 artiklar som säkerställer barns rätt till skydd, deltagande och utveckling (Enell m.fl 2023). I ett reportage från SVT nämns det att personalen bör vara förberedda på att möta de ungas behov, men ibland kan förväntningarna krocka med det regelverk som styr verksamheten då det kan uppstå komplexa situationer och intressekonflikter som måste hanteras men som begränsas av lagstiftningen (SVT 2023). HVB-personalen måste ha en balansgång mellan att upprätthålla rättssäkerhet och samtidigt skapa en trygghet och stödjande miljö för de placerade ungdomarna, något som inte anses vara helt enkelt (ibid.). Ett annat reportage från Svenska dagbladet lyfter fram att det är förbjudet för personalen att genomsöka ungdomars boenderum utan samtycke, trots att syftet med en genomsökning kan vara att upptäcka och förhindra droger och alkohol, farliga föremål eller annat som kan hota ungdomarnas välbefinnande och säkerhet (Svenska dagbladet 2024). Anledningen till att personalen inte får genomsöka rummen är för att den enskildes integritet ska respekteras (Socialstyrelsen 2019). Lagen säger dock att berusningsmedel och substanser får förbjudas i hem för vård eller boende (SFS 2018:649). Det finns förväntningar på den professionella yrkesrollen som upplevs något motsägelsefullt i förhållande till regelverket, detta dilemma kan vara utmanande för HVB-personalen att ställas inför. Personalen ställs inför en utmaning när de både måste skydda ungdomarna från skadliga substanser och skapa en trygg miljö samtidigt som de måste följa lagarna och respektera ungdomarnas integritet.

HVB-placerade barn och unga har en form av föräldraskap där ansvaret ligger på föräldrarna, socialnämnden samt behandlingspersonalen (Giselsson, Degner & Wassberg 2023). Eftersom flera olika ansvarspersoner kretsar kring ungdomen, blir det dels utmanande för HVB-personalen att uppfylla de olika personernas förväntningar som ställs på yrkesrollen samtidigt som de ska ta hänsyn till regelverket och ungdomarnas behov (ibid.). Det uppstår

en konflikt mellan att de unga har rätt till skydd, omsorg, hälsa och vård av personalen, men samtidigt har de även rätt till självbestämmande och delaktighet (Enell m.fl 2023). Utifrån detta uppstår frågan kring hur personalen upplever sitt handlingsutrymme och sin förmåga att utföra sina arbetsuppgifter på HVB-hem utifrån regelverket, de olika förväntningarna som ställs på yrkesrollen och med hänsyn till ungdomarnas rättigheter. Denna studie strävar efter att ge en ökad förståelse kring möjligheter och begränsningar i personalens handlingsutrymme, förväntningarna på personalen samt deras förmåga att utföra sina arbetsuppgifter på HVB-hem.

## 1.2 Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur HVB-personal beskriver sin roll och hur olika professionella och samhälleliga förväntningar som riktas mot yrkesrollen påverkar deras möjlighet att bemöta och tillgodose de ungas behov.

## 1.3 Frågeställningar

- Vilka olika förväntningar och krav beskriver behandlingspersonalen att de upplever i sin yrkesutövning?
- Vilka rollkonflikter kan identifieras och hur resonerar de professionella om utmaningar och möjligheter med dessa konflikter?
- Hur beskrivs rollförväntningar och rollkonflikter påverka de professionellas möjlighet att tillgodose de ungas behov på HVB-hemmen?

## 2. Tidigare forskning

I detta avsnitt presenteras det tidigare forskning om HVB-hem samt personalens roll i arbetet med ungdomarna. Inledningsvis kommer det att berättas om relationer mellan personal och ungdomar, barnrättsperspektivet, förväntningarna på personalen, arbetsmiljöns betydelse

samt standardiseringen inom socialt arbete och hur alla dessa faktorer spelar en stor roll på personalens arbete med ungdomarna.

## 2.1 Relationer mellan hjälpare och hjälpbehövande

Relationer mellan en person som hjälper och individen som har hjälpbehov styrs av den hjälpsökandes behov, nämns det i en forskningsrapport (Levin 2017). I ett sådant sammanhang förekommer begreppet empati som beskrivs som en professionell hållning (ibid.). En professionell med empati har förståelse för andra människors beteende, beroenden och man kan effektivare hantera reaktioner på ett sätt som anpassas till den hjälpbehövande (ibid.). Levin (2017) säger att som socialarbetare måste man våga vara personlig genom att uppmärksamma samt visa intresse genom att se den hjälpbehövande som medmänniska. Det är dock viktigt att betona att vara personlig skiljer sig från att vara privat. Att vara privat i den professionella rollen man utövar anses inte vara professionellt (Levin 2017). Studien betonade att det i många fall är avgörande med goda relationer till professionella och ju bättre relation och respekt personalen samt ungdomarna har för varandra desto mer samarbetsvillig blir ungdomen (ibid.). Många ungdomar går igenom en period där identiteten utvecklas, vilket för många innebär en tid där man har svårigheter med relationer, sämre självkänsla och osäkerheter i sig själv (ibid.). Av just denna anledning menar Levin (2017) att det är väsentligt för ungdomarna att ha goda relationer till vuxna. När en ungdom placeras på ett HVB-hem innebär detta en stor omställning och förändring i deras liv som kan innebära separationer från viktiga människor såsom föräldrar och syskon (ibid.). Levin (2017) menar att dessa viktiga relationer bryts och ersätts med nya relationer på HVB-hemmet. En socialarbetare med engagemang och ambition kan betyda mycket för ungdomar på institutionsvård och i allra bästa fall kan det vara gynnande i den ungas behandlingsprocess, menar Levin (2017).

Relationer mellan personal och ungdom på ett HVB-hem är viktiga för att ungdomarna ska kunna känna sig som hemma, nämner en annan forskningsrapport (Börjesson & Söderqvist 2020). Forskarna menar att ungdomarna måste kunna känna tillhörighet och personalen ska kunna bekräfta denna känsla genom att agera genuina gentemot ungdomarna (ibid.). Börjesson och Söderqvist (2020) menar på att ungdomar mår som bäst när de får både emotionellt och praktiskt stöd av personalen. Studien säger även att det är viktigt att

personalen visar engagemang genom att exempelvis fira när ungdomarna fyller år för att ungdomarna ska känna sig uppskattade och uppmärksammade (ibid.). Börjesson och Söderqvist (2020) säger att relationer som byggs på ett HVB-hem är temporära och grundar sig på villkoret att ungdomen faktiskt är placerad på HVB-hemmet. Med detta i åtanke menar forskarna på att det gör relationen mellan personalen och ungdomarna villkorliga och därmed oförutsägbara då det beror på hur mycket intresse båda parter har av att ha en relation med varandra (ibid.). En annan forskningsrapport lyfter att det är viktigt för personalen att hjälpa ungdomarna med att upprätthålla rutiner då många av dem inte har vardagliga rutiner såsom att gå upp på morgonen och äta frukost, lunch, middag eller sova på nätterna (Nolbeck et al. 2023). Personalen är viktig för barnet och relationerna mellan dem kan få stor betydelse för barnets utveckling och hälsa (Socialstyrelsen 2019). Placerade ungdomar är i behov av relationer för att få deras emotionella behov tillgodosedda av trygga vuxna i deras närhet (Cross m.fl 2021). Personalen har en möjlighet att agera som förebilder och hjälpa ungdomarna med att utveckla kommunikationsförmåga och problemlösningsförmåga, vilket kan vara avgörande för ungdomarnas framgång (Daining 2007).

## 2.2 Barnrättsperspektivet

Barns rättigheter grundar sig på de mänskliga rättigheterna och där förekommer rätten att bli bemött med värdighet och respekt (Enell m.fl 2023). Forskningsrapporten menar att barn borde bli mer delaktiga och ha ett större integritetsskydd samtidigt som besluten som tas är rättssäkra under placeringstiden (ibid.). Barnkonventionen artikel 12 lyfter att barn har rätt till att uttrycka sin mening, men Enell, Mattsson och Sallnäs (2023) menar på att det dessvärre inte framgår hur mycket professionella bör lyssna på barnets åsikter, vilket lämnar utrymme för vuxna att tolka denna artikel och kan vara till barnets nackdel. Forskning har visat på att i de fall där ungdomar känner sig orättvist behandlade och där personalen har missbrukat sin makt leder detta till att ungdomens motivation minskar samt hur mottagliga ungdomen blir för behandlingen (ibid.). Forskningsrapporten visar att barn som upplever att personalen har barns rättigheter i åtanke under barnets vistelse påverkar måendet positivt (ibid.). Enell, Mattsson och Sallnäs (2023) menar att av just dessa anledningar behöver det finnas ett reglerat handlingsutrymme som främjar barns rättigheter och delaktighet för de professionella som arbetar med barn. Forskningen belyser att barn som är placerade på institutioner riskerar att inte få sina rättigheter beaktade om där inte finns en tydlig ram för personalen att utgå från



där barnets rättigheter går i första hand (Enell m.fl 2023). Anställda på ungdomshem behöver ha en förståelse över de ungas rättigheter (ibid.). Barn som placeras på HVB ska inte heller utsättas för kränkande behandling och personalen ska förhindra detta (Socialstyrelsen 2009). Goda relationer mellan personal och ungdomar på institutionsvård gynnar båda parter då kommunikationen dem emellan blir bättre samt att den unge är i behov av trygga relationer med vuxna i sin närvaro, menar forskningsresultaten (Enell m.fl 2023). Goda relationer mellan personalen och ungdomarna leder till att barnrättsperspektivet lyfts fram och ungdomarna ser sig själva som rättighetsbärare när personalen har en god kontakt med dem (ibid.). Studien har även visat på att det finns en risk för att förtryckande och straffande metoder dominerar när barn och unga befinner sig i institutionsvård (Enell m.fl 2023). Därför är det betydelsefullt att tillämpa ett barnrättsperspektiv i arbetet med barn och unga som är placerade på institutioner för att skydda deras rättigheter (ibid.). Enell, Mattsson och Sallnäs (2023) tar upp att om placerade ungdomar har förståelse för att alla har samma rättigheter och rätten att få dem tillgodosedda är risken mindre att de jämför sig med andra och känner sig förminskade.

## 2.3 Förväntningar på personalen samt arbetsmiljöns betydelse

Personalen på HVB-hem har stora ansvarsområden i arbetet med ungdomar. På HVB-hem ska där finnas rutiner på exempelvis hur personalen ska förebygga och bemöta kränkningar, våld, hot, självskadebeteenden samt upprätthålla en drogfri miljö (Giselsson, Degner & Wassberg 2023). Personalen ska kunna tillämpa olika metoder på ett korrekt sätt och upprätthålla en ständig kontakt med socialtjänsten (ibid.). Där finns en del förväntningar på HVB-hemmet och på personalen av anhöriga, socialtjänsten och den enskilde, betonar Giselsson, Degner och Wassberg (2023). Det framkommer av författarna att de anhöriga har ofta en förväntan om att personalen ska hjälpa den unge att bli drogfri även om ungdomen själv inte alltid är positivt inställd till detta, att ungdomarna ska få social kompetens, att personalen ska utföra motivationsarbete och liknande (Giselsson, Degner & Wassberg 2023). Socialtjänsten förväntar sig även att HVB-hemmen ska uppfylla det som framgår i vårdplaneringen inför en placering (ibid.). Det är förväntningar på personalen från olika håll, men dessvärre är det så att ibland har omgivningen orealistiska förväntningar på personalen som gör det svårt för personalen att uppfylla och utöva deras yrkesuppdrag, finner vi i en annan forskningsrapport (Levin 2017). En annan förväntan som Socialstyrelsen påpekar är att

personalen ska vara lyhörd för ungdomarnas behov, finnas tillgängliga, ta initiativ till samtal, ha en positiv samvaro samt att utgå från regelverket (Socialstyrelsen 2019). Personalen ska även vara flexibel samt hjälpa ungdomarna med exempelvis deras skolgång, vilket ställer höga krav på verksamheten (Karlsson & Linde 2022). En personalgrupp uttryckte i en forskningsstudie att de har många förväntningar på sig, bland annat att ta hand om tuffa tonåringar, få iväg dem till deras möten, matlagningen, städningen, pappersarbete, dokumentation och motivera ungdomarna mot en förändring (Green m.fl 2022).

En del personal på HVB-hem som medverkade i en forskningsrapport uttrycker vikten av att vara delaktiga i att uppmuntra ungdomarna till matlagning, tvätta kläder, diska och städa för att se till så att ungdomarna har rutiner och vet hur man utför basala vardagsaker även efter deras placeringstid (Nolbeck et al. 2023). Forskningen lyfte även fram att miljön på HVB-hemmet måste vara likt ett riktigt hem som inte påminner om en institution för bäst effekt av vistelsen (ibid.). Forskningen visar att tanken av att ge ungdomarna sitt eget rum som de kan dekorera hur de vill och vistas i när de vill är sunt och ger ungdomarna sitt privata utrymme (ibid.). Personalen har ett ansvar när det kommer till att ge ungdomarna vård och behandling samtidigt som de finns tillgängliga emotionellt och socialt, menar forskningen (ibid.). Nolbeck (2023) menar att det är viktigt att miljön är trygg och ser ut som ett vanligt hem då själva miljön spelar stor roll i hur vistelsen utformas för både personal och ungdomarna, ett resultat som forskaren kom fram till i sin studie. Nolbeck (2023) betonar att om en institution har skottsäkra fönster, höga staket, säkerhetsdörrar samt strikta regler gör det att miljön inte längre känns familjär och sänder ut ett annat budskap till personalen och ungdomarna. En annan studie hade samma resonemang om att miljön är avgörande för hur ungdomarna uppfattar sin vistelse (Edwards m.fl 2023). Miljön spelar även roll i hur ungdomarna upplever placeringstiden, en för tuff miljö bidrar till att ungdomarna får en tuffare inställning (ibid.). En sträng arbetsgrupp gentemot ungdomarna leder till samma effekt (ibid.).

## 2.4 Standardisering inom socialt arbete

I en forskningsartikel av Ponnert (2018) nämns det att inom socialt arbete har standardisering blivit vanligare, någonting som spelar en faktor i kommunikationen mellan socialarbetare och klient. Socialarbetet inom barnvården har fått en markant ökning av standardisering och

riktlinjer som socialarbetaren bör förhålla sig till samtidigt som socialarbetaren fokuserar mer på att förstärka barns rättigheter (ibid.). Ponnert (2018) förklarar att begreppet standardisering förklarar den utveckling som det sociala arbetet har genomgått, nämligen ökningen av riktlinjer, rutiner och manualer som den professionella förväntas följa. Standardisering definieras som en regel bestämd av en eller flera personer eller en organisation (ibid.). De regler, riktlinjer och metoder som presenteras fram förväntas den anställde följa även om där inte finns några lagliga skyldigheter till detta. Ponnert (2018) skriver att anledningen till den ökade standardiseringen är på grund av att man vill öka jämlikheten mellan klienterna och att socialarbetaren ska fatta rättssäkra beslut. Forskaren menar att det sociala arbetet har skiftat fokus från att rädda barn till att numera fokusera på att skydda barns integritet och rättigheter (ibid.). Forskaren nämner både för- och nackdelar med standardisering inom socialt arbete och trots att ett av syftena är att klienterna ska bli bemötta likvärdigt oavsett socialarbetare kan det vara svårt för socialarbetaren att utgå från standardiseringen i alla situationer. Forskaren förklarar att en nackdel är att det inte alltid är fördelaktigt att bedöma alla situationer på ett liknande sätt och utifrån ett standardiseringsverktyg då det inte alltid gynnar alla barn i behov av skydd att få samma bedömning som andra (Ponnert 2018).

Svensson (2022) skriver om manualbaserade behandlingsmetoder och menar att begreppet hör ihop med handlingsutrymme då dessa manualer har som uppgift att agera som en ram som socialarbetaren ska kunna utgå från när en behandling ska utföras. Denna ökade standardiseringen av manualbaserade behandlingsmetoder har sina för- och nackdelar, där en fördel är att det blir tydligt för socialarbetaren hur man ska gå tillväga och vilka steg som ska tas samt vilken information socialarbetaren bör samla in från klienten i fråga, men nackdelen blir att socialarbetaren kan tendera till att fokusera mer på att manualen än att ha fokus på klienten, nämner forskningen (Svensson 2022). Svensson (2022) nämner även att behandlingsidealet innebär att man som socialarbetare vill se en förändring och att behandlingen ska ha resultat. De manualbaserade metoderna lägger krav på att handlingsutrymmet som socialarbetaren har ska användas i samband med den professionella kunskapen man besitter (ibid.). Ett exempel på en manualbaserad behandlingsmetod är MI-samtal som många HVB-hem använder sig av. Socialarbetaren kan se manualbaserade behandlingsmetoder som en teknik där samtalet med klienten är mer strukturerad, eller så kan socialarbetaren välja att se manualen som en del av att bygga på sin relation med klienten (Svensson 2022). Däremot anser Pålsson (2016) att rutinutveckling tar tid från personalen

och att det inte gör någon nytta för relationsskapandet till ungdomarna. Att lära sig alla rutiner och system tar tid och energi från personalen (ibid.).

## 2.5 Litteratursökning

Vi har sökt fram litteratur i Lunds universitets bibliotekskatalog LubSearch med sökorden: yrkesroll, handlingsutrymme, rollförväntning. Där har vi filtrerat sökresultaten till Peer-Reviewed samt academic journals. Vi valde även att söka på engelska för att bredda på alternativen då det upplevdes som att det fanns fler forskningsartiklar skrivna på engelska och tillgången till artiklarna utvidgades. De engelska sökorden vi använde oss av var street-level bureaucracy, youth homes, staff in care environment och child protection.

## 3. Teori

Under detta avsnitt presenteras de två teorier som vi använder för att analysera vårt insamlade empiriska material. De teorier som presenteras är rollteori och olika perspektiv på begreppet handlingsutrymme. De analytiska begreppen som beskrivs närmare är rollförväntningar, specifika/generella förväntningar, rollbeteende, rollkonflikt, yrkesroll och handlingsutrymme.

### 3.1 Rollteori

I det dramaturgiska perspektivet är det Goffman som förklarar hur en individ väljer att porträttera sig själv i samtal med andra människor (Gottzén & Lögdlund 2014). Goffman använder sig av begrepp som scener, roller och aktörer vilka redogör för hur individen uppför sig inför andra (ibid.). Goffman talar om att rollspel är någonting som individen gör för att styra sig själv och andras intryck av en, de andra människorna utgör då publiken för rollspelet (ibid.). Individen spelar olika roller beroende på vilken situation det är och vilka personer den står inför. Goffman menar att man förbereder sig inför mötet med andra genom att förbereda vilka kläder man ska ha på sig och bestämma hur man ska framföra sig själv (Gottzén & Lögdlund 2014). Scenen kan förklaras som interaktionen som sker mellan människor och det är då individen väljer vilken roll som ska framföras på scenen (ibid.). Aktörerna är de olika

personerna som tar på sig olika roller på scenen (ibid.). Goffman belyser även intrycksstyrning, ett begreppet som kan förklaras genom att en individ medvetet planerar ett handlande och det som sägs till en annan individ i syfte att ge ett visst intryck av sig själv (Gottzén & Lögdlund 2014). Ett exempel på intrycksstyrning kan vara att klä på sig fina kläder och städa sitt hus inför ett besök. För att förtydliga det Goffman menar kan vi ge ett exempel på hur man anpassar sin klädsel och språk under en arbetsintervju. Detta gör man för att sända ut ett budskap om att man är en professionell individ och därför tar man på sig en roll som förmedlar detta. Arbetsintervjun blir scenen och arbetsgivaren som man vill imponera på utgör publiken. Detta är ett klassiskt exempel enligt Goffman, där individen spelar en väl anpassad roll för att kunna styra det sinnesintryck som publiken får av en.

Rollteorin förklarar vilken betydelse sociala roller har för en persons individuella beteende samt de sociala åtaganden en person får utifrån sin sociala roll (Svensson 2000). Enligt rollteorin ses en roll utifrån hur en individ förhåller sig till sina rättigheter och skyldigheter enligt den position individen har i samhället (ibid.). Alla människor uppbar ett antal olika roller i olika sammanhang varje dag. De sociala rollerna har uppkommit i historiska, kulturella och sociala sammanhang i alla tider och de existerar i alla samhällen runtom i världen (ibid.). De sociala rollerna, med tillhörande beteendemönster och förväntningar, formas och omformas ständigt i samspel mellan människor på individ-, grupp- och samhällsnivå (Goffman 2020). Goffmans teori om roller och rollspel skapades för att beskriva oss själva på individuell nivå, samt för att vi ska kunna förstå andra människor i samhället (ibid.). Roller kan vara tillskrivna och förvärvade, vilket innebär att individen kan ha fötts in i en roll eller att individen självmant sökt till sig rollen (Angelöw, Jonsson & Stier 2016). Exempel på detta är könsrollen som alla människor föds i, samt yrkesrollen som individen aktivt valt på egen hand (ibid.). Grunden för rollteori är att individer blir tilldelade roller i samhället som är kopplade till förväntningar och beteenden (Svensson 2000).

Rollförväntningar innebär att, beroende på individens sociala position och status, så tillkommer det vissa förväntningar på den roll som spelas (Angelöw, Jonsson & Stier 2016). Rollförväntningarna kan vara både förväntningar som individen har på sig själv och förväntningar som andra personer har på individens framförande av rollen (ibid.). Att kunna uppfylla de förväntningarna på den rollen anses alltså viktiga för individen både på ett personligt och allmänt plan (Goffman 2020). Om individen misslyckas med att leva upp till sin spelade roll kan det innebära att individen tappar tron på sig själv och att andra människor

misstror individens förmågor (ibid.). Förväntningarna på rollen kan vara specifika eller generella (Goffman 2020). Ett exempel är föräldrarollen som har generella förväntningar på sig eftersom man som förälder självständigt utformar sitt eget rollbeteende (ibid.). Medan rollbeteendet för yrkesrollen oftast är styrt av detaljerade krav och regler, vilket gör att rollförväntningarna för yrkesrollen istället är specifika (ibid.). Det är viktigt att rollbeteendet stämmer överens med rollförväntningarna för att individen ska värderas positivt och trovärdigt av sig själv och av andra människor. Ett annat rollteoretiskt begrepp är rollkonflikt, vilket uppstår då förväntningarna på rollen inte är samstämmiga eller möjliga för individen att utföra i praktiken (Svensson 2000). En form av rollkonflikt, där det uppstår en konflikt mellan en individs olika roller, är interrollkonflikt (ibid.). De olika förväntningarna som individen har på sig i sina olika roller krockar med varandra och gör det svårt för individen att hitta en bra balans i sitt agerande (ibid.). När individen upplever en rollkonflikt kan detta skapa en känsla av maktlöshet hos den enskilde på grund av alla förväntningar som ställs från olika håll (Angelöw, Jonsson & Stier 2016). I analysen kommer begreppen som är kopplade till rollteorin att användas för att beskriva personalens perspektiv och förhållningssätt till de placerade ungdomarna. I arbetet med ungdomarna har personalen en yrkesroll som medför förväntningar både från ungdomarna och från andra aktörer i samhället, därför känns rollteorin och tillhörande rollteoretiska begrepp relevanta att koppla till det insamlade empiriska materialet i vår analys.

## 3.2 Handlingsutrymme

Svensson (2022) definierar begreppet handlingsutrymme genom att beskriva att en socialarbetare är fri i sin yrkesroll samtidigt som man är styrd och begränsad av lagar, regler, riktlinjer samt överenskommelser. Socialarbetaren är fri på så sätt att det ges utrymme för en att hantera sitt ansvar (ibid.). Svensson (2022) beskriver vidare att handlingsutrymmet kan användas genom olika tillvägagångssätt och att det är upp till socialarbetaren hur man utnyttjar detta utrymme i en given situation, samtidigt som man har regelverket som en ram att utgå från. Svensson (2022) lyfter att handlingsutrymmet är ett utrymme för socialarbetaren att arbeta mellan de regler som finns och att det är upp till socialarbetaren att reflektera kring hur man bör agera under en specifik situation, av just denna anledning är lagarna och riktlinjerna sällan specifika. Det tillhör socialarbetarens uppgift att ha människans behov kombinerat med organisationens uppdrag i åtanke för att se till att bådas behov uppfylls och

att reglerna följs, vilket kan vara en svår balansgång för socialarbetaren då där finns olika intressen att ha i åtanke i sin beslutsgång (ibid.). Handlingsutrymmet bestäms av den organisation man arbetar för där många faktorer är avgörande, såsom organisationens rutiner (ibid.). Om man arbetar på ett socialkontor är det annorlunda regler och riktlinjer än exempelvis behandlingshem som socialarbetaren behöver följa.

Socialarbetaren väljer att använda handlingsutrymmet utifrån egna värderingar och intressen, men ibland kan detta krocka med verksamhetens riktlinjer och förhållningssätt som på sin tur kan skapa konflikter hos socialarbetaren om där finns större skillnader i värderingarna (ibid.). Om socialarbetaren har en bredare förståelse för verksamhetens riktlinjer leder detta till ett utökat handlingsutrymme då socialarbetaren förstår olika sätt att utnyttja detta utrymme på, menar Svensson (2022). Det gynnar även socialarbetaren att ha stor kunskap om verksamhetens riktlinjer och lagrum med anledning av att det blir mer klart för en kring vad man får göra och vad man inte får göra i förhållande till regelverket (ibid.). Svensson (2022) betonar att oavsett om socialarbetaren förhåller sig till regler och riktlinjer finns där alltid utrymme för arbetaren att göra en egen tolkning av hur handlingsutrymmet ska användas. Utöver organisationens regler och ramar som socialarbetaren bör följa finns där även politiska beslut som begränsar socialarbetarens handlingsutrymme (ibid.). Att ha ett regelverk som socialarbetare kan skapa nya problem då socialarbetaren ständigt möter problem och hamnar i olika situationer i det dagliga arbetet med människor som regelverket inte är lämpade för (Svensson 2022). Lagar och riktlinjer är inte alltid exakta, detta för att socialarbetaren ska kunna göra en egen tolkning och bedömning (Svensson 2022). Enligt Svensson (2022) är det därför väsentligt att man som socialarbetare har kunskap och förståelse om verksamhetens regler, traditioner och riktlinjer när socialarbetaren fattar beslut utifrån egna tolkningar samt att vara medveten om att handlingsutrymmet kan begränsa socialarbetaren i hur man hanterar situationer (ibid.). Sammanfattningsvis betonar Svensson (2022) att handlingsutrymmet ger socialarbetaren möjligheter och utrymme att agera utifrån egen tolkning i en situation samtidigt som agerandet begränsas av verksamheten. Av denna anledning är det till socialarbetarens fördel att reflektera och att vara medveten om de begränsningar som finns för att agera ansvarsfullt (ibid.).

## 4. Metod

I detta avsnitt presenteras en sammanfattning av hur det insamlade empiriska materialet har hanterats. Det empiriska materialet har samlats in genom sex kvalitativa digitala intervjuer med professionella som är yrkesverksamma på olika HVB-hem i Sverige. Intervjuerna har utförts med hjälp av Zoom samt Google Meet.

Det var inte praktiskt genomförbart för oss att ha fysiska intervjuer då avståndet var för långt och vi hade en viss tidsbegränsning för när studien skulle vara klar. Vi valde ut tre olika HVB-hem och intervjuade två behandlingsassistenter från vardera verksamhet, vilket resulterade i sex separata intervjuer. Intervjuerna varade i ungefär en timme per respondent. Intervjuernas huvudfokus var att få fram personalens uppfattning av deras yrkesroll samt deras möjligheter och begränsningar i arbetet med ungdomar. Att intervjuas har både sina för- och nackdelar. Fördelen med en intervju är att man som intervjuare får en inblick i personens synvinkel, det kan vara att intervjupersonen delar med sig av erfarenheter eller annat som är personligt (Ahrne & Svensson 2022). En annan fördel är att intervjuer i snitt är snabba att genomföra och att undersökarna får tillgång till ett brett material. Nackdelen med intervjuer är dock att respondenternas svar kan vara ett resultat från samtalet i sig och kan ha andra syften än det som intervjuaren är ute efter från början (Ahrne & Svensson 2022).

Ytterligare en nackdel med att hålla intervjuer är att respondenten kan känna press på att ge svar på det som respondenten tror att forskaren är ute efter och att detta kan leda till att respondenten inte är helt ärlig om det som intervjuaren efterfrågar. Undersökarna vill kunna bidra med en positiv bild av sig själv, därför kan respondenterna ge svar som de tror är önskvärt och socialt acceptabelt (Bryman 2018). Ett sätt för att undvika att respondenten ska ge önskvärda svar är genom att ställa frågor på ett icke-dömande sätt där undersökarna är öppna för alla svar (ibid.). Med denna information i åtanke har vi försökt formulera frågor där det inte finns rätt eller fel svar, vi har även försökt vara öppna i kommunikationen både innan och efter intervjuerna för att kunna skapa ett förtroende mellan oss och respondenterna.

En intervju där forskare och respondenter möts är av mer personlig karaktär än en telefonintervju, vilket bjuder in till att skapa en förtroendefull relation (Eldén 2021). Av



denna anledning har vi valt att ha digitala intervjuer med kameran på för att skapa ett förtroende i den mån det går, vilket är av mer personlig karaktär än en telefonintervju. Som forskare är det viktigt med ett tydligt informerat samtycke genom hela processen (Eldén 2021). För att det ska bli en öppen och bekväm intervju kan det vara till ens fördel att intervjufrågorna är etiskt motiverade, särskilt om undersökaren berör ämnen som är personliga eller på något sätt känsligt för respondenten (Eldén 2021). På grund av detta beslutar vi att bevara personalens identiteter och uppgifter konfidentiellt, samt att vara noggranna med att införskaffa intervjupersonernas samtycke innan och under intervjun.

Efter intervjun är det viktigt att vi som undersökare fortsätter att tänka etiskt kring den information som framkommit, då intervjun har ett bekvämt klimat kan det komma fram mer känslig information än vad vi hade räknat med, av denna anledning är det viktigt att veta hur denna information ska hanteras på ett etiskt sätt (Eldén 2021). Ur ett maktperspektiv kan det ses som att forskaren har makt över hur respondentens svar ska analyseras och uttryckas i studien, därför är det viktigt att behandla informationen med respekt och etisk eftertanke. I vårt fall kan känslig information om arbetet med ungdomar återberättas av personalen under intervjuerna, vilket gör att vi som forskare måste ta hänsyn till att de personerna inte kan ge sitt samtycke och därför har vi återberättat det intervjupersonerna sagt med försiktighet. Forskaren måste även här behandla materialet med respekt för den tredje personen och vara noggrann med anonymiseringen, vilket vi i vår studie har gjort då inga uppgifter utelämnas om intervjupersonerna. Det kan även vara fördelaktigt att låta intervjupersonen delta i valideringen av analysresultatet för att ge utrymme till att kommentera ifall undersökaren har missförstått (Justesen & Mik-Meyer 2012), vilket vi som undersökare har gjort genom att återberätta en sammanfattning av det som intervjupersonerna berättade i slutet av intervjun. Tanken är att ge intervjupersonen möjligheten att kommentera i efterhand (Justesen & Mik-Meyer 2012).

Kvalitativa intervjuer som genomförs utifrån semistrukturerade intervjuguider är en intervjuform med färdiga frågor att ställa till den som intervjuas men att undersökaren inte nödvändigtvis tar frågorna i ordningsföljd, utan väljer istället ut frågor som tycks är lämpligast baserat på de svar intervjupersonen ger (Bryman 2018). Vid den semistrukturerade intervjuguiden brukar frågorna i regel vara bredare än vad de hade varit om undersökaren haft strukturerad intervjuguide (ibid.). Intervjuaren har chansen att ställa följdfrågor vid denna valda intervjumetod (ibid.). Detta har studien utgått från genom att förbereda några frågor till

intervjupersonerna med möjlighet till följdfrågor, men ändå försökt att ställa öppna frågor för att intervjupersonerna ska kunna svara brett och ge dem möjlighet att kunna ge det svar som de anser är mest relevant för frågorna. Vi har även velat att intervjupersonerna ska ha möjlighet att spontant berätta om deras upplevelser och av denna anledning har vi endast förberett några frågor.

Styrkorna med våra metodologiska val är att vi får in ett brett empiriskt material då vi valt att hålla semistrukturerade intervjuer. Vi får alltså tillgång till personalens synpunkter och uppfattningar om ett visst fenomen och har möjlighet att ställa följdfrågor för att fördjupa oss ännu mer. En annan fördel är att det är digitala intervjuer, vilket gör att det blev smidigare i kontakten med personal på HVB-hem då vi kunde boka in intervjuer snabbt efter första kontakten. Det gjorde även att vi i studien hade tillgång till hela landets behandlingshem med den målgrupp vi eftersökte och vi var därmed inte begränsade till ett visst område. Vi har uteslutit kvantitativa metoder som tillvägagångssätt då vi bedömer att det inte är en forskningsmetod som passar studien med tanke på att vi vill få tillgång till fördjupad information och vill kunna ha möjlighet att ställa följdfrågor löpande.

## 4.1 Digitala intervjuer

När man har digitala intervjuer är det viktigt att tänka på att strukturera upp intervjuerna precis som man skulle göra vid en fysisk intervju (Ahrne & Svensson 2022). Fördelen med digitala intervjuer är att man får ett större urval då man kan intervju folk oavsett var i landet de befinner sig samt att digitala intervjuformer såsom Zoom är lättillgängliga, kostnadseffektiva och tidseffektiva (Ahrne & Svensson 2022).

En nackdel med en digital intervju är att svarsfrekvensen kan bli långsam då det kan vara svårigheter med internetuppkopplingen (ibid.). Det kunde ta längre tid än förväntat att lösa sådana tekniska problem. Risken var att man kan uppleva problem med att möteslänken inte fungerar eller att respondenterna hade svårigheter med att ta sig in i möteslänken. Vi förberedde oss för möjliga tekniska problem genom att prova länkarna och internetuppkopplingen flera gånger innan intervjuerna. Vi upplevde att allt fungerade som det skulle och kände oss väl förberedda eftersom vi hade tänkt ut lösningar på möjliga problem i

förväg. Ytterligare en nackdel med att hålla i en digital intervju är att man kan avbryta när någon annan pratar då man kan uppfatta det som att personen var klar, detta ger ett avbrott i samtalet och det kan vara utmanande att sätta igång efter ett avbrott. Detta försökte vi lösa genom att vara tysta i någon extra sekund för att verkligen se till så att respondenten svarat klart och för att förhindra ett avbrott i samtalet. Genom att ha valt digitala intervjuer upplever vi att det har påverkat tillförlitligheten positivt då vi har kunnat få in svar från flera respondenter landet över. Utöver det bedömer vi att vår valda metod inte har påverkat insamlingen av vårt material negativt, snarare till sin fördel då vi haft fler alternativ att välja mellan.

## 4.2 Genomförande av intervjuerna

Vi tog kontakt med tre olika HVB-hem som ligger på olika platser runtom i Sverige. HVB-hemmen hittade vi på en hemsida (HVB-Guiden) där man kan filtrera in den målgrupp man söker efter och en lista på olika HVB-hem med målgruppen dök upp. Den filtreringen vi gjorde var att avgränsa HVB-hemmen till endast ungdomar med psykosocial problematik, kriminalitet eller missbruk. Alla olika HVB-hems kontaktuppgifter finns på hemsidan och vi valde att ta mejlkontakt eller ringa till de HVB-hem som var mest relevanta för vår studie. Vi presenterade oss och skickade sedan iväg en intervjuförfrågan till föreståndaren för HVB-hemmen, vår förfrågan innehöll information om syftet med studien, att vi ville ha intervjuer med två olika behandlingspersonal och att de lär förbli anonyma. Vi valde ut de HVB-hem som besvarade vår förfrågan först och då skickade vi ut förslag på datum och tid på när de kunde delta i våra digitala intervjuer.

Inför våra intervjuer med respondenterna så utformade vi en intervjuguide. En intervjuguide innehåller strukturerade frågor kring det man vill få fram under intervjuerna. Intervjuguiden var tänkt att innehålla cirka tio färdigformulerade frågor med möjlighet att ställa följdfrågor till respondenterna. Några av frågorna var breda för att ge respondenterna möjlighet att svara fritt. Intervjufrågorna formulerades med hänsyn till att de skulle vara enkla att förstå för intervjupersonen. Intervjuerna spelades in för att kunna transkribera dem i efterhand. Detta informerades intervjupersonerna om och de gav samtycke till detta innan intervjun men även under intervjun. Att ha genomfört intervjuer på det sätt som studien har utgått från har

påverkat insamlandet av datamaterial positivt då vi kunnat ha flera intervjuer löpande och att man kunnat vara mer flexibel med tider.

### 4.3 Databearbetning

Efter intervjuerna transkriberades all material vi samlat in för att analysera det. Under denna fas behövde vi sortera vårt insamlade datamaterial. Att sortera materialet innebär att man går igenom det empiriska materialet och sorterar det som man tänkt använda sig av i analysen (Ahrne & Svensson 2022). Materialet har sorterats utifrån vilket HVB-hem som har intervjuats så att datamaterialet inte blandas ihop mellan de olika HVB-hemmen. Vi har valt att namnge HVB-hemmen till HVB 1, HVB 2 och HVB 3 i analysdelen. Reducering av materialet krävs för att beskära det material man har tagit del av och endast ha med det som man bedömer är relevant (Ahrne & Svensson 2022). Detta har vi gjort genom att filtrera bort det som vi bedömt är irrelevant för studien och då valt att utesluta att ha med det i analysdelen. Det som kan tänkas vara irrelevant för studien är småprat inför intervjuerna och övrig information som respondenten delat med sig av som inte är av vikt för studiens syfte. Det som vi valt att reducera bort ur det insamlade empiriska materialet är känslig information om ungdomarna och övrig information som inte berör personalens arbete. När forskaren reducerar materialet bidrar det till fokus för studiens syfte och på så sätt blir materialet mer innehållsrikt (Ahrne & Svensson 2022).

Argumentera är en metod som forskaren använder sig av för att kunna argumentera för studiens tes och för att forskaren ska kunna jämföra med de teorier som är av intresse för studien (ibid.). I en kvalitativ metod kan man koda sitt material genom att sortera de transkriberade intervjuerna efter teman eller frågeställningar (Ahrne & Svensson 2022). För att vi skulle kunna behandla det insamlade datamaterialet valde vi att koda vårt material genom att transkribera intervjuerna och sortera dem utifrån vad de olika respondenterna från HVB-hemmen svarade. Vi skapade ett tomt dokument där vi först radade upp våra frågor och transkriberade först de svar som personalen från HVB 1 svarade, sedan HVB 2 och slutligen HVB 3. Detta gjorde att det förenklade för oss att identifiera vem som svarade vad och vilket HVB-hem informationen kom från. Sammanfattningsvis har vi transkriberat intervjuerna, sorterat materialet, reducerat innehållet och kodat det material vi samlat in genom att kategorisera svaren utifrån vilket HVB-hem som svarade.

## 4.4 Trovärdighet, överförbarhet och pålitlighet

I kvalitativa undersökningar förhåller sig forskaren till begreppen trovärdighet och pålitlighet för att styrka att de uppgifter som kommer in är äkta (Bryman 2018). För att studiens äkthet ska kunna bevisas måste kraven om trovärdighet, överförbarhet och pålitlighet uppfyllas (ibid.).

Trovärdighet innebär att forskaren kan redogöra för att undersökningen förhåller sig till de regler och riktlinjer som finns framtagna (ibid.) Forskaren kan till exempel erbjuda respondenterna att läsa igenom studiens resultat för att deltagarna ska känna att deras berättelser återberättas på ett lämpligt sätt (ibid.). Det som vi valde att göra var att vi spelade in och antecknade respondenternas svar, detta för att kunna läsa upp en sammanfattning av vad som sagts under intervjuerna. Genom att sammanfatta svaren för respondenterna när intervjun var klar kunde vi få bekräftat att vi uppfattat deras svar korrekt, vilket vi känner ger mer trovärdighet i de uppgifter som ska användas för studiens resultat. Vi har även varit noggranna med att följa regler om sekretess, hantering av datamaterial och använt oss av ett lämpligt språk då vi under intervjuerna pratat om ungdomarna med våra respondenter. Under hela metoddelen har vi försökt att redogöra för våra avgränsningar, beslut och anledningarna till besluten, detta för att försöka uppnå en hög trovärdighet i studien.

Överförbarhet innebär i vilken omfattning studiens resultat kan vara relevanta i andra sammanhang än de som presenteras i den aktuella studien (Bryman 2018). I kvalitativ forskning är syftet att undersöka på ett djup snarare än på bredden som i kvantitativ forskning, därför är riktningen i det kvalitativa resultatet att ta reda på de unika företeelser i det som studeras (ibid.). I vår studie försöker vi lyfta och bevara uppgifterna så som respondenterna beskrivit det under intervjuerna, därför har vi valt att använda oss av citat i resultat- och analysdelen. För att bevara det unika i varje respondents beskrivning har vi valt att försöka ge en transparent återberättelse i analysen och inte på något sätt gjort en ihopslagen sammanfattning av vad respondenterna återberättat. Vid de tillfällen då respondenterna svarat på liknande sätt har vi valt att förklara detta, men även gett en återberättelse av det som motsagt det som majoriteten svarat. Vi hoppas att det finns en viss överförbarhet i resultatet, men endast då för personal som arbetar på HVB-hem med ungdomar eftersom det är den kontexten i vår studie.

Pålitlighet innebär att alla delar i forskningsprocessen är med i studien och presenteras på ett för läsaren förståeligt sätt (Bryman 2018). Forskaren och andra personer hjälper till att granska studien för att se till att innehållet är pålitligt (ibid.). Detta sker kontinuerligt under undersökningens gång samt då undersökningen är färdig för att presenteras för allmänheten (ibid.). Vi har förhållit oss till begreppet pålitlighet genom att ständigt se till så att vi har med alla delar i forskningsprocessen och vi har även haft en regelbunden kontakt med vår handledare. Vi har granskat allt vi skrivit efterhand, bollat idéer och slutsatser med handledaren under undersökningens gång. En metod vi använt oss av är att vi har gjort klart och granskat delar av undersökningen och sedan skickat in dessa till vår handledare för att få feedback och bekräftelse på att vi gjort rätt. För oss har våra granskningar, tillsammans med vår handledares granskningar, varit ett bra stöd och en försäkran på att vi uppnår pålitlighet i vår studie.

## 4.6 Etiska ställningstaganden

Det uppstår etiska frågeställningar under hela forskningsprocessen (Bryman 2018). De etiska frågeställningarna gällande frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet är i förhållande till de människor man möter under forskningen. Vid forskning går det inte att undvika människors integritet och de etiska faktorerna, därför är det av stor vikt att studenter förhåller sig till framtagna etiska regler och riktlinjer (ibid.). Riktlinjerna är framtagna för att främst skydda de personer som deltar i undersökningen, men ett etiskt opassande tillvägagångssätt kan vara skadligt för hela organisationen och ge stora organisatoriska konsekvenser såsom negativ media publicering m.m. (ibid.). Vi har även beaktat det etiska perspektivet genom att inte ha intervjuer på plats på behandlingshemmen av respekt för ungdomarnas integritet och privatliv. Där kan det finnas ungdomar som inte vill att andra vet var de är placerade eller att de är placerade, och denna anledning vägde tungt in i beslutet om att istället hålla i digitala intervjuer med endast personal då vi som undersökare inte får tillgång till att träffa ungdomar som personalen möter.

Vi har även valt att skicka ut informationsbrev med informationskrav som innehåller en tydlig beskrivning av syftet för intervjun, att det bygger helt på frivillighet samt att respondenterna och ungdomarna kommer att hållas anonyma i studien (Eldén 2021). Utöver det nämns det i vårt informationsbrev att uppgifterna endast kommer att användas för studiens syfte och ingenting annat, samt att uppgifterna kommer att raderas när studien är

färdigställd. Informationsbrevet bygger på konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet då respondenterna får information om hur uppgifterna behandlas och hålls anonyma från andra. Utifrån konfidentialitetskravet hanteras det insamlade materialet endast av oss och förvaras i skyddade dokument som endast vi har tillgång till. Ingen obehörig kommer att få ta del av det som sägs under intervjuerna och efter transkriberingen raderas inspelningarna. Då studien är färdigställd kommer även transkriberingarna att raderas och respondenterna har fått information om hantering och förvaring av det insamlade materialet. Utöver det har även samtyckesblanketter skickats ut till deltagarna av studien för att kunna uppnå samtyckeskravet.

## 4.7 Urval

I denna studie gjordes ett urval där målgruppen är personal på HVB-hem som arbetar med ungdomar som är placerade från åldrarna 14-21 år med problematik inom missbruk, kriminalitet samt psykosociala problem. Varför vi valt att begränsa oss till behandlingshem med ungdomar är av den anledning att vi vill undersöka personalens begränsningar och möjligheter i arbetet med ungdomar. Urvalsmetoden som använts i studien är en målstyrd urvalsmetod då studien efterlyser perspektiv och uppfattningar från personalen. Denna urvalsmetod är en metod där forskaren inte väljer att slumpmässigt intervjua vem som helst, utan där finns kriterier som intervjupersonerna ska uppfylla (Bryman 2018). Kriterierna i detta fall är att man jobbar på ett behandlingshem för ungdomar. Vi har valt att inte sätta fler kriterier på personalen då vi är nyfikna på svar oavsett kön eller ålder. Styrkan med urvalsmetoden är att vi fått tillgång till djupgående information kring det vi sökte efter hos professionella som besitter djupare kunskap om arbetet med ungdomar. Detta urval gjorde att vi fick tillgång till olika behandlingsassistenter, kvinnor och män i olika åldrar, som kunde dela med sig av sina erfarenheter och perspektiv.

## 5. Resultat och analys

Under detta avsnitt kommer resultatet av intervjuerna att presenteras och analyseras utifrån valda teorier och tidigare forskning. Avsnittet delas upp i underrubriker där temat förväntningar, ungdomarnas behov, manualbaserade behandlingsmetoder och riktlinjernas betydelse presenteras.

## 5.1 Rollförväntningar på behandlingspersonalen

Flera av respondenterna uttryckte att yrket som HVB-personal innefattar att leva upp till vissa förväntningar, vilket vi tolkar som rollförväntningar ur ett rollteoretiskt perspektiv (Angelöw, Jonsson & Stier 2016). En av respondenterna förklarade att personalen intar en yrkesroll i mötet med de placerade ungdomarna när de integrerar, skapar relationer och hjälper till med olika kontakter med myndigheter. Den yrkesroll som en behandlingsassistent har är en professionell roll där de ska ha kunskap, förväntningar och färdigheter som kan förknippas med deras yrke (Svensson 2022). Att försöka uppfylla förväntningarna som ställs på yrkesrollen anses viktigt både på ett personligt och allmänt plan (Goffman 2020). Ett svar som förekommer bland en del av respondenterna är de förväntningar som förenas med deras yrkesroll; att bemöta och tillgodose behoven hos ungdomar som har olika problematik. Respondenterna uttrycker också att de ska kunna anpassa sig efter den situation som uppstår och verka som ett stöd åt ungdomen i alla lägen. En av respondenterna förklarar förväntningarna på yrkesrollen enligt följande:

Samhället och de placerade ungdomarna förväntar sig att personalen ska ha en viss kompetens och kunna bemöta ungdomarna så att de utvecklas till bra människor. Personalen på vårt HVB-hem förväntas kunna tillgodose killarnas personliga önskemål och det är viktigt att personalen finns tillgänglig när de behöver stöd.

(Intervjuperson 1 från HVB 1)

Respondenten menar att personalen bär på ett stort ansvar eftersom de förväntas vägleda ungdomarna i rätt riktning samtidigt som de ska kunna bygga trygga relationer. Att personalen ska finnas tillgänglig vid behov ses som en rollförväntan som ställs av andra på yrkesrollen (Angelöw, Jonsson & Stier 2016). Respondentens citat förmedlar att personalen har en rollförväntan på sin yrkesroll om att ha den kompetens som krävs för att möta de ungas behov samt agera professionellt (ibid.). Det är väsentligt att individen är medveten om de förväntningarna som ställs på yrkesrollen för att arbetet ska ske effektivt (ibid.). En annan respondent tar också upp vikten av att personalen ska ha förståelse för behoven som de unga har för att kunna ge dem rätt stöd. Respondenten förklarar vidare att det inte är helt enkelt att leva upp till de förväntningar som ställs på yrkesrollen, att det är en svår balansgång mellan



att ge ungdomarna stöd och samtidigt förhålla sig till verksamhetens riktlinjer. Ytterligare en respondent förklarar balansgången mellan ungdomarnas behov av personalens närvaro och att förhålla sig till verksamheten enligt nedanstående:

Vi försöker umgås med ungdomarna så mycket vi kan och ge dem den stöttning de är i behov av, men ibland går det inte att vara med dem hela tiden eftersom man sitter med andra arbetsuppgifter. Det kan handla om att ringa telefonsamtal eller ha möten med socialtjänsten och så vidare.

(Intervjuperson 1 från HVB 3)

Utifrån citatet kan man tolka det som att respondenten inte kan leva upp till ungdomarnas förväntningar och behov av att ständigt ha en närvarande personal, eftersom det finns andra arbetsuppgifter som måste utföras. Respondenten menar att det kan signalera till ungdomarna att personalen inte alltid kan prioritera ungdomarnas behov på grund av andra arbetsuppgifter som tar tid samt energi från bland annat relationsskapandet. Svensson (2022) menar att det begränsar personalens handlingsutrymme när de önskade åtgärderna inte är i enlighet med verksamhetens riktlinjer. Under sådana omständigheter kan det uppstå en rollkonflikt hos individen då de vill tillgodose ungdomarnas behov och förväntningar på yrkesrollen, men samtidigt måste personalen förhålla sig till vad riktlinjerna säger och vad som måste göras (Svensson 2000; Svensson 2022).

## 5.2 Att möta ungdomarnas behov

En respondent uttrycker att ungdomarna har behov av att personalen ska kunna vägleda och gränssätta dem, men att det kan vara komplicerat då det finns flera aspekter som kan utmana detta, bland annat hur stark relation personalen har till ungdomarna. Vidare lyfter samma respondent utmaningar med att agera som ett vuxet stöd åt ungdomarna, det är viktigt att kunna balansera relationsskapandet med att inta rollen som den vuxna som sätter gränser åt ungdomarna i vardagslivet. En annan respondent uttrycker ungdomarnas förväntningar på personalens bemötande enligt följande:

Att de känner att det finns en vuxen som kan hjälpa till med saker tror jag är viktigt. För vissa av ungdomarna har blivit svikna mycket eller haft det väldigt svårt i skolan

och då har de byggt upp ett hat mot lärare eller samhället generellt. Så jag tror det är viktigt att någon vuxen personal liksom lyssnar och kan förstå vad de varit med om.

(Intervjuperson 2 från HVB 3)

Utifrån citatet och andra av respondenternas beskrivningar kan vi se att en gemensam uppfattning är att desto bättre relation personalen har till ungdomarna, desto enklare blir det för personalen att agera som vuxna förebilder och kunna sätta gränser i vardagslivet. När socialarbetaren kan tillgodose ungdomarnas behov skapas en gynnsam miljö för den personliga och sociala utvecklingen, vilket i sin tur kan leda till långsiktiga positiva resultat för ungdomens liv och framtid (Svensson 2022). Respondenternas beskrivningar av relationsskapande kan vi koppla till Enell, Mattsson och Sallnäs (2023) beskrivningar om att behandlingsprocessen och relationen till ungdomarna kan bli mer effektiv om personalen prioriterar att lyssna och visa förståelse för ungdomens situation. Personalen lyfte fram olika beskrivningar av egenskaper för en bra personal, samt vad de anser vara viktigt för ett professionellt förhållningssätt i sitt yrke som behandlare. Vi fick till oss att personalen kan ha både liknande och olika perspektiv av vad det innebär att vara professionell i sin yrkesroll. Det framkom av en del av respondenternas svar att det är viktigt som professionell att kunna skapa relationer till de placerade ungdomarna och att detta är en rollförväntan de har på sig själva. En av respondenterna beskriver egenskaper av en bra personal och boendemiljö enligt följande:

Bra engagerad personal är de som bryr sig och vågar komma in och prata, styra av bråk, situationer och tjafs. Det är viktigt att ungdomarna inte ska känna det som att de bor på ett boende, de ska känna det som att de är hemma. Jag tycker inte att man ska låsa kök och hindra ungdomarna från att äta när de vill, så gör man inte hemma. Jag hade en ungdom som inte kunde vara på ett boende med låst kök för det gjorde honom för upprörd, han passade bättre hos oss för killarna behöver känna sig som hemma. När en ny tuff placering ser att de andra lever som en familj så smälter även han in i familjen på ett väldigt bra sätt. Personalen blir ungdomens trygghet som vägleder och hanterar saker genom att prata och lösa saker. Det är viktigt att personalen låter ungdomen reflektera över bra och dåliga händelser. Lär ungdomen hur man hanterar saker på ett vuxet sätt med hjälp av personalens stöttning.

(Intervjuperson 1 från HVB 1)

Med detta menar respondenten att ungdomarna har ett behov av att HVB-personalen ska erbjuda ett tryggt och familjärt boende, samtidigt som de sätter gränser för att lära ungdomarna att reflektera över vad som är rätt och fel. Detta är ytterligare en förväntan som personalen har på sin egen yrkesroll, som överensstämmer med Angelöw, Jonsson och Stiers (2016) definition av rollförväntning. Enligt respondenten är det inte gynnsamt för ungdomarna att behandlas som att de vore inlåsta genom att exempelvis låsa köket, detta kan sända ett budskap till ungdomarna om att de inte kan känna sig bekväma på boendet i enlighet med forskningsrapporten av Nolbeck (2023). Några av respondenterna upplever att de kan nå fram till ungdomarna på ett effektivare sätt och att det gynnar båda parter om man har en familjär miljö och stämning på HVB-hemmet. Som forskningen säger är det viktigt att bekräfta att institutionsplacerade unga får sina rättigheter tillgodosedda, och en viktig rättighet för barn är att få möjlighet att utveckla trygga och stabila relationer med vuxna (Enell m.fl 2023).

Några av respondenterna kände även att det finns svårigheter om de inte får ungdomarna att känna sig värdiga och en av respondenterna beskrev detta enligt följande:

Ja, en bra personal är någon med erfarenhet, någon som kan bygga relationer, någon som ser ungdomen mer som en vän eller en lillebror snarare än någon som är kriminell för att jag upplever att ungdomarna känner av detta. En ungdom har till exempel sagt till mig att han kan känna från vissa av personalen att de bara är här för pengarnas skull, och om man sänder ett sånt budskap så är det ju något som är fel.

(Intervjuperson 2 från HVB 1)

Vi tolkar citatet som att det är av stor vikt att personalen har ett professionellt förhållningssätt som grundar sig på ett relations- och tillitsbaserat bemötande. Ett bristfälligt relationsskapande kan försvåra behandlingsarbetet med de placerade ungdomarna (Levin 2017). Enell, Mattsson och Sallnäs (2023) forskning pekar på att det är en nackdel för relationsskapandet och ungdomarnas känsla av egenvärde om personalen lägger allt för stort fokus på att förhålla sig till verksamhetens riktlinjer och regler. De menar att det är svårt att främja relationsskapandet mellan personal och ungdom om verksamhetens regler bestäms

ensidigt av personalen utan ungdomarnas delaktighet (ibid.). Risken är att ungdomarna misstror rättssamhället och personalen om de inte ser sin delaktighet i behandlingen, samt om de är oförstående i hur behandlingen gynnar deras utveckling (ibid.). Enell, Mattsson och Sallnäs (2023) tar även upp att ungdomarnas delaktighet, i samband med ett respektfullt bemötande från personalen, främjar deras insikt i varför de är i behov av hjälp och viljan att faktiskt ta emot hjälp. Vår tolkning är att det inte blir en effektiv behandling för ungdomarna om det inte finns tillit eller ett bra relationsskapande, samt att det förminskar ungdomarnas egenvärde och vilja att ta emot hjälp om man fokuserar allt för mycket på riktlinjerna. Vi förstår dock att det inte är helt enkelt för personalen att enbart arbeta utifrån relationen till ungdomen, det finns förväntningar från arbetsgivaren att behandlingen ska gå till på ett visst sätt och detta styrs till stor del av redan förutbestämda riktlinjer inom verksamheten. En respondent lyfter återigen fram att relationsskapande är viktigt när det kommer till arbetet med ungdomarna, att det är väsentligt att som professionell på ett HVB-hem vara fördomsfri gentemot målgruppen, samt att personalen istället bör se ungdomarna som medmänniskor. Respondenten menar att det är gynnsamt att visa medkänsla i arbetet med ungdomarna då det kan innebära att personalen har förståelse för ungdomarnas situation och ser vilket behov ungdomen har. På så sätt använder personalen sig av sitt handlingsutrymme och anpassar det i sitt bemötande till ungdomarna (Svensson 2022).

En av respondenterna pratade om att personalen är ett arbetsverktyg i arbetet med de placerade ungdomarna och därför behöver de vara något personliga i sitt bemötande mot dem. I Svenssons (2022) definition av handlingsutrymme förklaras att socialarbetaren är fri att tolka och använda sitt handlingsutrymme så att det gynnar arbetet. Utifrån några av respondenternas berättelser går det att förstå att personalen behöver göra vissa personliga bedömningar, detta eftersom det uppstår oförutsägbara situationer där ungdomarna har behov av ett vuxet stöd. För att kunna göra sådana bedömningar och använda sig av sitt handlingsutrymme krävs det att personalen erhåller de kunskaper och den kompetens som förväntas av deras professionella roll (Svensson 2022). En annan respondent förklarar vikten av att kunna vara personlig i mötet med ungdomarna, men att det inte får bli för personligt eftersom det kan resultera i en bristfällig professionell yrkesutövning. Detta resonemang stöds av Angelöw, Jonsson och Stier (2016) samt Svenssons (2022) förklaring på att individen i yrkesrollen bör undvika att utgå från personliga förhållningssätt. Detta kan teoretiskt förstås genom att sådana situationer skapar en rollkonflikt hos individen då det

ställs en förväntan om att ha relationer till ungdomarna, men samtidigt ska där finnas en gräns från att bli för personlig (Goffman 2020; Levin 2017).

En respondent berättade följande om utmaningen med att bemöta ungdomarna:

[...] Det är även svårt eftersom min roll begränsar mig lite grann, jag hade velat agera mer som en förälder men det går inte eftersom jag är professionell [...]

(Intervjuperson 2 från HVB 1)

Respondenten upplever det svårt att endast agera utifrån sin relation till ungdomen eftersom det finns förväntningar som gör att personalen inte kan agera på samma sätt som en förälder kan göra. Detta är ett exempel på Angelöw, Jonsson och Stiers (2016) resonemang om rollkonflikt; att man som professionell inte enbart kan agera utifrån personliga känslor eftersom det finns andra aspekter som har betydelse. När vi frågade vad respondenten hade velat göra för ungdomens bästa som personen inte kan göra i dagsläget svarade respondenten att den hade velat agera mer utifrån sina personliga känslor och skydda ungdomarna från situationer som gör att de kan fara illa eller skada sin utveckling. Behandlingspersonalen är ofta begränsad i sin yrkesroll eftersom de inte kan fatta beslut utan att förhålla sig till organisationens rutiner (Svensson 2022). Respondenten förklarar vidare att personen hade velat ha ett bredare handlingsutrymme när det kommer till bemötandet av ungdomarna, på grund av att denne bryr sig om ungdomarna och tänker på deras välmående. Samma respondent tar också upp att det inte går att förstå behoven och bestämma mer över ungdomarna om man inte har en stark relation till dem.

Vi ser utifrån analysen att personalen måste ha förmågan till relationsskapande och få ungdomarna att känna tillit till sin personal eftersom det gynnar arbetet. Vår tolkning är att de placerade ungdomarna behöver trygga relationer med vuxna och få en insikt i varför de är i behov av hjälp. Som professionell HVB-personal anser vi att man måste finna en balans mellan att förhålla sig sakligt till behandlingsmålen, men också medmänskligt i förhållande till ungdomarnas behov av tillit och relationsskapande. För att utföra ett professionellt arbete är det av stor vikt att kunna skapa relationer till de placerade ungdomarna, men det kan vara något motsägelsefullt eftersom personalen måste kunna gränssätta och ha en viss kontroll över ungdomarna.

## 5.3 Manualbaserade metoder

Det framkom under intervjuerna att samtliga av HVB-hemmen använder sig av manualbaserade behandlingsmetoder, såsom MI-samtal (motiverande samtal), i arbetet med ungdomarna. Manualbaserade metoder är ett sätt för behandlingspersonal att ha en tydlig ram att utgå från när arbetet ska utföras (Svensson 2022). Det finns delade åsikter hos respondenterna i hur man ser på manualbaserade behandlingsmetoder, vissa upplever det mer positivt och andra upplever att det kan vara ett utmanande arbetssätt. En respondent berättade följande om en av metoderna som används på HVB-hemmet:

Motiverande samtal fungerar inte alltid och ungdomen kan välja att fatta dåliga beslut ändå, då står vi där ganska handfallna trots att vår roll är att agera som förebilder.

(Intervjuperson 1 från HVB 2)

Respondenten menar att manualbaserade metoder inte fungerar i alla situationer i arbetet med ungdomarna och att ungdomen kan välja att inte ta del av det motiverande samtalet som personalen erbjuder. Den ökade standardiseringen kan innebära att fokuset inte längre läggs på interaktionen mellan personal och ungdom, fokuset hamnar istället på att förhålla sig till metodens riktlinjer (Svensson 2022). Vi tolkar det som att detta fenomen kan påverka samtalet med ungdomen och risken är att motiverande samtal inte får någon vidare effekt för behandlingsresultatet. Behandlingsidealet är att behandlingen man utför ska leda någonstans och man vill se en förbättring hos ungdomen, när personalen inte ser en förbättring kan detta leda till att de känner sig handfallna (Svensson 2022). Manualbaserade metoder utmanar de professionellas frihet och lägger krav på att handlingsutrymmet ska användas utifrån sin professionella kunskap (Svensson 2022). En anledning till att respondenten känner sig handfallen är på grund av att standardiseringen utmanar handlingsutrymmet och den professionella friheten. En nackdel med att utgå från manualbaserade metoder är att det inte kan appliceras på alla barn eftersom de har olika behov (Ponnert 2018).

Två andra respondenter var mer positivt inställda till manualbaserade metoder:

[...] Det som är bra är att vi har tillgång till olika samtalsmetoder som kan hjälpa oss personal i bemötandet med utåtagerande ungdomar [...]

(Intervjuperson 2 från HVB 1)

Vi använder oss av manualbaserade metoder och tillvägagångssätt när vi arbetar behandlande med killarna. Detta är som ett redskap som gör det enklare för oss att arbeta professionellt med killarna.

(Intervjuperson 1 från HVB 3)

Respondenterna delar liknande åsikter, att manualbaserade metoder är mer som ett hjälpande verktyg i det dagliga arbetet med ungdomarna. Det uttrycks vara som en lättnad och trygghet för respondenten att veta att man har olika samtalsmetoder och behandlingar att välja mellan som kan underlätta för en när man ställs inför olika situationer. Manualbaserade metoder kan vara till hjälp men de ställer krav på yrkesutövaren då det är upp till den professionella att använda sitt handlingsutrymme för att avgöra vilken metod som passar bäst i en viss situation (Svensson 2022). Respondenten ställde sig positiv till att det finns tillgång till flera samtalsmetoder, men samtidigt är det upp till den professionella att avgöra vilken samtalsmetod man ska använda sig av beroende på situationen.

Flera av intervjupersonerna ser manualbaserade samtalsmetoder som positivt då det är arbetsgivarens framtagna redskap för hur personalen ska gå tillväga i arbetet med ungdomarna och därför förväntas personalen använda sig av dessa. Syftet med manualbaserade behandlingsmetoder är att det ska fungera som en hjälpreda för att kunna samla in information om ungdomen och det sätter en ram och förväntan av arbetsgivaren på hur den professionella ska agera i mötet med ungdomen (Ponnert 2018). Det är en förväntan från arbetsgivaren att personalen ska följa manualbaserade behandlingsmetoder i arbetet med ungdomarna på ett professionellt sätt. En del av respondenterna såg det som någonting positivt, då de delade åsikten om att det underlättar i arbetet med ungdomarna genom att följa vissa metoder som har en uttalad förväntan för hur man ska agera under vissa situationer. Att arbetsgivaren förväntar sig att personalen ska följa riktlinjer på hur en behandlingsmetod ska användas kan ses som någonting positivt, då handlingsutrymmet inte blir för brett och det vägleder socialarbetaren i att fatta rättssäkra beslut (Ponnert 2018; Svensson 2022). Några av respondenterna upplever alltså inte att det hindrar deras handlingsutrymme på ett negativt sätt, utan snarare att det underlättar då man vet vad förväntningen är och hur man ska

uppfylla dem. Den första respondenten berättar även att manualbaserade behandlingsmetoder kan vara ett sätt för ungdomen att bli mer delaktig i sin egen behandling och sin vistelse på HVB-hemmet.

## 5.4 Riktlinjernas betydelse

Under intervjuerna pratades det om lagar och riktlinjer som behandlingspersonalen måste efterfölja i arbetet med ungdomarna på HVB-hem. Det fanns delade åsikter bland respondenterna om lagarna. En respondent berättade följande som upplevs positivt med att ha lagar och riktlinjer att förhålla sig till:

Jag kan tycka att det är bra med lagar och riktlinjer ibland för att det skapas en struktur och det lämnar inte mycket utrymme för många frågetecken. Händer det en situation eller en incident med en ungdom tycker jag att det kan vara bra att tydligt ha det klart för mig hur jag ska gå tillväga. Vi har ju en del pärmar som beskriver hur vi ska göra när en viss situation inträffar, till exempel vad vi ska göra när en ungdom rymmer från boendet eller hur vi ska göra när en ungdom är påverkad.

(Intervjuperson 2 från HVB 3)

En annan respondent belyser också det positiva med att ha ett reglerat handlingsutrymme:

Fördelen med att utgå från regler och lagar är ju att jag har ryggen fri eftersom jag har agerat utifrån det som sägs, trots att jag kanske ibland hade velat göra mer än vad jag får göra för ungdomens bästa. Men det är klart att det är bra med en viss begränsning för annars hade ju personalen kunnat agera hur som helst, vilket några kanske hade utnyttjat på vissa HVB-hem och det hade inte varit bra för verksamheten eller för ungdomarna tror jag.

(Intervjuperson 2 från HVB 3)

Respondenten ser regelverket och riktlinjerna som en fördel då det kan underlätta för personalen att det finns en struktur i hur man bör gå tillväga om en viss situation inträffar, vilket är en anledning till ett reglerat handlingsutrymme (Svensson 2022). Att ha en handlingsplan tillgänglig och ett regelverk att förhålla sig till upplevs som någonting positivt av de två respondenterna, då det finns struktur på hur man ska göra. Att ha regler och riktlinjer som personalen förväntas förhålla sig till är på grund av en del olika anledningar, en



anledning är för att skydda personalen och ungdomen från att bemöta varandra på ett felaktigt och integritetskränkande sätt (Peeters 2022). Att ha alltför stort utrymme för egen tolkning kan leda till att behandlingspersonalen kan fatta beslut som inte är i enighet med lagen eller att man som professionell bemöter ungdomen på ett sätt som grundar sig på hur stark vänskapsrelation man har (Svensson 2022). Som behandlingspersonal har man riktlinjer som berättar hur man bör gå tillväga, vilket kan ses som en fördel för att många frågetecken försvinner (ibid.). Det är även väsentligt att lyfta fram att handlingsutrymmet är begränsat för att personalen ska kunna beakta barnets rättigheter och inte vara integritetskränkande, samtidigt som barnets självbestämmanderätt hamnar i fokus (Enell m.fl 2023).

En annan respondent beskrev:

Jag upplever att vi är begränsade av vad vi får göra enligt lag. Vi ska jobba för att ungdomen ska ha det bra och ha en fungerande skolgång, men däremot kan vi inte göra mer än att uppmuntra dem till att gå till skolan. Enligt mig är det ett värdelöst arbetssätt att bara kunna uppmuntra. Man behöver kunna vidta andra åtgärder. När ungdomarna inte har konsekvenser så finns det ingenting som hindrar honom från att sova hemma istället för att gå till skolan. Det största bekymret är lagen och att det är väldigt mycket frivilligt. Frivilligt om ungdomen inte vill till skolan för vi kan bara säga det är viktigt men inte så mycket mer. Om ungdomen hänger i dåligt umgänge eller ränner på stan eller går och rånar någon, så får inte vi göra mer än säga stopp, men vi kan inte hindra eller stå i dörren. Vi kan till exempel säga "Du, gå inte ut så sent på natten", men när det väl händer något, till exempel att ungdomen råkar illa ut, så är det boendet som får skiten.

(Intervjuperson 1 från HVB 1)

När vi bad en annan respondent att berätta på vilket sätt verksamhetens riktlinjer utmanar handlingsutrymmet berättade en respondent följande:

Jag kan inte ta ett beslut att en kille inte får gå ut, men jag kan ringa till honom flera gånger medan han är ute och kolla vad han gör och hur han mår. Så jag har en viss koll över vad han gör, men jag kan inte hindra honom från att göra det. Jag kan också föreslå att jag ska följa med på en aktivitet. Om han vill gå och gymma kan jag säga

att jag vill följa med för att jag märkt att han hållit sig för sig själv, men om han tackar nej till att jag ska följa med så kan jag inte följa med, jag kan bara erbjuda det som ett förslag.

(Intervjuperson 2 från HVB 3)

Ovanstående citat illustrerar hur respondenterna upplever att handlingsutrymmet utmanas och begränsas på grund av de riktlinjer och lagar som de måste arbeta utifrån. Båda citaten har med exempel på situationer och händelser där handlingsutrymmet beskrivs som begränsat och vi tolkar det som att respondenterna hamnar i en rollkonflikt. Tolkningen är att de vill agera annorlunda för ungdomarnas välmående, men på grund av direktiven på HVB-hemmet är det inte möjligt. Vi menar att personalen inte får agera integritetskränkande, vilket de hade gjort om de följde med ungdomen utan samtycke. Respondenterna tar upp att de arbetar för ungdomarna och att de bär på ett ansvar, därför vill de också kunna sätta stopp när ungdomarna utför dåliga handlingar. Många inom socialt arbete har en ambition att göra gott för andra människor samtidigt som de måste förhålla sig till organisationens riktlinjer, vilket skapar en konflikt i socialarbetaren (Svensson 2022). Att respondenten föreslår att följa med eller ringa till ungdomen är på grund av att de försöker finnas tillgängliga för dem i tider där det kan uppfattas behövas av personalen. Respondenten har använt sitt handlingsutrymme trots att det är begränsat genom att hitta alternativa tillvägagångssätt i denna givna situation (Svensson 2022). Syftet i denna situation anser vi inte är för att agera som kontrollerande och integritetskränkande gentemot ungdomarna, utan snarare att agera som en omtänksam vuxen som bryr sig. En annan respondent berättade följande om hur förväntningarna krockar med regelverket:

Vi som jobbar på HVB-hem får inte ens misstänka att en ungdom håller på med droger om inte det är något påtagligt. Om jag tycker en ungdom som jag känner väl bete sig skumt, så kan jag inte använda det för att misstänkliggöra eller ta drogtest på honom för då får vi kritik från IVO. Vi jobbar med känsliga grupper, de som riskerar att hamna i missbruk eller i dåligt umgänge. De två största grupperna som är problem i samhället och vad jag ser det som om 10 år kommer det bli ännu värre om vi fortsätter såhär.

(Intervjuperson 1 från HVB 1)

Respondenten uttrycker sin frustration gentemot regelverket som upplevs hindra personalens möjlighet till att uppfylla rollförväntan om att bevara HVB-hemmet drogfritt. Att respondenten uttrycker att personalen inte kan agera när de misstänker droganvändning på grund av de riktlinjer som finns kan det skapa upphov för en känsla av maktlöshet hos den professionella eftersom det skapar en rollkonflikt hos individen (Angelöw, Jonsson & Stier 2016). Utifrån Goffmans (2020) teori upplevs situationen utmana respondentens handlingsutrymme och gör att rollförväntningarna inte kan uppnås när regelverket hamnar i konflikt med förväntningarna på yrkesrollen. Det är en svår balansgång, menar respondenten, eftersom upplevelsen är att personalen på något sätt hamnar i kläm antingen med ungdomarna eller med regelverket. Många av respondenterna upplevde handlingsutrymmet som begränsande i vissa situationer och några uttryckte en önskan om att handlingsutrymmet breddas för att personalen bryr sig om ungdomarna och vill kunna ta åtgärder för ungdomarnas bästa. Personalen har ett övergripande ansvar över ungdomarna och har bland annat ett ansvar att hålla HVB-hemmet drogfritt (Levin 2017). Utöver det delade majoriteten av respondenterna förståelse kring varför det finns ramar av regler, lagar och riktlinjer som personalen förväntas följa och ställde sig positiva till detta överlag men att under vissa situationer önskades det att regelverket var mer fritt då det inte alltid är anpassat till alla situationer, någonting som liknar Svenssons (2022) resonemang om att handlingsutrymmet inte är tänkt för alla situationer.

## 6. Slutdiskussion

Syftet med denna studie var att undersöka hur HVB-personal beskriver sin yrkesroll och hur olika professionella och samhällseliga förväntningar som riktas mot yrkesrollen utmanar deras möjlighet att bemöta och tillgodose de ungas behov. Detta undersöktes utifrån personalens perspektiv genom kvalitativa intervjuer. I detta avsnitt kommer resultatet av analysen att förankras med tidigare forskning, teori samt diskuteras i förhållande till syfte- och frågeställningar. Våra frågeställningar som besvaras är följande: Vilka olika förväntningar och krav beskriver behandlingspersonalen att de upplever i sin yrkesutövning? Vilka rollkonflikter kan identifieras och hur resonerar de professionella om utmaningar och möjligheter med dessa konflikter? Hur beskrivs rollförväntningar och rollkonflikter påverka de professionellas möjlighet att tillgodose de ungas behov på HVB-hemmen?

Analysen visar att HVB-personalen upplever en del förväntningar och krav från sig själva, sin arbetsgivare och de placerade ungdomarna. Förväntningarna omfattar framförallt aspekter av relationsskapande samt risk-och skyddsaspekter. Det finns en del motsägelsefulla krav och förväntningar som personalen ställs inför. Utifrån analysen ser vi att HVB-personalen förväntas skapa meningsfulla relationer till de placerade ungdomarna, men att det inte är helt enkelt eftersom det finns regler och riktlinjer som utmanar detta. Det framkommer att ungdomarna har ett stort behov av att ha tillit till sin personal och få en insikt i varför de behöver behandlingen de får på HVB-hemmet. En motsägelsefull förväntning på personalen är att de ska hålla boendet drogfritt, men samtidigt kan de inte ta till de åtgärder som krävs för att uppfylla detta. Det blir också något motsägelsefullt att personalen förväntas skapa relationer till ungdomarna samtidigt som de ska gränssätta dem. Analysen visar utifrån Enell, Mattsson och Sallnäs (2023) forskning att ensidigt fastställda regler och gränssättning av personalen motverkar relationsskapandet mellan ungdomarna och HVB-personalen. Vår tolkning av detta är att det är viktigt att personalen tar hänsyn till ungdomarnas individuella behov och låter dem vara delaktiga i utformningen av regler för att främja tillit och en positiv behandlingsrelation.

Vår uppfattning är att ungdomarnas behov av relationer med sin personal resulterar i att personalen inte kan använda sig av ett alltför strängt tillvägagångssätt då det kan leda till att ungdomarna känner sig begränsade och förminskade. Vi ser att sådana känslor hindrar ungdomarnas utveckling av ömsesidig respekt och tillit till personalen, vilket forskningen menar gör ungdomarna mindre motiverade till att vilja ta emot behandling (Enell m.fl 2023). Vi menar att det istället är mer gynnsamt för personalen att skapa en trygg och tillitsfull miljö där ungdomarna kan känna sig lyssnade på, detta förstärker relationen och motivationen hos ungdomarna. Tolkningen är alltså att HVB-personalen ska kunna lyssna på ungdomarnas behov och utifrån det sätta tydliga och rimliga gränser. Vi förstår genom några av respondenternas beskrivningar att det inte alltid är en enkel balansgång att efterfölja verksamhetens riktlinjer och förväntningarna på yrkesrollen. Vi menar i enlighet med Svenssons (2022) teori att HVB-personalen bör använda sig av sin professionella kunskap för att göra rimliga bedömningar utifrån det handlingsutrymme som de besitter för att försöka uppnå förväntningarna.

En av respondenterna uttryckte att de manualbaserade arbetsmetoderna som personalen förväntas att efterfölja kan försvåra för personalen att utföra sina arbetsuppgifter. Detta på

grund av att det läggs mer fokus på att förhålla sig till riktlinjerna än att skapa relationer med ungdomarna, likt Pålssons (2016) resonemang om att personalens fokus skiftas. Dessa situationer kan skapa rollkonflikter hos de professionella då de har en förväntan om att behandla ungdomarna utifrån de angivna riktlinjerna, men uppfattningen är att det inte fungerar att behandla om det inte finns motivation hos ungdomen (Enell m.fl 2023). Vi kan se att personalen ställs inför höga krav och förväntningar, men att regelverket och verksamhetens riktlinjer begränsar tillvägagångssätten i att uppfylla förväntningarna eftersom det inte riktigt lämnar utrymme för relationsskapandet till ungdomarna. Studiens resultat har visat att desto mer kunskap HVB-personalen har kring vikten av relationer och sitt handlingsutrymme, desto fler sätt finns där för personalen att kunna bemöta ungdomens behov utan att bryta mot regelverket.

Vår analys visar att de rollförväntningar och rollkonflikter som respondenterna står inför i sin yrkesroll påverkar deras möjlighet att tillgodose de placerade ungdomarnas behov. Något som varit återkommande i analysen är att personalens relation till ungdomarna har huvudsaklig betydelse, både för personalens roll och deras handlingsutrymme. En trygg och tillitsfull relation mellan personalen och ungdomarna bidrar till att skapa en trygg och stabil miljö för ungdomarna. Vår analys visar, i enighet med Enell, Matsson och Sallnäs (2023) forskning, på att goda relationer med ungdomarna leder till att ungdomarna får tillit till sin personal, att de känner sig tryggare och att personalen förstår vad ungdomarna är i behov av. Vår tolkning är att personalens möjlighet att tillgodose de ungas behov ökar om de kan hjälpa ungdomarna att få insikt i sin egen situation och bli villiga till att ta emot den hjälp de erbjuds. Uppfattningen är att det är svårt för personalen att vinna ungdomars tillit om de inte är delaktiga i utformningen av HVB-hemmets regler, därför ser vi fördelar med att inkludera detta i ungdomens behandling. På så sätt blir ungdomen delaktig i sin behandling på HVB-hemmet, ungdomen reflekterar tillsammans med personalen samtidigt som ungdomen och personalen arbetar tillsammans mot en förändring. Ju mer delaktighet ungdomarna har, desto mer samarbetsvillig blir ungdomarna i behandlingen (Levin 2017). Goda relationer mellan personal och ungdom gör också att barnrättsperspektivet lyfts fram och tillgodoses (Enell m.fl 2023).

En del av respondenterna uttryckte att förväntningar från olika håll skapar olika rollkonflikt hos dem, detta eftersom det finns personliga och strukturella intressen som går emot varandra (Angelöw, Jonsson & Stier 2016). Samma respondenter menar att det inte alltid går att

uppfylla alla förväntningar på yrkesrollen, de ställs ständigt inför situationer där regelverket måste gå i första hand. Vår upplevelse är att HVB-personalen kunde se både utmaningar och möjligheter med de konflikter de möter i sin yrkesutövning. En respondent påpekade att när personalen har goda relationer till ungdomarna kan gränssättningen effektiviseras, men att det är viktigt att inte bli för personlig i bemötandet. Vår tolkning är att detta kan kopplas till forskningen om att det inte är bra att bli för personlig i sitt bemötande (Levin 2017). Det framkommer att några respondenter såg en fördel med att förhålla sig till ett reglerat handlingsutrymme, men att andra var eniga i att det reglerade handlingsutrymmet kan försvåra yrkesutövandet. En respondent berättade om en önskan att regelverket utvidgas för att personalen ska kunna ta till mer skärpta åtgärder för ungdomarnas säkerhet, exempelvis att personalen ska kunna göra mer än att endast försöka motivera ungdomarna. Vi ser att det kan vara ett bra tillvägagångssätt om personalen har en stark relation till ungdomen, men att det också kan riskera att förminska ungdomens rätt till självbestämmande. Vår tolkning är att personalen måste ha kunskap om att förhålla sig till vad som är kränkande mot ungdomens självbestämmanderätt och vad som är en gynnande vägledning i rätt riktning. I enlighet med teorin kan det därför vara en fördel att ha ett handlingsutrymme som inte är allt för fritt (Svensson 2022).

Rollkonflikter uppstår i de flesta sammanhang där det finns förväntningar på en yrkesroll som går emot de individuella intressena (Angelöw, Jonsson & Stier 2016). För att motverka att rollkonflikterna påverkar arbetet negativt är det av stor vikt att individen är medveten om dessa och reflekterar över hur man ska förhålla sig till konflikterna i praktiken (ibid.). Utifrån respondenternas beskrivningar och aktuell rollteori, kan vi se att möjligheten att tillgodose ungdomarnas behov ökar om personalen reflekterar över sina rollkonflikter och kommer på konkreta lösningar att arbeta med dessa på bästa sätt. Att arbeta med placerade ungdomar kommer med olika utmaningar, men i analysen såg vi att det finns fördelar om personalen är engagerad och tar hänsyn till ungdomarnas självbestämmanderätt.

Vår tolkning är att utmaningen ligger i att lagarna och verksamhetens riktlinjer kan begränsa personalen från att ta till en önskvärd insats för ungdomarna. Vi ser att detta skapar en rollkonflikt hos personalen eftersom de ser vad ungdomen har för behov, men är begränsade i att tillgodose behoven på grund av riktlinjerna. Ett förtydligande exempel av denna rollkonflikt är när en respondent uttryckte önskan om att följa med en ungdom sent mitt i natten för att säkerställa ungdomens säkerhet, men att riktlinjerna inte tillåter detta då

personalen inte får agera integritetskränkande. Samhällets lagrum och verksamhetens riktlinjer kan både vara en begränsning, men kan även vara en trygghet för personalen samt ungdomens självbestämmanderätt (Svensson 2022; Enell m.fl 2023). Det går att dra slutsatser om att det är viktigt att tydliga riktlinjer och lagrum finns för personalen, det ger en vägledning i hur personalen bör agera för att barnets rättigheter och självbestämmanderätt ska säkerställas. Genom tydliga riktlinjer får personalen förståelse om var gränsen går och vilka tillvägagångssätt som är acceptabla (Svensson 2022). Riktlinjerna kan även ses som ett verktyg för personalen att få kunskap om den unges rättigheter (Enell m.fl 2023). Vi drar slutsatsen om att det ligger ett stort ansvar hos personalen hur de väljer att tolka sitt handlingsutrymme professionellt och agera utifrån de rollkonflikter som uppstår.

Sammanfattningsvis belyser de olika analytiska avsnitten olika aspekter som behandlingspersonalen behöver förhålla sig till i arbetet med HVB-placerade ungdomar. Avslutningsvis vill vi poängtera att det är av stor vikt för behandlingspersonal att ständigt reflektera över de rollförväntningar och rollkonflikter som man möter i arbetet med placerade ungdomar. Vi tror att det är en fördel att vara uppmärksam om utmaningarna och möjligheterna som yrkesrollen står inför och att personalen arbetar strategiskt för att tillgodose de ungas behov. Vi vill uppmana till ännu mer forskning kring detta område och gärna mer forskning kring hur man kan lyfta och tillgodose de placerade ungdomarnas delaktighet, självbestämmanderätt och motivation att förbättras. Vi anser också att det borde forskas mer på hur ett tillitsbaserat förhållningssätt kan vara i fokus i arbetet med ungdomarna, samtidigt som man förhåller sig till riktlinjer, lagar och procedurer för att optimera arbetet.

# Referenser

Angelöw, B., Jonsson, T. & Stier, J. (2016) *Introduktion till socialpsykologi*. Lund: Studentlitteratur AB.

Ahrne, Göran, Ahrne, Göran & Svensson, Peter (2022). *Handbok i kvalitativa metoder*. Upplaga 3 Stockholm: Liber

Bryman, Alan (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Tredje upplagan Stockholm: Liber

Börjesson Ulrika, Forkby Söderqvist Åsa, *The concept of home - unaccompanied youths voices and experiences* (2020), doi. 10.1080/13691457.2019.1709159

Cross P. Theodore, Tran P. Steve, Betteridge Eliza, Hjertquist Robert, Spinelli Tawny, Prior Jennifer, Jordan Neil (2021), *The relationship of needs assessed at entry into out-of-home care to children and youth's later emotional and behavioral problems in care*, <https://www-sciencedirect-com.ludwig.lub.lu.se/science/article/pii/S0190740920323185?via%3Dihub>

Daining Clara (2007) *Resilience of youth in transition from out-of-home care to adulthood*, <https://linkinghub-elsevier-com.ludwig.lub.lu.se/retrieve/pii/S0190740907000734>

Élden, Sara (2021). *Forskningsetik: Vägval i samhällsvetenskapliga metoder*. 1. Upp. Lund: Studentlitteratur.

Enell, Sofia, Mattsson, Titti & Sallnäs, Marie (2023) *Rättigheter som "token", egenansvar och egenvärde – Barn och ungas förståelse av rättigheter i låst institutionsvård*, doi. 10.53292/9dd58f4d.0c4213f0

Edwards Travonne, Laylor Andre, King Bryn, Parada Henry (2023), *When home reminds me of jail: The carceral nature of out-of-home care for Black youth in Ontario's child welfare system*,



<https://www-sciencedirect-com.ludwig.lub.lu.se/science/article/pii/S0190740923005054?via%3Dihub>

Giselsson, Erica, Degner, Jürgen & Wassberg, Annika (2023). *HVB-hem i praktiken: från forskningsresultat till behandling*. Upplaga 1 Lund: Studentlitteratur

Goffman, Erving (2020) *Jaget och maskerna: en studie i vardagslivets dramatik*. (7.uppl.) Lund: Studentlitteratur

Green Rachael, Bruce Lauren, O'Donnell Renee, Quarmby Tom, Hatzikiriakidis Kostas, Strickland David, Skouteris Helen, "We're Trying so Hard for Outcomes but at the Same Time We're not Doing Enough": Barriers to Physical Activity for Australian Young People in Residential Out-of-home Care,  
<https://eds.p.ebscohost.com/eds/pdfviewer/pdfviewer?vid=11&sid=56acd17f-e7e5-460c-9656-c062d0b846b7%40redis>

Justesen, Lise & Mik-Meyer, Nanna (2012). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. 1. uppl. Lund: Studentlitteratur

Kunskapsguiden (2020), *Vård och behandling på HVB*,  
<https://kunskapsguiden.se/omraden-och-teman/barn-och-unga/hem-for-var-d-eller-boende-hvb/yrkesintroduktion-for-personal-pa-hvb-for-barn-och-unga/var-d-och-behandling-pa-hvb/>  
[Hämtad: 2024-02-21]

Karlsson, Annelie & Linde, Jennie (2022). *När samhället är förälder: stöd och pedagogik i arbetet med placerade barn*. Upplaga 1 Lund: Studentlitteratur

Levin, Claes (2017). *Det sociala ansvarets organisering: social barnavård mellan byråkrati och solidaritet*. första upplagan Lund: Studentlitteratur

Lögdlund, U. & Bergkvist, B. (2014). Erving Goffman. I L. Gottzén & U. Lögdlund (red.), *Sociologins teoretiker*. (s. 173-190). Malmö: Gleerups Utbildning.

Nolbeck Kajsa, Olausson Sepideh, Thodelius Charlotta, Wijk Helle, *Be prepared and do the best you can: a focus group study with staff on the care environment at Swedish secure youth homes* (2023), doi. 10.1080/17482631.2023.2168234

Nässén, Peter, (2023) *HVB-hem kan inte stoppa vapen och droger - "Joel" i kramfors "En kille försökte droga ner mig"*

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasternorrland/en-kille-forsokte-droga-ner-mig-oro-bland-unga-pa-behandlingshem-nar-droger-och-vapen-inte-gar-att-stoppa> [Hämtad: 2023-02-03]

Nässén, Peter (2023) *Frustrerad personal på HVB-hem i Kramfors: "Vi kan inte hindra ungdomarna att knarka ihjäl sig"*

<https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vasternorrland/frustrerad-personal-pa-hvb-hem-vi-kan-inte-hindra-ungdomarna-att-knarka-ihjal-sig> [Hämtad: 2023-02-22]

Peeters Rik, Sergio A. Campos (2022), *Street-level bureaucracy in weak state institutions: a systematic review of the literature*, doi.10.1177/002085232211031

Ponnert Lina, Johansson Susanna, *Juridification and Standardisation: Two Legal Dimensions Influencing Contemporary Child Protection* (2018) doi. doi.org/10.1093/bjsw/bcx150

Pålsson David (2016) *Adjusting to standards: reflections from 'auditees' at residential homes for children in Sweden*,

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2156857X.2016.1192054>

Svenska dagbladet (2024), *Akut behov av ny lagstiftning för HVB-hem*,

<https://www.svd.se/a/Q7aeLq/akut-behov-av-ny-lagstiftning-for-hvb-hem-skriver-debattorer>

[Hämtad: 2024-02-03]

Svensson, Tommy (2000) *Människa, interaktion och social omgivning*. Mulsjö: Ekbackens förlag AB

Socialstyrelsen (2019) *Barn och unga placerade i hem för vård eller boende*,  
<https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/barn-och-unga/barn-och-unga-i-socialtjansten/placerade-barn-och-unga/hvb/> [Hämtad: 2024-02-20]

Socialstyrelsen (2019), *Omsorg, gränssättning och våldsförebyggande arbete, kunskapsstöd för personal på HVB för barn och unga*,  
<https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/kunskapsstod/2019-5-14.pdf> [Hämtad: 2024-02-20]

SFS 2018:649. Lag om förbud mot innehav av berusningsmedel m.m vid hem för vård eller boende. Socialdepartementet. <https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2018:649> [Hämtad: 2024-02-27]

SFS 1990:52. Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga. Socialdepartementet.  
<https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=1990:52> [Hämtad: 2024-02-20]

SFS 2001:453. Socialtjänstlag. Socialdepartementet.  
<https://rkrattsbaser.gov.se/sfst?bet=2001:453> [Hämtad: 2024-02-20]

SFS 2001:937. Socialtjänstförordning. Socialdepartementet.  
[https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstforordning-2001937\\_sfs-2001-937/](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/socialtjanstforordning-2001937_sfs-2001-937/) [Hämtad: 2024-02-20]

Socialstyrelsen (2009) *En kvalitetsutveckling för HVB*,  
[https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2009-126-5\\_20091265\\_rev.pdf](https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2009-126-5_20091265_rev.pdf) [Hämtad: 2024-02-20]

## Bilaga 1. Introduktionsbrev

Hej!

Vi heter Houda El-Zaben och Cornelia Holmström Andersson och studerar på Lunds universitet. Vi läser sjätte terminen på socionomprogrammet och skriver vår kandidatuppsats. Vi samlar material om HVB- personalens uppfattningar kring deras arbetsroll och hur den påverkas av regelverket. Vi undrar därför om någon person som arbetar på ert behandlingshem vill ställa upp på en digital intervju med oss, frågorna kommer främst att vara hur personalen upplever sin yrkesroll och under vilka omständigheter som regelverket kan möjliggöra och försvåra för en. Uppgifterna kommer att behandlas konfidentiellt, på ett sådant sätt att identiteter och uppgifter om HVB-hemmet, ungdomarna och personalen inte kommer att avslöjas för obehöriga. Vi uppskattar att intervjun tar cirka en timme.

Återkom gärna till oss så snart som möjligt via mail om ni vill medverka i vår studie. Har ni några frågor eller funderingar så besvarar vi gladeligen dessa. Meddela oss gärna ifall ni önskar att frågorna skickas till er i förväg, så skickar vi över dem i ett separat mail tillsammans med en samtyckesblankett.

Med vänliga hälsningar,

Houda El-Zaben & Cornelia Holmström Andersson

## Bilaga 2. Intervjufrågor

1. Hur länge har du jobbat här?

2. Vad är dina arbetsuppgifter?

3. Vem är målgruppen som du arbetar främst med?

Följdfråga: Ålder?

4. Vilka förväntningar har du utifrån din yrkesroll och vad anser du krävs för att det ska fungera mellan personal och ungdomar?

5. Vilka förväntningar uppfattar du att samhället har på dig som professionell?

6. Hur uppfattar du det är att ha lagar och riktlinjer du som anställd måste förhålla dig till?

7. Vad anser du är viktigt att man som anställd har för egenskaper för att arbeta med denna målgrupp?

8. Vilka konflikter i din roll kan du hamna i och under vilka situationer?

9. Hur ser du på att utgå från manualbaserade arbetsmetoder i arbetet med ungdomarna?

Varför?

10. Om du hade kunnat få förändra på någonting som hade underlättat för din yrkesroll, vad hade det varit och varför?