

Lunds Universitet
—
Sociologiska institutionen

**Frontlinjens hjältar: En kvalitativ studie om hur
behandlingspersonalen på Statens institutionsstyrelse (SiS)
upplever sina arbetsförhållanden och sin arbetsroll.**

Författare: Zaur Merzjoev
Masteruppsats SOCM05, 30 hp
VT 2024
Handledare: Olle Frödin
Ordantal: 18 072



Abstract

Författare: Zaur Merzjoev

Titel: *Frontlinjens hjältar*: En kvalitativ studie om hur behandlingspersonalen på Statens institutionsstyrelse (SiS) upplever sina arbetsförhållanden och sin arbetsroll.

Masteruppsats SOCM05, 30 hp

Handledare: Olle Frödin

Sociologiska institutionen, VT 2024

Denna studie undersöker hur behandlingspersonalen, den primära arbetsgruppen på Statens institutionsstyrelse som jobbar med nära klientkontakt, upplever sina arbetsförhållanden och sin arbetsroll. Mot bakgrund av den begränsade forskningen kring arbetsgruppen och deras förhållanden, syftar studien till att synliggöra behandlingspersonalens subjektiva upplevelser av sin livsvärld. Frågeställningen som ligger till grund för studien är: Hur upplever behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse (SiS) sina arbetsförhållanden och sin yrkesroll? Genom en kvalitativ metodologi genomförs intervjuer för datainsamlingen. Med stöd av den hermeneutiska cirkeln och teoretiska perspektiv i form av institutionell organisationsteori, krav och kontroll samt tvåfaktorteori presenteras och analyseras det empiriska materialet. Studiens resultat indikerar att en bristande arbetsmiljö förekommer, där bland annat otillräckliga säkerhetsrutiner, resurser och en omfattande personalbrist ökar arbetsbelastningen samt risken för negativa mentala påföljder. Yrkesrollen som behandlingspersonal omfattas av är komplex och kräver en hög grad av flexibilitet, mot bakgrund av de strukturella utmaningarna som rör arbetsmiljön. Studiens slutsatser betonar att problematiken kring yrkesgruppen är betydande och att de strukturella bristerna på Statens institutionsstyrelse skapar ett ogynnsamt klimat för dess medarbetare. Det understryks dock också att arbetets natur omfattas av en viss grundläggande instabilitet, således är det något som också speglar arbetsmiljön, men det rättfärdigar inte de omfattande bristerna i arbetsmiljön som denna studien har presenterat.

Nyckelord: Statens institutionsstyrelse, behandlingspedagog, arbetsmiljö, arbetsroll, arbetsförhållanden, behandlingspersonal, ungdomsvård.

Populärvetenskaplig sammanfattning

Under en lång tid har Statens institutionsstyrelse varit ett offer för intensiv granskning i Sveriges medierapportering. Rapporter om bristande vård, orimlig tvångsvård, rymningar och olämplig personal har återkommande format samhällets syn på institutionens uppdrag och syfte. Ett mörkt moln har hängt över institutionen under en lång tid, något som format negativa rykten och uppfattningar om människorna som jobbar där. Trots dessa uppfattningar så arbetar väldigt många genuina och dedikerade människor för att ge de placerade ungdomarna stöd och förutsättningar för att förändra sina liv. De tror på sin förmåga att påverka och skapa trygghet tillvaro för landets mest utsatta barn.

Denna studie lyfter fram behovet av att undersöka denna yrkesgrupp, behandlingspersonal, samt deras arbetsförhållanden och arbetsroll, där deras faktiska utmaningar och möjligheter synliggörs, framför allt då det återfinns ett kunskapsgap kring fenomenet. Med hjälp av djupgående intervjuer där enskilda medarbetare fått återberätta sina möjligheter, begränsningar och strukturella hinder samt genom teoretiska analyser, presenterar studien organisatoriska och psykosociala aspekter av arbetsmiljön och arbetsrollen. Resultatet visar att behandlingspersonalen omfattas av en väldigt komplex och stressfylld arbetsmiljö, där strukturella brister i form av en bristande säkerhetsrutiner och personalbrist bidrar till en utmanad arbetsroll. Det framkommer att behandlingspersonalen utformar en av de mer mångsidiga yrkesgrupperna, och att deras arbete är stressfyllt, riskabelt och mentalt påfrestande. Dessa insikter är avgörande för att få en reell bild av behandlingspersonalens förutsättningar och utmaningar.

Studien framför behandlingspersonalens omfattande svårigheter i arbetet, brister i arbetsstrukturen och risker kopplade till arbets säkerheten, men belyser också deras resiliens och förmåga att anpassa sig. Att, trots det utbredda mörker som innefattar deras förutsättningar och samhällssynen på deras arbete, så fortsätter de att kämpa och arbeta för ungdomarnas bästa. Det är en typ av professionalitet som karakteriseras av ihärdighet och stark karaktär, men det är också därför synliggörandet av deras livsvärld är viktigt.

Innehållsförteckning

Abstract.....
Populärvetenskaplig sammanfattning.....
1. Inledning.....	1
1.1. Syfte.....	3
1.2. Frågeställning.....	3
1.3. Disposition.....	3
2. Bakgrund.....	4
2.1. Behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse.....	4
2.2. Tidigare forskning.....	5
2.2.1. Arbetsmiljön på SiS.....	5
2.2.2. Psykosociala utmaningar och konsekvenser av arbetet.....	7
2.2.3. Drivkraften bakom yrkesval i institutionella miljöer.....	9
2.2.4. Val av vetenskaplig litteratur.....	11
3. Teori.....	13
3.1. Institutionell organisationsteori.....	13
3.2. Krav och kontroll.....	14
3.3. Tvåfaktorsteori.....	16
3.4. Teorisammanfattning.....	17
4. Metod.....	19
4.1. Vetenskapsteoretisk inriktning.....	19
4.2. Kvalitativ metod.....	21
4.3. Analysmetod.....	22
4.4. Urval och tillvägagångssätt.....	23
4.5. Validitet och reliabilitet.....	25
4.5.1. Forskarens roll.....	26
4.5.2. Generaliserbarhet.....	26
4.6. Etik.....	27
5. Resultat.....	29
5.1. Komplexiteten i arbetsrollen och arbetsmiljö.....	29
5.1.1. En strukturell kris.....	34
5.2. Balansen mellan autonomi och styrning.....	36
5.2.1. Krav och kontroll på SiS.....	39
5.3. Utmaningar för mentalt välbefinnande.....	41
5.3.1. Självförverkligande på arbetet.....	44
6. Avslutande summering och reflektion.....	47
6.1. Slutsatser.....	49
6.2. Fortsatt forskning.....	51
7. Referenslista.....	53
7.1. Tryckta källor.....	53

7.2. Elektroniska källor.....	53
Bilaga – Intervjuguide.....	56

1. Inledning

I en tid av stora samhällsförändringar och kulturella omställningar står statliga institutioner inför stora utmaningar som är särskilt påtagliga i den specialiserade vårdmiljön som omfattar Statens institutionsstyrelse (SiS). SiS bedriver en individuellt anpassad sluten ungdomsvård, något som verkställs i samarbete med socialtjänsten. Syftet är att ge barn och ungdomar med allvarligt socialt nedbrytande beteende bättre förutsättningar för ett liv utan exempelvis missbruk, kriminalitet eller annan mental och fysisk självskada. SiS bedriver sin verksamhet genom stöd av lagen om vård av unga (LVU), lagen om vård av missbrukare (LVM), socialtjänstlagen som behandlar frivlig vård (SoL) och lagen om verkställighet av sluten ungdomsvård som behandlar dömda ungdomar (LSU). Det finns 21 statliga ungdomshem i Sverige som drivs av framförallt behandlingspedagoger, som arbetar direkt med ungdomarna. Men även behandlingsassistenter, psykologer, lärare, chefer och annan administrativ personal utgör arbetsgruppen som driver verksamheten (Statens Institutionsstyrelse, 2024).

Verksamheten som Statens institutionsstyrelse bedriver har dock fått möta en exceptionell mängd kritik, både från statliga, mediala och publika aktörer där exempelvis Inspektionen för vård och omsorg (IVO) under ett flertal år riktat en skarp kritik mot verksamheten i de statliga ungdomshemmen. Man har pekat på att ungdomar, i synnerhet inlåsta flickor, utsätts för obefogat våld, hot, kränkningar och avskiljningar som strider mot lagen. Men även att verksamheten som SiS bedriver allt för ofta gått emot rätten till god vård och trygg miljö som ungdomarna ska omfattas av (Publikt, 2023). Landets olika nyhetskällor har länge rapporterat utifrån diskursen att ungdomar som hamnar på SiS-hemmen är "offer för samhällsvården" och ser överlag verksamheten som otillräcklig – både utifrån behandlingsperspektivet, men också säkerhetsperspektivet, där man ser de statliga institutioner som riskfaktorer då det förekommer rymningar och avvikelser. I många fall pekar man på att SiS inte hängit med i samhällsutvecklingen och således fallerat i behandlingen av unga klienter, att den digitala eran har förändrat de dynamiska förutsättningar för behandling av ungdomarna. Framförallt då digitaliseringen har möjliggjort en simpel och oavbruten kontakt med ett nedbrytande socialt beteende i form av kontakt med sitt förflutna. Något som många gånger försvårar rehabiliteringsprocessen och motverkar vårdinsatserna. Men också att karaktären av ett nedbrytande socialt beteende har förändrats över tiden vilket gjort verksamheten föråldrad och ineffektiv (Habtemichael, 2024).

I alla dessa utmaningar som Statens institutionsstyrelse omfattas av står de yrkesverksamma, det vill säga behandlingspedagoger och behandlingsassistenter (behandlingspersonal), i frontlinjen och får möta följderna av de samhälleliga påtryckningarna. Något som i sin tur sätter en enorm press på denna arbetsgrupp, som får navigera i en allt mer komplex miljö. Ändå står de där som en betydande arbetsgrupp inom den svenska institutionsvården och har en kritisk roll i sammanhanget. Behandlingspersonalen på Statens institutionsstyrelse står inför utmaningar att anpassa sina arbetsmetoder i takt med samhällsutvecklingen. För att hålla jämna steg med förändringar så måste behandlingspersonalen således ständigt aktualisera och korrigera sina kunskaper. Mot bakgrund till digitaliseringen måste de även arbeta bredare och integrera kunskaper som möjliggör ett bemötande som fångar in den moderna ungdomen.

Olika granskningar visar dock att behandlingspersonalen också står inför utmaningar som berör den mest basala arbetstryggheten. Nyhetskällan Akademikern, bland andra, rapporterar om en bild av en utsatt arbetssituation. Man beskriver våld och hot som förhållandevis vanliga inslag i personalens arbetsvardag där graden skiljer sig åt. Hot och våld förekommer exempelvis oftare på SiS än inom Kriminalvården, som för övrigt har åtta gånger så många intagna klienter och fyra gånger mer personal. Denna jämförelse belyser en påtaglig skillnad mellan SiS och andra institutioner av liknande karaktär. Något som i sin tur väcker frågor om de mentala förutsättningarna för behandlingspersonalen att utföra sitt arbete (Akademikern, 2023). Denna påtagliga arbetsmiljö har också signalerats av landets olika SiS-hem då man bland annat utlyst stabsläge på grund av akut personalbrist och svårigheten att rekrytera kompetent personal. Något som i sin tur tyder på en allvarlig organisatorisk och verkställande kris (Lund, 2022).

Att arbeta inom Statens institutionsstyrelse innebär att befinna sig i kärnan av samhällets mest mångfacetterade och utmanande vårdmiljöer. Vikten av behandlingspersonalens arbete är högt ur ett samhällsperspektiv, de utgör en avgörande pusselbit för rehabiliteringen av klienter med svåra sociala utmaningar. Trots detta så finns det relativt lite forskning som täcker denna arbetsgrupp och hur de upplever sin arbetsroll. Detta skapar ett kunskapsgap som är avgörande för att kunna identifiera utmaningar och utforma utvecklingsstrategier för att förbättra och stödja behandlingspersonalen som yrkesgrupp. För att genomgripande förstå och stärka den roll som behandlingspersonal innebär är det således av största vikt att fördjupa sig i detta forskningsområde. Detta inkluderar allt från de mentala påfrestningarna till de strukturella utmaningarna som behandlingspersonalen möter i sitt arbete.

1.1. Syfte

Syftet med denna studie är att undersöka hur behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse (SiS) upplever sina arbetsförhållanden och yrkesrollen. Studien syftar framförallt till att ge insikter i behandlingspersonalens upplevelser, utmaningar och drivkrafter, samt identifiera hinder och påfrestningar i arbetsmiljön. Studien avser att ge en holistisk bild av behandlingspersonalens arbete och effekterna av deras arbetsmiljö, något som inkluderar organisatoriska såväl som individcentrerade aspekter. Då forskningen kring behandlingspersonalen och deras arbetsförhållanden är för närvarande begränsad, syftar studien också till att bidra till kunskapsluckan genom att kartlägga de subjektiva upplevelserna hos behandlingspersonalen på Statens institutionsstyrelse. Således förväntas studiens resultat och slutsatser inte bara ge insikter i behandlingspersonalens livsvärld, utan också synliggöra potentiella utvecklingsmöjligheter för yrkesgruppen.

1.2. Frågeställning

Hur upplever behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse (SiS) sina arbetsförhållanden och sin yrkesroll?

1.3. Disposition

Uppsatsen inleds med en allsidig beskrivning av Statens institutionsstyrelse, dess funktion i svensk ungdomsvård och behandlingspersonalens roll, inklusive den mediala kritiken och samhällseliga utmaningar som institutionen står inför. Därefter följer bakgrunden som inkluderar en beskrivning av behandlingspersonalen som arbetsgrupp, samt den tidigare forskningen kring behandlingspersonal och institutionella miljöer. I nästföljande kapitel avhandlas uppsatsens teoretiska perspektiv, vilket inkluderar institutionell organisationsteori, krav och kontrollmodellen, samt tvåfaktorsteorin. Efter det presenteras den metodologiska ansatsen som karakteriseras av en kvalitativ metodologi med intervjuer som verktyg, vilket också inkluderar diskussion kring urval, forskarens roll och forskningsetik. I nästa kapitel presenteras det empiriska resultatet och teoretiska analyser av empirin, där det empiriska materialet diskuteras i relation till frågeställningen. Slutligen presenteras studiens diskussion kring den insamlade empirin och fynd av betydande karaktär, men också slutsatser samt förslag för framtida forskning.

2. Bakgrund

Det här kapitlet består av en beskrivning av behandlingspersonal, dess arbete och syfte kopplat till Statens institutionsstyrelse (SiS) samt ett tidigare forskning kapitel som presenterar en genomgång om befintlig forskning kring SiS och institutionella miljöer som relaterar till studieområdet.

2.1. Behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse

I denna studie används termen “behandlingspersonal” för att generellt referera till arbetsgruppen som består av behandlingspedagoger och behandlingsassistenter på Statens institutionsstyrelse (SiS). Det omfattar yrkesgruppen som arbetar behandlande och rehabiliterande på SiS. Behandlingspersonalen är den arbetsgrupp som står för den mest centrala uppgifterna i rehabiliteringsprocessen av klienterna som sitter på landets låsta institutioner (Statens institutionsstyrelse, 2022).

Behandlingspedagog är en yrkestitel som ges till individer utbildade inom socialt arbete, pedagogik eller andra beteendevetenskapliga områden. Utbildningsnivån varierar då det finns specifika yrkeshögskoleutbildningar där man examineras till behandlingspedagog, eller beteendevetenskapliga universitetsutbildningar där man innehar en annan typ av examen som är lämplig för yrket. Arbetet som behandlingspedagog på Statens institutionsstyrelse innebär att arbeta med klienter (ungdomar) som kräver stöd i sin vardag. Man arbetar utifrån klientens problematik, något som kan variera från missbruk, neuropsykiatriska diagnoser till trauma och andra sociala svårigheter. Behandlingspedagoger har en central roll i klientens liv då de är ständigt involverade och interagerande. De förväntas att möta klienterna på ett jämlikt, men samtidigt rehabiliterande vis. Arbetsrollen kombinerar teoretiska kunskaper med praktiska förmågor i syfte att stödja klienternas övergripande välbefinnande (TUC Sweden, 2024).

Behandlingsassistenter har samma grunduppgift som behandlingspedagoger, att arbeta rehabiliterande och behandlande med klienterna. Det krävs dock inte att man har en eftergymnasial utbildning, utan mer fokus läggs på bakgrund och tidigare arbetserfarenhet. De assisterar verksamheten i den mån som är möjlig utifrån deras bakgrund. Behandlingspedagoger förväntas således att ta mer ansvar i arbetet och vara ledande, för behandlingsassistenter är det viktigare att vara uppmärksam, engagerad och respektfull i sitt arbete med klienterna (Statens institutionsstyrelse, 2021).

2.2. Tidigare forskning

I detta delkapitel kommer tidigare forskning som behandlar organisatoriska faktorer, samhällsförändringar och personliga arbetsförhållanden presenteras tillsammans med perspektiv av stress och andra mentala påfrestningar i institutionella miljöer. Dessa områden relaterar till behandlingspersonalens arbetsrelaterade villkor, möjligheter och sårbarheter. Kapitlet är indelat i tre teman som syftar till att omfatta studiens forskningsfrågor och syfte. Som vetenskapligt stöd till studien har tre vetenskapliga artiklar och två forskningsrapporter valts ut. Dessa ingår tillsammans, och enskilt, i kapitlets teman.

2.2.1. Arbetsmiljön på SiS

Detta tema syftar till att ge insikter om hur arbetsmiljö påverkar behandlingspersonalens arbetsförhållanden och prestationer. Insikterna från rapporterna “SiS - En myndighet i förfall” (Melin, 2019) och “Personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner” (Pelto-Piri m.fl., 2017) står till förfogande.

Arbetsmiljö är ett ständigt återkommande ämne när man diskuterar behandlingspersonalens yrke. Rapporten av Pelto-Piri m.fl. (2017) belyser hur behandlingspersonal, vars huvudsakliga syfte är att förebygga hot och våld, ofta själva blir offer för hot och våld. Det är således inte bara ett arbetsmiljöproblem som försvårar behandlingspersonalens arbete, utan även något som kan leda till fysiska skador. Rapporten utforskar problematiken utifrån behandlingspersonalens perspektiv och lägger fokus på tre aspekter: säkerhet, bemötande och etik. Syftet är att främst belysa problematiken utifrån personalens erfarenheter och hanteringar av hot och våld, men även att ge insikter för fortsatt utvecklingsarbete inom landets sis-hem (Pelto-Piri m.fl., 2017: 8–10). Man använder sig av en kombination av metoder för insamlingen av data: fokusgruppsintervjuer, individuella intervjuer och enkäter i syfte att få en mångfacetterad bild av personalens upplevelser som enskilda individer och som arbetsgrupp (Pelto-Piri m.fl., 2017: 23).

Rapporten presenterar omfattande resultat som visar att personalen ser ungdomarna som en vital faktor i arbetsmiljön, framförallt då ungdomarnas ofta komplexa problematik är en avgörande del för hur personalen arbetar. Man menar på att arbetssättet anpassas efter varje enskild ungdom i syfte att minimera risker för hot och konflikter. Vidare betonar personalen vikten av intuitivitet, det vill säga en fingertoppskänsla som hjälper den enskilde arbetaren att göra dagliga riskbedömningar. Konflikthanteringen inom ungdomsgrupperna nämns som en

faktor till att arbetsmiljön blir lidande, framförallt då personalen tenderar att ha svårigheter att identifiera och hantera konflikterna (Pelto-Piri m.fl, 2017: 46–48). Sammanfattningsvis pekar rapporten på att behandlingspersonalen omfattas av flera olika arbetsmiljöaspekter på arbetet och att dessa utgör ett komplext arbetssätt där behandlingspersonalen ständigt behöver vara flexibla i sin roll. Man pekar på säkerheten som ytterst viktigt i arbetet med ungdomarna, kommunikation och riskbedömningar är de främsta verktygen för att uppnå en god säkerhet. Dock understryker man att utmaningarna för personalen att hantera hot och våld är betydande och består av en ofta svår avvägning mellan rehabilitering och säkerhet. Klienter som utgör ungdomsgruppen har ofta en problematisk social bakgrund vilket medför större risker för antisocialt beteende, vilket i sin tur ökar hotet mot personalgruppen (Pelto-Piri m.fl, 2017: 57–62).

Rapporten “SiS - En myndighet i förfall” av Melin (2019), som utfördes på uppdrag av service och kommunikationsfacket (Seko) presenterar en dystert bild av behandlingspersonalens förhållanden. Man genomförde en enkätundersökning som efterfrågade de anställdas nöjdhet och trivsel på arbetsplatsen med fokus på arbetsmiljön. 384 individer av varierande anställningsform svarade på enkäten (Melin, 2019: 8). Rapporten utforskar omfattningen av problematiken som berör personalen direkt och lyfter framförallt omfattande säkerhetsproblem som de anställda dagligen fått handskas med. Man beskriver bland annat strategin “No Power No Lose” (NPNL) som använts av de statliga SiS-hem sedan 2003. NPNL används som ett verktyg för att hantera våldsamt beteende och utveckla långtgående strategier i syfte att främja beteendeförändring hos klienterna. Syftet är att ge personalen kunskap och färdigheter för att kunna identifiera och hantera konfliktsituationer, men också att lära sig agera rationellt i emotionella situationer. Rapporten pekar på att det finns väletablerade strategier som syftar till att främja säkerheten, men trots det tenderar säkerheten att falla (Melin, 2019: 10–11).

Resultatet belyser personalens missnöje kring flera aspekter av arbetet. Bland annat visar rapporten att en betydande ökning av ensamarbete har observerats. Detta blir särskilt problematiskt då det går emot säkerhetsrutinerna och reglerna som säger att vissa arbetsuppgifter bör utföras av minst två i personalgruppen. Vidare observeras det också en ökning av administrativa arbetsuppgifter vilket, kombinerat med en underbemanning, bidrar till ökad stress. En betydande del upplever också att bemanningsfrågan är särskilt problematisk kopplat till den allmänna arbetsmiljön. Sammantaget visar resultatet att det

finns ett allmänt missnöje med arbetsvillkoren kopplade till miljön, säkerheten, ledningen och lönen (Melin, 2019: 18–20).

Avslutningsvis belyser rapporten en alarmerande situation inom Statens institutionsstyrelse. Problematik av varierande karaktär har eskalerat över tid och satt sitt avtryck på personalen. Den höga personalomsättningen bidrar till att behandlingsassistenter, som oftast är mindre utbildade och erfarna, får ta på sig stora ansvarsområden vilket gör att verksamheten brister. Vidare belyses också glappet mellan psykiatrisk vård och SiS, där personalen har stora kunskapsmässiga problem att hantera psykiska diagnoser. Man pekar även på att behandlingspersonalen bör utbildas i takt med klienternas ökade mentala utmaningar och att lönen bör spegla deras insatser. Rapporten framhåller att situationen på SiS kräver en omfattande och kvick utvärdering i syfte att förbättra förhållanden för ungdomar och personal (Melin, 2019: 22–23).

I båda rapporterna framträder det en tydlig bild av de utmaningar som behandlingspersonal på Statens Institutionsstyrelse står inför. De belyser arbetsmiljöproblematiken som personalen omfattas av och riskerna som de får utstå i sitt dagliga arbete. Pelto-Piri m.fl. (2017) framhäver att behandlingspersonalens utsätts för hot och våld av klienterna som de arbetar med. Detta är något som stärks av Melins (2019) rapport som bland annat visar på en ökning av ensamarbete och underbemanning som en faktor till säkerhetsproblemen. Sammanfattningsvis ger de en omfattande bild av arbetsmiljöproblematiken på landets SiS-hem.

2.2.2. Psykosociala utmaningar och konsekvenser av arbetet

Detta tema syftar till att ge en djupare förståelse för hur arbetet i institutionella miljöer påverkar personalen mentalt och vilka konsekvenser det resulterar i. Detta kommer att presenteras av Lambert m.fl. (2015) och lär understödjas av rapporten “Personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner” av Pelto-Piri m.fl. (2017) och dess perspektiv på psykosociala utmaningar bland behandlingspersonal.

Artikeln av Lambert m.fl. (2015) presenterar en studie som undersöker effekterna av emotionell utbrändhet bland 272 anställda på ett statligt fängelse i USA. Författarna betonar att det finns en stor mängd forskning om mental utbrändhet och arbetsrelaterad stress bland anstaltspersonal på amerikanska fängelser. Mycket av forskningen som genomförts har bland annat haft fokus på organisatoriska faktorer som upphov till problemen. Författarna pekar

dock på att betydligt färre studier har genomförts om konsekvenserna av arbetsrelaterad utbrändhet. Man anser att båda aspekterna är viktiga att studera, men att det har skapats en kunskapslucka kring konsekvenserna för den enskilde arbetaren. Syftet med studien är således att undersöka konsekvenserna av emotionell utbrändhet och diversifiera förståelsen kring konsekvenserna (Lambert m.fl., 2015: 1). Datainsamlingen genomfördes genom enkätundersökningar och en regressionsanalys applicerades i syfte att undersöka samband mellan mental utbrändhet och ett flertal beroende variabler kopplat till påföljden (Lambert m.fl., 2015: 6).

Resultatet visar att en ökad mental utbrändhet bland personalen är negativt kopplad till tillfredsställelse i det privata livet och avsikten att behandla de intagna klienterna. Mental utbrändhet är dessutom positivt kopplad till synen på bestraffning och karriärbyte. Vilket visar att höga nivåer av mental utbrändhet leder till mentala påfrestningar i privatlivet och bidrar till negativa attityder gentemot sin arbetsplats. Men framförallt pekar det på att en ond cirkel skapas där anstaltspersonalens mentala svårigheter bidrar till en sämre arbetsmiljö som i sin tur bidrar till ökningen av utbrändhet i personalgruppen (Lambert m.fl., 2015: 7).

Författarna betonar avslutningsvis att institutioner bör vara medvetna om de negativa, men framförallt omfattande konsekvenserna av mental utbrändhet bland personalen. Man understryker att de ofta dolda konsekvenserna kan utöva inflytande på institutionen i sin helhet och skada verksamheten. Således är det ett problem som inte bara ger långtgående konsekvenser för enskilda individer, utan också för hela arbetsgrupper (Lambert m.fl., 2015: 9–11).

Rapporten av Pelto-Piri m.fl. (2017), som presenterats i föregående tema, belyser också aspekter av psykiska konsekvenser för behandlingspersonal. Författarna framhäver att, i bakgrund till våld och hot incidenter på institutionen, så påverkas personalen negativt även utanför arbetet. Man pekar på att en stor oro och arbetsrelaterad stress leder till att enskilda individer drabbas av sömnsvårigheter och allmän disharmoni i det privata livet. Man lyfter också fram att de individuella konsekvenserna påverkar i sin tur verksamheten, då deras mentala tillstånd rinner över på arbetet. Man lyfter också andra, mer direkt följer såsom att personal slutar och kroppsliga tecken i form av magont, andfåddhet och andra synliga fysiska påföljder (Pelto-Piri m.fl., 2017: 41–43).

Det genomgående ämnet som genomsyrar både Lambert's m.fl. (2015) artikel och Pelto-Piri's m.fl. (2017) aspekter är relationen mellan arbetsrelaterade mentala påfrestningar och dess

konsekvenser. Dess mångfacetterade karaktär visar på att det inte endast handlar om individuell mental hälsa, utan att det påverkar arbetsmiljön och institutioner i sin helhet. Båda studierna belyser konsekvenserna av mental utbrändhet och gör kopplingar till sammanhang där maktbalansen ofta är ytterst ömtålig. Något som påverkar vilken riktning verksamheten tar i sitt rehabiliterande arbete. Det är således viktigt att notera att främjandet av mental stabilitet och stöttning inte bara är en fråga om medkänsla, utan ett behov för att kunna upprätthålla en legitim och funktionell institution.

2.2.3. Drivkraften bakom yrkesval i institutionella miljöer

Detta tema ämnar att utforska drivkraften samt motivationen bakom ett arbete i institutionella miljöer. Utifrån individ-orienterat perspektiv utforskar den det sociala klimatet i nordamerikanska fängelser. Artiklarna “Intrinsic versus extrinsic factors: An exploration of canadian federal correctional officer recruits motivations toward a correctional career” av Ricciardelli m.fl. (2021) och “Understanding Who is Hired to Work in U.S. Prisons and Why it Matters: A Call for Research” av Burton m.fl. (2022) står till förfogande.

Artikeln av Ricciardelli m.fl. (2021) behandlar en studie som undersöker enskilda individers motivation att jobba för den federala kriminalvården i Kanada. De ser motivationsaspekten som en central del utifrån kriminalvårdens höga personalbrist och mängden av avhoppare. Syftet är att få en större förståelse för vad som motiverar människor att välja en sådan karriär och belysa dessa aspekter. Författarna presenterar motivationen i två teoretiska delar; intrinsisk och extrinsisk. En intrinsisk motivation är något som har sitt ursprung i inre tillfredsställelse såsom intresse av arbetet, eller annan form av livs förverkligande. En extrinsisk motivation är å andra sidan något som baseras på beröm, samhälleligt erkännande eller ekonomisk kompensation. Författarna granskar både de intrinsiska och extrinsiska faktorerna hos respondenterna i studien i syfte att få en mångfacetterad bild av arbetarna (Ricciardelli m.fl., 2021: 446–447). 70 individer, eller så kallade rekryter, intervjuades. Samtliga studerade till kriminalvårdare med förhoppningar att få arbeta i ett federalt fängelse (Ricciardelli m.fl., 2021: 451–452).

I resultatet presenterar författarna en omfattande bild av respondenternas motivationsfaktorer. Bland annat så lyfter man extrinsiska faktorer som bestående. Rekryterna såg lönerna, pensionen och andra statliga förmåner som möjligheter förbättra sin ekonomiska och sociala position. Man såg också möjligheten till karriärutveckling i de institutionella miljöerna. Gällande de intrinsiska faktorerna så fann respondenterna motivationen genom sitt

akademiska intresse för anstalter, polisarbete eller personliga egenskaper som respondenterna ansåg vara lämpliga för yrket. En del såg även motivationen i att påverka klienterna, eller de intagna till ett bättre liv, de motiverades av att kunna bidra till rehabiliteringsprocessen. En del av respondenterna såg även möjligheter till patriotism, det vill säga drivkraft i att kunna tjäna sitt land genom att arbeta som kriminalvårdare. Sammanfattningsvis hade deltagarna många, både extrinsiska och intrinsiska, motivationsfaktorer som ledde dem till utbildningen (Ricciardelli m.fl., 2021: 454–459).

Slutligen framhåller studien vikten av att ha förståelse för dessa motivationsfaktorer för att kunna effektivisera rekryteringen och minska personalomsättningen. Man understryker också att verksamheten bör möta de individuella behoven hos enskilda individer. De som uttrycker att de önskar göra karriär inom området bör i större mån få möjligheter till professionell utveckling (Ricciardelli m.fl., 2021: 460–461).

Artikeln av Burton m.fl. (2022) behandlar en studie som utforskar personliga egenskaper hos kriminalvårdare i USA. Man undersöker individuella attityder, mål, motivationer samt arbetshistoria i syfte att öka förståelsen för de personliga egenskaperna hos individer som väljer att arbeta som kriminalvårdare. Författarna hävdar att kriminalvårdarnas personligheter och erfarenheter är avgörande för hur de förhåller sig till sitt arbete. Tidigare erfarenhet ger således en inblick i individernas arbetssätt och hur de påverkar arbetsmiljön. Genom att analysera dessa faktorer får man en inblick i kriminalvårdens arbetsförhållanden mot bakgrunden av dynamiken med de intagna. Detta är av stor relevans då kriminalvårdarnas personliga drag påverkar rehabiliteringsprocessen hos de intagna. Författarna menar på att en bra kriminalvårdare är en individ som är motiverad till, och anpassad till de komplexa utmaningar som arbetet innebär (Burton m.fl., 2022: 287–288). Datasamlingen bestod av en enkätstudie som omfattade 673 nyrekryterade kriminalvårdare. Respondenterna fick svara på frågor som berörde tre teman: motivation, attityd mot de intagna och tidigare arbetsupplevelser (Burton m.fl., 2022: 292–293).

Resultatet visade att flera djupgående aspekter är avgörande i kriminalvårdarnas yrkesutövning. En stor del av respondenterna uttryckte att deras motivation ligger i yrkets karriärmöjligheter, vilket speglar den ekonomiska faktorn i yrkesvalet. Vidare visar resultatet att ett betydande antal också har ett intresse för de kriminologiska aspekterna av arbetet. Det visar på personlig motivation till att upprätthålla rättssystemet i anstalterna. Det finns även en överväldigande positiv syn på rehabilitering kopplat till yrket. Detta tyder på att det finns en

positiv grund för ett tillmötesgående förhållande mellan kriminalvårdare och intagna klienter. Man lyfter också fram att respondenternas tidigare yrken är relevanta för kriminalvårdens verksamheter. Bland annat så uppgav många respondenter att de hade arbetserfarenhet inom sociala arbeten, eller yrken där mycket social interaktion förekommer (Burton m.fl., 2022: 294–299).

Avslutningsvis diskuterar författarna hur motivation, med betoning på ekonomiska förmåner, påverkar en individ i sitt karriärval. Framförallt då man menar att lönen inte alltid kan upprätthålla det arbetsmässiga engagemanget för yrket, något som sedan speglas på arbetet. Man uttrycker en oro över rekryteringen mot bakgrund av kriminalvårdarnas attityder gentemot de intagna klienterna. Framförallt då enskilda kriminalvårdare med tvivelaktiga åsikter kan gå emot de institutionella målen vilket kan skapa en ogynnsam miljö, både för personalen och de intagna klienterna. Man belyser behovet av en noggrann urvalsprocess. Trots att majoriteten av kriminalvårdare arbetar på anstalter av rätt skäl och är personligt lämpade, så kan enskilda avvikningsfall skada dynamiken i en redan riskfylld arbetsmiljö (Burton m.fl., 2022: 302–304).

Artiklarna av Ricciardelli m.fl. (2021) och Burton m.fl. (2022) bidrar till diskussionen om vad som driver människor att välja en karriär inom kriminalvården. De belyser en mer djupgående och nyanserad bild av arbetskraften inom institutionsvården. Ricciardelli m.fl. framför motivationsfaktorerna bakom arbetet i institutionella miljöer medan Burton m.fl. utvecklar de individbaserade aspekterna genom att inkludera personlig lämplighet och tidigare yrken. Detta ger en omfattande syn på hur aspekter i sin tur påverkar kvarhållningen av personalen, men också hur den påverkar arbetsmiljön i låsta institutioner.

2.2.4. Val av vetenskaplig litteratur

Studien syftar till att utforska behandlingspersonalens arbetsförhållanden och arbetsroll på Statens institutionsstyrelse, det är därför viktigt att granska de institutionella arbetets strukturella miljö såväl som dess individuella inverkan i syfte att få en omfattande bild av fenomenet. De vetenskapliga källorna som har presenterats bidrar till en djupare förståelse, men framför allt tillhandahåller de nya perspektiv och insikter.

Det inledande temat som behandlar arbetsmiljön på Statens institutionsstyrelse presenterar vetenskapliga rapporter av Melin (2019) och Pelto-Piri m.fl. (2017). Rapporterna är direkt relevanta till studien för att de omfattar institutionen som undersöks. Vidare genererar

rapporterna insikter av värde genom att belysa behandlingspersonalens arbetsrelaterade upplevelser och deras syn på säkerhet. Aspekter av personalens erfarenheter av hot och våld bidrar till förståelsen kring arbetsmiljöns komplexa natur.

Det andra temat, som behandlar psykosociala utmaningar och konsekvenser av arbetet genom insikter av Lambert m.fl. (2015) och Pelto-Piri m.fl. (2017), belyser perspektiv kring de psykosociala utmaningarna av arbetet inom institutionella miljöer. Relevansen ligger i perspektiven av emotionell påfrestning av att arbeta i institutionella miljöer, vilket relaterar till den institutionella verklighet som behandlingspersonalen omfattas av. Temat genererar även insikter i de långtgående konsekvenser av mentala belastningar som kan påverka behandlingspersonalen.

Det tredje och sista temat behandlar drivkraften bakom yrkesval i institutionella miljöer, med insikter av Ricciardelli m.fl. (2021) och Burton m.fl. (2022). Vilket ger kunskap kring drivkrafter och egenskaper av de individer som väljer att arbeta i institutionella miljöer. Vidare belyses interna och externa motivationsfaktorer, samt personalens tidigare karriärer. Temat är relevant för studien då den ger en nyanserad förståelse av människor som väljer en karriär i det låsta-institutionella fältet, en avgörande faktor för att kunna karakterisera och förstå behandlingspersonalen på ett djupare plan.

Sammanfattningsvis är valet av denna litteratur motiverad genom dess relevans, men också genom dess förmåga att generera en omfattande förståelse för hela fenomenet – från den enskilde individen till individens roll i helheten. Insikterna från litteraturen ger en mångfacetterad bild av de utmaningar och omständigheter som behandlingspersonalen omfattas av.

3. Teori

I detta kapitel presenteras studiens teoretiska ramverk, som inleds med institutionell organisationsteori och följs av krav och kontrollmodellen och tvåfaktorsteorin. Dessa teorier utgör en holistisk stomme för att förstå och analysera den arbetsmässiga dynamiken av behandlingspersonalens arbete. Kapitlet avslutas med en teorisammanfattning där de centrala begreppen i teorierna återges.

3.1. Institutionell organisationsteori

I boken "Institutions and Organizations: Ideas, Interests, and Identities" av Scott (2014) framför författaren ett omfattande teoretiskt ramverk som beskriver hur institutioner och dess organisatoriska strukturer verkar. Scott utforskar och beskriver bland annat hur institutionella miljöer påverkar både grupper såväl som enskilda individer som ingår i det institutionella fältet. Med betoning på det sociala samspelet mellan institutionens kärna och organisationen utforskar författaren hur sociala strukturer formas genom interaktioner och kulturella normer. Det inkluderar analyser av institutionernas påverkan på organisatoriska processer och enskilda individer, samt hur organisationer kan omvänt influera de institutionella normerna. Genom bland annat dessa aspekter lyfter författaren fram den komplexa dynamiken i den institutionella identiteten, samt hur dess legitimitet upprätthålls och förändras (Scott, 2014: xi–xiii).

Ett centralt element i Scotts institutionella teori är de tre pelarna av det institutionella systemet: regulativitet, normativitet och kulturell kognitivitet. Den första, regulativa pelaren, beskriver de formella lagarna och reglerna som definierar den organisatoriska verksamheten. Detta omfattar också de lagar och förordningar som organisationen förväntas följa i en rättslig mening. Den regulativa pelaren innefattar även hur reglerna övervakas och vilka påföljder som tillkommer om de inte upprätthålls (Scott, 2014: 59–62). Den normativa pelaren innefattar de kulturella normer och värderingar som karakteriserar organisationens identitet. De kulturella normerna omfattar i sin tur de oformella etiska principer som styr arbetarna. Ett centralt tema i den normativa pelaren är professionalisering, vilket beskriver normer och värderingar som definierar olika yrkesroller samt hur dessa upprätthålls (Scott, 2014: 64–66). Den kulturellt kognitiva pelaren beskriver de underliggande uppfattningarna som ligger till grund för hur enskilda individer och grupper tolkar sin omgivning. Författaren pekar på omedvetna, men ändå förutbestämda, förståelseformer som påverkar hur enskilda

individer tolkar och förstår sin omgivning. Det är strukturella normer som tar sig an en organisatorisk kontext som sedan speglar individens handlingar (Scott, 2014: 67–68). Tillsammans skapar dessa pelare en typ av institutionell livsform som rör sig från det medvetna till det omedvetna och utgör en kraftfull social ram för dess funktion (Scott, 2014: 59).

Författaren betonar dock också den institutionella livsformen ur ett överlevnadsperspektiv då han diskuterar legitimitet som en grundläggande aspekt för dess överlevnad. Legitimiteten definieras som ett tillstånd där institutionens och organisationens handlingar är lämpliga ur ett samhällsperspektiv. Det vill säga att dess verksamhet uppfattas vara legitimt ur samhällets normbaserade syn. Således strävar institutioner efter en uppfattning där deras verksamhet betraktas vara önskvärd ur ett större samhällsperspektiv. Legitimiteten styrs dock inte bara av den externa uppfattningen, utan också den interna som baseras på hur arbetarna uppfattar verksamheten, dess mål och syfte. Värdet i legitimiteten är betydande då det styr organisationens förmåga att operera framgångsrikt. Den externa legitimiteten bidrar till resurser och stöd i form av exempelvis medarbetare och samhälleligt stöd, samtidigt som den underlättar samarbete med andra inrättningar och bidrar positivt till institutionens rykte. Den interna legitimiteten bidrar å andra sidan till organisationens interna engagemang och arbetsmoral. Det är något som främjar en god och produktiv arbetsmiljö där arbetarna känner sig motiverade och tillfreds med sitt arbete. Scott understryker att de interna och externa delarna av legitimiteten också kräver en balans för att en institution ska överleva. Brist på intern legitimitet leder till dåligt engagemang och stöd från arbetarna, vilket inverkar negativt på arbetsmiljön. Brist på extern legitimitet leder till en stigmatisering av samhället där ett lågt förtroende och stöd omfamnar hela verksamheten (Scott, 2014: 71–74).

3.2. Krav och kontroll

Krav och kontrollmodellen, som inledningsvis utvecklades av Robert Karasek, men utvidgades tillsammans med Töres Theorell, är en grundpelare inom forskningen kring den psykosociala arbetsmiljön. Modellen utgår från två centrala dimensioner, psykologiska krav och beslutsfrihet (kontroll). Det psykologiska kravet avser den mentala belastningen som en arbetare utsätts för i form av arbetets komplexitet, mängd, intensitet och svårighetsgrad. Kravet karakteriseras av också av behovet att fatta snabba och rationella beslut, eller hantera emotionell belastning under pressade situationer. Beslutsfriheten avser graden av kontroll som arbetaren har över sitt arbete. Kontrollen inkluderar i detta fall möjligheten och

tillgängligheten att påverka och utveckla arbetsprocessen – befogenhet att fatta beslut gällande arbetsrutin, val av beslut och arbetsmetod (Karasek & Theorell, 1990: 31–34).

Det dynamiska förhållandet mellan dessa dimensioner bestämmer den psykosociala kvaliteten i arbetsmiljön och således arbetarens mentala välbefinnande. Modellen syftar främst till att påvisa hur viktig en balans mellan kraven och kontrollen är. Om en arbetare omfattas av höga mentala eller fysiska krav så resulterar det i grunden negativa konsekvenser för arbetarens mentala välbefinnande, men om arbetaren samtidigt besitter en hög grad av kontroll i form av beslutsfrihet så skapas det en balans som mildrar den mentala påfrestningen. En arbetsbelastning som inte speglar den personliga autonomin resulterar i högre stress och utmattning. Situationer där kontrollen är hög och kraven är låga representerar de mest gynnsamma förhållanden i en arbetsmiljö då det karakteriseras av låg stress (Karasek & Theorell, 1990: 63–64).

Författarna kategoriserar dynamiken i fyra olika typer av arbetsupplevelser utifrån det ömsesidiga beroendet av krav och kontroll. Belastande arbete (high strain jobs) utgör höga krav och låg beslutsfrihet, detta resulterar i negativa mentala konsekvenser och psykiska sjukdomar. Aktivt arbete (active jobs) utgör höga krav och hög beslutsfrihet, vilket bidrar till en god personlig utveckling. Lågintensivt arbete (low strain jobs) utgör låga krav och hög beslutsfrihet, vilket skapar den mest trivsamma arbetsmiljön. Passivt arbete (passive jobs) utgör låga krav och låg beslutsfrihet, något som kan påverka den mentala hälsa utifrån känslan av meningslöshet (Karasek & Theorell, 1990: 32–37).

Författarna belyser också en tredje dimension som påverkar hanteringen av krav och kontroll – socialt stöd. Det sociala stödet på arbetsplatsen, både från chefer och kollegor, verkar som en buffert i bakgrund av höga krav och låg beslutsfrihet, det minskar upplevelsen av stress och mental påfrestning. Det delas in i två olika typer: socioemotionellt och instrumentellt socialt stöd. Det socioemotionella stödet hänvisar till en form av stöttning som karakteriseras av emotionellt medlidande och en känsla av gemenskap. Något som utgår från en social sammanhållning i form av psykologiskt stöd. Det instrumentella stödet kännetecknas av praktisk hjälp i form av tillhandahållande av resurser, expertis och annan hjälp i syfte att underlätta arbetet. Dessa former av socialt stöd har identifierats som betydande i arbetsmiljöer där höga psykologiska krav är normen. Således samspelar det sociala stödet med kravet och kontrollen, det är något som behovet styr. I ett belastande arbete som karakteriseras av negativa mentala konsekvenser för arbetaren är det sociala stödet och den

allmänna sociala sammanhållningen extremt viktig. Medans i ett lågintensivt arbete minskar behovet av avsevärt, dock bidrar det fortfarande till en trivsamt arbetsmiljö, men det spelar troligtvis inte en lika stor roll för den enskilde arbetarens välbefinnande (Karasek & Theorell, 1990: 69–71).

En ytterligare mekanism som framför allt Karasek talar om är rollklarhet (role clarity), som behandlar graden av tydlighet i arbetarens ansvarsområden, uppgifter och förväntningar. Rollklarheten påverkar arbetsmiljön ur krav och kontroll-perspektivet då den bidrar till reducering av mental osäkerhet och således också stress. En tydlig arbetsroll med väldefinierade uppgifter och förväntningar minskar den kognitiva belastningen, särskilt när kraven är höga, samt ökar känslan av kontroll. Klarhet i arbetsrollen är viktigt eftersom att det påverkar hur arbetaren hanterar och upplever sina krav, något som kan skilja sig åt väsentligt från människa till människa. Således verkar rollklarheten som en buffert, likt socialt stöd, då den bidrar till en klarare mental riktning och minskar stressen. Upplevelsen av autonomi över arbetet ökar vilket stärker förmågan att hantera arbetskrav. Karasek betonar dock också att rollklarheten inte bara leder till en förbättrad psykisk hälsa, utan också en ökad prestation på arbetet (Lang m.fl., 2007: 116–117).

3.3. Tvåfaktorsteori

Herzbergs tvåfaktorsteori, utvecklad av Frederick Herzberg i boken “The Motivation to Work” (1993), presenterar aspekter av motivation kopplat till arbetsplatsen. Herzberg delar upp tillfredsställelse och missnöje på arbetsplatser utifrån två aspekter: hygienfaktorer och motivatorer. Hygienfaktorer relaterar till aspekter av arbetsmiljön såsom policyer, lön, graden av övervakning och administration. Dessa aspekter är väsentliga för att motverka missnöje på arbetsplatsen och skapa en god grund för arbetstillfredsställelse. Hygienfaktorer leder dock inte nödvändigtvis till en höjning i arbetsmotivation eller en reell entusiasm, utan verkar basalt och förebyggande. Motivatorer relaterar däremot till faktorer som bidrar till en reell tillfredsställelse och inre motivation. Herzberg menar att faktorer såsom arbetsprestation, erkännande, ansvar, karriärutveckling och personlig tillväxt är drivkraften för den personliga motivationen och känslan av självförverkligande. Dessa faktorer är djupt förankrade i hur den enskilde arbetaren uppfattar sitt arbete och roll bland andra medarbetare. Detta är något som engagerar en människa på ett djupare plan, vilket bidrar till ökad arbetsglädje och produktivitet. Till skillnad från hygienfaktorer så berör motivatorerna den personliga förankringen till arbetsfältet, vilket gör dem mer värdefulla (Herzberg m.fl., 1993: 113–116).

Den självförverkligande aspekten i relationen mellan hygienfaktorer och motivatorer tar sig an en central plats i Herzbergs teoretiska utgångspunkt. Han framför att människor strävar fundamentalt efter att förverkliga sig själva i alla aspekter av livet och att arbetet är en av de största. I arbetet handlar det om att finna sitt värde, utveckla det och nå sin fulla potential. Som tidigare nämnt är detta möjligt genom de så kallade motivatorerna som manifesterar sig på arbetsplatsen. Herzberg pekar dock på att självförverkligande på arbetsplatsen är något som påverkar och bidrar till individens helhet utanför arbetet. Det är något som påverkar livskvaliteten avsevärt. Således understryker han också att karaktären av arbetsuppgifterna är något som kan öka eller minska möjligheten till självförverkligandet. Om arbetsuppgifterna inte möjliggör personlig tillväxt eller något slags erkännande kan det leda till stagnation. På en kollektiv nivå kan det leda till ökad personalomsättning, låg arbetsmoral och en allmän känsla av alienation. Detta betonar behovet av att inte endast lägga fokus på hygienfaktorer, utan också främja motivatorer i arbetsmiljön (Herzberg m.fl., 1993: 114–115).

3.4. Teorisammanfattning

Teorierna, var och en med sina unika perspektiv och inriktningar, ger värdefulla insikter i organisatoriska, individfokuserade och psykosociala perspektiv av arbetsförhållanden på Statens institutionsstyrelse. Dessa syftar i sin tur till att generera nya insikter och kunskap kring behandlingens livsvärld i studiens analys kapitel.

Krav och kontrollmodellen ger insikter i de psykosociala samt praktiska aspekterna av arbetsmiljön. Med fokus på balansen mellan krav och personlig autonomi syftar teorin till att appliceras på aspekter av behandlingens ofta komplicerade och mångfacetterade arbetsuppgifter. Denna balans är väsentlig i en arbetsmiljö där kraven kan vara höga, då möjligheterna för beslutsfrihet kan vara avgörande för arbetstillfredsställelsen. Den institutionella organisationsteorin syftar till att utvidga det analytiska spektrumet till att inkludera organisatoriska strukturer, normer och regler – något som beskriver behandlingens arbetsrelaterade livsvärld utifrån det strukturella sammanhang som de ingår i. Teorin omfattar också aspekter av hur organisatoriska faktorer och arbetsmiljön formar behandlingens navigering i arbetet. Tvåfaktorsteorin bidrar ytterligare till perspektiven kring behandlingens arbetsförhållanden genom att generera insikter kring behandlingens grundläggande tillfredsställelse och möjligheter till självförverkligandet. Genom att framhålla hygienfaktorer och motivatorer syftar teorin till att

bidra med förståelse kring specifika element i arbetsmiljön och hur de påverkar
behandlingspersonalens förhållanden.

Sammanfattningsvis ger dessa teorier en omfattande och mångfacetterad möjlighet att
utforska fenomenet. Genom att belysa de strukturella och individuella aspekterna skapar
teorierna en holistisk förståelse av behandlingspersonalens arbetsmiljö och arbetsroll. Denna
teoretiska grund ger mig som forskare verktygen till att inte bara identifiera, beskriva och
analysera aspekter av behandlingpersonalens arbetsförhållanden, utan också bidra med
alternativa vägar och strategier i syfte att främja behandlingspersonalens livsvärld.

4. Metod

I det här kapitlet kommer metodvalet att presenteras och diskuteras. Det inkluderar en genomgång av urvalet och tillvägagångssättet i insamlingen av data, analysmetoden, samt den vetenskapsteoretiska och metodologiska inriktningen. Etiska aspekter av relevans för forskningen, främst kopplat till forskningsetiken, lär också adresseras.

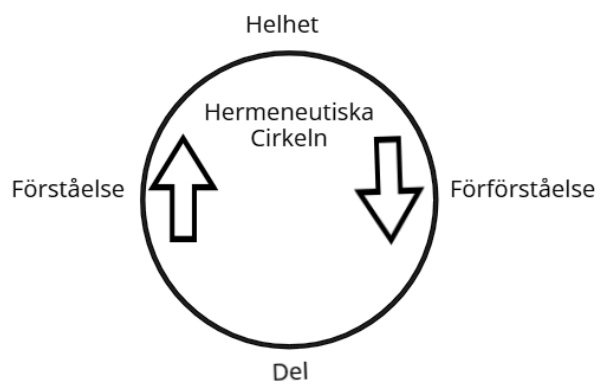
4.1. Vetenskapsteoretisk inriktning

Studien hade sin vetenskapsteoretiska utgångspunkt i hermeneutiken. Detta innebär att studien lägger fokuset på tolkningen av behandlingspersonalens uppfattningar om deras yrke i sin helhet och kopplat till arbetsmiljömässiga och organisatoriska aspekter. Det var således grundläggande att utgå från behandlingspersonalens subjektiva uppfattningar om fenomenet. Hermeneutik är konsten att tolka och förstå, utvecklat av filosoferna Schleiermacher, Dilthey, Gadamer med flera. Man frågade sig hur människor tolkar och förstår mening i olika kontexter, handlingar, konstverk, arkitektur och så vidare, varpå man drog slutsatsen att förståelsen av dessa fenomen kräver tolkning. Man antydde dock inte att förståelsen härstammade i tolkning av den mest enkla formen, utan att förståelsen skulle grunda sig i de mest underliggande aspekterna av ett fenomen. I ett fenomen som berör ett socialt samspel innebär det att man inte endast tolkar interaktionen, utan också dess underliggande faktorer (Gilje & Grimen, 2007:171–173).

För att kunna tolka underliggande faktorer och andra företeelser som kan ge forskaren en större förståelse krävs för-förståelse. I den hermeneutiska läran framhäver man betydelsen av personliga erfarenheter, kulturell bakgrund, språkliga kunskaper med mera, då dessa skapar förutfattade meningar som ger möjligheten att tolka på djupet. Dessa personliga erfarenheter och egenskaper påverkar således hur vi närmar oss och uppfattar ett fenomen, men de ger oss också verktyg för att kunna tolka underliggande faktorer. Hermeneutiken tar sig följaktligen också en filosofisk utformning då den betonar behovet av självmedvetenhet kring sina erfarenheter, bakgrunder och tolkningar av olika fenomen. Man behöver vara medveten om att förförståelsen påverkar graden av förståelse för fenomenets underliggande fragment, men också att förförståelsen riskerar att skapa fördomar och partiskhet kring fenomenet (Gilje & Grimen, 2007:179–183).

I den hermeneutiska läran talar man ofta om processen av tolkning, samt den dynamiska process som inrymmer tolkningar av helheten. Man hänvisar till den hermeneutiska cirkeln

som beskriver processen av tolkning där relationen mellan delar och helheten utgör tolkningsprocessen. Som illustrerat nedan (figur 1) så representerar den hermeneutiska cirkeln en ständig växelverkan mellan förståelsen, förförståelsen, delar och helheten av fenomenet. Det handlar om att förståelsen av en del påverkar helheten och tvärtom, helheten är således mer än en summa av delarna. Helheten är i sig en del som kompletterar andra delar, dock understryker man att helheten inte kan förstås utan delarna. Processen innefattar en ständig växling mellan tolkningen av enskilda delar och helheten, något som dessutom involverar den innehavda förståelsen och förförståelsen. Det är ett kontinuerligt förlopp av en tolkningsprocess (Gilje & Grimen, 2007:187–189).



(Figur 1)

De främsta bristerna, eller nackdelarna som behandlar hermeneutiken som vetenskapsteoretisk inriktning, berör tolkningsprocessen. Man kan aldrig vara säker på att våra tolkningar av olika fenomen är korrekta i en traditionell mening, de är främst subjektiva. De filosofiska aspekterna av hermeneutiken adresserar detta och framhåller att styrkan ligger i dess mångsidighet och djupdykande karaktär. Detta förändrar dock inte det faktum att tolkningarna alltid kommer att vara mer eller mindre sannolika, det finns ingen absolut korrekt tolkning av ett fenomen. De är i högsta grad baserade på personliga omdömen, således kan tolkningarna skifta kraftigt beroende på vem som tolkar. I syfte att rättfärdiga sin tolkning så måste man främst motivera den genom att ha en djupgående förståelse kring delarna såväl som helheten av fenomenet. Om någon motsätter sig ens tolkning så kan man endast övertyga dem genom att hänvisa till hur tolkningen, genom förståelsen av delar och helheten, gör den mer fullständig än andra tolkningar. Det är således svårt att rättfärdiga en subjektiv tolkning som bastant i empirisk forskning. Hermeneutiken har ingen oberoende sanning som kan användas som referenspunkt (Gilje & Grimen, 2007:198–199).

Hermeneutiken lämpade sig väl till denna studie då frågeställningen eftersökte en djupare mening av förståelse. Genom att undersöka behandlingspersonalens upplevelser och perspektiv kring sitt yrke genererade man intryck och data där den hermeneutiska cirkeln kunde appliceras. Genom att undersöka hur behandlingspersonalens individuella upplevelser (delar) speglar och påverkar synen av institutionens organisatoriska och arbetsmiljö-relaterade faktorer (helheten) kunde man analysera och tolka den övergripande bilden av fenomenet som studien behandlar. Vidare hjälpte hermeneutiken att få en djupare förståelse kring den komplexa dynamiken mellan personalen och arbetsplatsen. Förståelsen var i detta fall baserat på min egna erfarenhet av arbete på Statens institutionsstyrelse, något som berikade tolkningen och uppfattningen av respondenternas upplevelser.

4.2. Kvalitativ metod

Studien baserades på en kvalitativ metod, med semistrukturerade intervjuer som tillvägagångssätt. En kvalitativ metodologi kännetecknas av djupgående förståelse av sociala fenomen i sitt naturliga sammanhang. En kvalitativ studie går på djupet inom ett avgränsat empiriskt fält och undersöker fältet genom att bland annat studera människorna som ingår i fältet. Genom att studera de enskilda individerna syftar man till att få en djupdykande bild av ett fenomen. Syftet är att samla in data som är informationsrikt och nyanserat, för att sedan analysera det i sin kontext. Den kvalitativa metoden lämpar sig väl till att undersöka komplexa fenomen som ofta innehåller underliggande, mänskliga detaljer som bara kan ses i sitt naturliga sammanhang (Harboe, 2013: 35–36).

Intervjuer som tillvägagångssätt är ett värdefullt verktyg för att få en djup insikt i människors känslor, tankar och upplevelser. Dess flexibilitet och djupgående karaktär gör den till ett värdefullt verktyg i informationsinhämtning, både inom akademiska och civila fält (Dalen, 2015: 13–14). Intervjuer som tar sig an en semistrukturerad form karakteriseras av en blandning av både den ostrukturerade och den strukturerade formen. Denna typ av intervju kännetecknas av sin flexibilitet i att kunna hålla strukturerad hållning utifrån kärnfrågor i intervjuguiden, men samtidigt också erbjuda utrymme för att rikta frågor och följdfrågor utifrån respondentens svar. Således innehar den semistrukturerade intervjun en flexibilitet som underlättar forskningens möjligheter att samla in relevant data (Jamshed, 2014). Den kvalitativa metoden tillsammans med semistrukturerade intervjuer som tillvägagångssätt bedömdes vara bäst lämpade för denna studie då deltagarnas upplevelser, perspektiv och synpunkter är centrala i besvarandet av frågeställningen.

Att ta hänsyn till bristerna i den kvalitativa metodologin är viktigt i syfte att säkerställa forskningens trovärdighet. Allt för ofta nämns det att den kvalitativa metoden har begränsningar i form av svårigheter att få en heltäckande bild och enkelhet att skapa ensidiga versioner av olika fenomen. Man talar också om att den kvalitativa studiens generaliseringsförmåga är bristande eftersom den täcker ett begränsat urval av respondenter. Dataanalysen och tolkningen är oftast mer komplex, krävande och omfattande vilket gör metodologins slutsatser mer diffusa i jämförelse med den kvantitativa metoden där statistisk mätbar data säkerställer dess validitet. Trots förekomsten av dessa begränsningar så är den kvalitativa metodologin värdefull beroende på det undersökande ämnets karaktär. I studier där fokuset ligger på fenomenet och dess mångsidighet behöver generaliseringsbarheten inte vara viktig då kärnpunkten ligger i fenomenet djup snarare än antalet respondenter. Eftersom den kvantitativa metoden inte kan erbjuda djupgående och detaljerade analyser, blir det istället den kvalitativa metodens styrka att kunna tillhandahålla en mångfacetterad bild av fenomenet (Rahman, 2016: 104–105).

4.3. Analysmetod

I denna studien var hermeneutiken den vetenskapsteoretiska inriktningen, vilket även vägledde den analytiska processen som genomfördes av den hermeneutiska meningstolkningen. Det innebär att studiens datainsamling inte bara baseras på ett genomförande som syftar till att tolka det som respondenterna uttryckte, utan även på tolkningen av underliggande meningar och budskap som inte formulerades uttryckligen under intervjuprocessen. Det betydde att jag som forskare, utifrån min personliga bakgrund och förförståelse, tolkade och tydde underliggande meningar av det som sades under intervjuerna (Gilje & Grimen, 2007:174).

Meningstolkning inom hermeneutiken går ut på att försöka förstå och tolka en rad olika meningsfulla fenomen, det kan handla om allt från mänskliga handlingar, interaktioner och verbala formuleringar till fysiska tolkningar av konst och arkitektur. Den hermeneutiska tolkningen utgår från filosofiska rötter, vilket förutsätter att forskaren inte bara begriper de underliggande faktorerna som möjliggör hans tolkning, utan även innehar empatiska förmågor som möjliggör forskaren att sätta sig in i respondenternas kontextuella livsvärld. Meningstolkning är fundamental inom hermeneutiken då den söker förståelse för komplexa och mångsidiga fenomen, samtidigt som den eftersträvar att inneha förståelse av den enskilda individen och dess personliga erfarenhet. Likväl är meningstolkningen viktig i denna studie

då den går ut på behandlingspersonalens erfarenheter och upplevelser i bakgrund till deras arbete på Statens institutionsstyrelse (Gilje & Grimen, 2007:171–175).

De hermeneutiska tolkningarna medför dock också ett antal risker kopplat till förståelsen av det man undersöker. Den mänskliga faktorn, som beskrivs av Nietzsche, Freud och Marx som misstankens hermeneutik, är ett vanligt förekommande fenomen i kvalitativa studier.

Misstankens hermeneutik hänvisar till forskarens närmande till respondenternas uttalande med en grad av misstänksamhet som orsakas av exempelvis förutbestämda meningar, studiens underliggande syfte och forskarens professionella ställning. Dessa orsaker relaterar främst till forskarens förförståelse då förutsättningarna för den data som ska genereras inte alltid överensstämmer med verkligheten. Det är således viktigt att vara medveten om sin personliga involvering och hur de kan påverka studiens reliabilitet (Gilje & Grimen, 2007: 243–244).

Tillsammans med analysmetoden utgår studien från det induktiva tillvägagångssättet, vilket innebär att man drar slutsatser utifrån ett begränsat urval som sedan appliceras på en större helhet. Man utgår från att studera ett fenomen utifrån ett antal respondenter som man bedömer vara representativa för hela gruppen. Det är dock viktigt att understryka att det induktiva tillvägagångssättet inte utgår från att resultatet är en objektiv sanning, utan snarare mer eller mindre sannolik. Det vill säga att även om ett urval av deltagare kan representera en viss sanning så finns det inga garantier på att denna sanning överensstämmer för hela gruppen. Ett induktivt tillvägagångssätt förutsätter också, som hermeneutiken, en viss nivå av förförståelse i syfte att använda den kunskapen när man drar slutsatser för att stärka studiens validitet (Flick, 2013: 128–129).

4.4. Urval och tillvägagångssätt

Studien baserades på ett subjektivt urval vilket innebär att jag som forskare aktivt valde ut och bjöd in individer som jag bedömde vara lämpliga och betydelsefulla för datainsamlingen. I detta fall baserades lämpligheten på yrkesgruppen som de potentiella deltagarna tillhörde – behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse. Urvalet utgick också från att de potentiella deltagarna hade arbetat i minst 1 år för att säkerställa att de hade tillräcklig erfarenhet och kännedom om verksamheten för att kunna ge relevanta och tillfredsställande svar. Det subjektiva urvalet visade sig vara särskilt användbart då den inte bara bidrog med relevant och detaljrik data, utan underlättade även tillgången till unika perspektiv (Harboe, 2013: 109).

Sju respondenter intervjuades. Det är viktigt att notera att jag var bekant med två av respondenterna, med vilka jag arbetade med på samma avdelning. Övriga respondenter har jag inte haft något direkt samarbete med, då de arbetat på andra avdelningar, dock har jag träffat dem på arbetet under enstaka tillfällen. Intervjuerna genomfördes i varierad form: fysiskt, digitalt via zoom och telefonsamtal. Även om majoriteten av intervjuerna genomfördes fysiskt och digitalt genom Zoom (video kommunikation), så genomfördes ett få antal genom telefonsamtal. Anledningen till den stora variationen var att finna lämpliga deltagare som ville ställa upp och hitta en passande tid för genomförandet av intervjun. Deltagarna varierade i sina tidsmässiga möjligheter att genomföra intervjun, men även jag som forskare hade en tidsplan att förhålla mig till. Det avgörande var att hitta en setting där deltagaren kände sig bekväm för att kunna genomföra en bra och informationsrik intervju.

Diskussionen kring de olika intervju formerna pekar på att digitala och cellulära intervjuer är minst lika bra som fysiska, i vissa avseende till och med bättre. Anledningen till detta är tillgängligheten då den möjliggör deltagandet och resurssnålhet som gör det kostnadseffektivt (Thunberg & Arnell, 2021: 764–765). Det kan också i vissa fall leda till rikare data då digitala och cellulära medel erbjuder en känsla av anonymitet och trygghet (Thunberg & Arnell, 2021: 758).

Ursprungligen syftade studien till att nämna deltagarnas namn för att ge den kvalitativa datan och studien i sin helhet en aura av validitet och autenticitet. Studien förhöll sig till en etisk forskningspraxis – samtliga deltagare fick möjligheten att vara anonyma. Under forskningsprocessen så framkom det dock att många deltagare uttryckte att de ville vara anonyma och andra deltagare uttryckte tveksamhet. Med hänsyn till hur de första respondenterna reagerade på anonymitets-frågan så beslutades det att samtliga deltagarnas namn skulle vara anonyma. Beslutet togs i syfte att säkerställa deltagarnas trygghet, vilket var avgörande för att kunna bygga ett förtroende och på så sätt även få detaljerade och informationsrika svar. I denna studie lär deltagarna benämnas som: Respondent A–G (alfabetisk ordning) (Dalen, 2015: 27).

Studiens intervjuguide bestod av elva frågor som var direkt och indirekt relaterade till frågeställningen. Frågorna var sedan indelade i sex olika teman som täckte allt från arbetsupplevelser, arbetsförhållanden och självständighet till arbetsmiljö, organisatoriska förändringar och samhällsförväntningar. Den inledande frågan: “Kan du inledningsvis berätta lite om hur en typisk arbetsdag ser ut för dig på Statens institutionsstyrelse?” syftade till att

generera en överblick för respondentens dagliga upplevelser av sin arbetsplats, något som öppnar upp för vidare diskussion om arbetsmiljön. Efter den inledande frågan tar sig intervjuguiden en styrd form där frågor som: “Hur uppfattar du arbetsbelastningen i ditt arbete, känner du att den är hanterbar?” och “Hur mycket autonomi känner du att du har i utförandet av dina arbetsuppgifter?” framförs i syfte att generera relevant data. Följdfrågor användes sporadiskt under intervjuernas gång för att uppmuntra respondenterna till mer detaljerade svar, fördjupa diskussionen ytterligare eller i förtydligande syfte. Strukturen och ordningsföljden i intervjuguiden organiseras i syfte att öppna upp med generella aspekter av arbetslivet för att sedan röra sig mot specifika områden såsom arbetsbelastning och stress. Intervjuguiden tar också upp aspekter av indirekt relation till frågeställningen som erbjuder insikter om hur externa faktorer påverkar behandlingspersonalen och på så vis formar deras arbetsrelaterade livsvärld.

4.5. Validitet och reliabilitet

Koncepten validitet och reliabilitet är kritiska i kvalitativa studier. Validiteten behandlar kvaliteten i forskningsprocessen, det vill säga hur väl studiens olika delar har planerats och genomförts. Det är essentiellt att forskaren granskar sina tolkningar, resultat och analyser utifrån studiens övergripande struktur för att säkerställa dess giltighet – man behöver således ständigt, genom hela forskningsprocessen, granska sin forskning för att säkerställa dess validitet. Reliabiliteten behandlar aspekter av studiens trovärdighet främst till behandlingen av den insamlade datan. Det handlar dels om hur konsistenta och reproducerbara resultaten är, hur pålitlig datainsamlingen har varit och hur väl forskarens egna subjektiva inslag påverkat forskningen. Det är således viktigt att säkerställa att datainsamlingen har gjorts på ett systematiskt korrekt vis och att man strävat efter objektivitet genom att vara öppen för sin subjektiva påverkan (Kvale & Brinkmann, 2008: 245–246).

Validiteten och reliabiliteten kan inte alltid garanteras i kvalitativa studier på grund av att forskningsprocessen involverar subjektiva tolkningar och varierande samspel mellan forskaren och respondenten, det ger data och tolkningar av mångsidig karaktär. Denna studie baseras också på sju respondenter, vilket inte garanterar en generalisering av hela arbetsgruppen. Det är dock viktigt att framhäva att antalet genomförda intervjuer dikterades av dess informationsgivande egenskaper, således bedömde jag att sju intervjuer räckte för att besvara studiens frågeställning på ett tillfredsställande vis.

4.5.1. Forskarens roll

Forskarens roll kopplat till studiens validitet och reliabilitet är angelägen i denna studie då det är essentiellt för forskaren att redogöra sin anknytning till fenomenet som undersöks. Detta ökar studiens validitet på så vis att läsaren får möjligheten att bedöma tolkningen av resultaten utifrån forskarens bakgrund (Dalen, 2015: 117). Därför vill jag nämna att jag som forskare har en anknytning till Statens institutionsstyrelse, då jag har arbetat som behandlingspedagog och behandlingsassistent på deltid och vikariat i över ett år. Min anknytning till studien har dock också gjort mig extra alert på min subjektiva påverkan och personliga involvering – något som jag aktivt jobbat emot. Under intervjuerna har jag försökt att inte involvera mig eller diskutera specifika svar allt för mycket för att säkerställa validiteten, dock har det självklart förekommit att respondenterna refererat sina svar till mig som arbetare i stil med: “du kommer ihåg den händelsen” eller “du vet hur vi jobbar här”. Detta har påverkat datainsamlingen då jag fått ställa fler följdfrågor i syfte att få respondenterna att specificera sig. Min personliga involvering har troligtvis också påverkat frågan kring anonymitet bland deltagarna, vilket resulterade i att jag gjorde samtliga deltagare anonyma – den personliga anknytningen påverkade informationsutbytet.

Min anknytning till Statens institutionsstyrelse har dock också medfört ett antal värdefulla och berikande aspekter. Min personliga erfarenhet av att arbeta på Statens institutionsstyrelse har gett mig unika insikter i de arbetsförhållanden som studien undersöker. Det är även något som påverkat min formulering av frågeställningen och intervjuguiden då jag identifierat områden som kräver en vetenskaplig fördjupning. Den förförståelse som jag besitter underlättar förståelsen för fenomenet och förbättrar tolkningen av datan. Jag upplevde också att intervjuerna blev omfattande och tog sig an en naturlig konversatorisk form då respondenterna upplevdes känna en trygghet i att prata med en "likasinnad". Slutligen har denna dubbla roll gett mig förstahandserfarenhet vilket bidrar till en större förståelse för både behandlingspersonalen som yrkesgrupp, men också institutionen i sin helhet.

4.5.2. Generaliserbarhet

I bakgrund till den kvalitativa metodologin är det relevant att beskriva i vilken mån resultaten i denna studien kan generaliseras i förhållande till landets olika SiS-hem. Generaliserbarheten inom akademisk forskning avser den grad till vilken forskningsresultat kan appliceras på andra fenomen, kontexter och platser som är av samma karaktär. Kvalitativa studier är således inte otvetydigt generaliserbara i en traditionell mening och lägger istället, som

tidigare nämnt, fokuset på andra fördelaktiga egenskaper som gör dem värdefulla. Således är det viktigt att vara medveten om att varje enskild institution och deras behandlingspersonal kan ha egna unika förutsättningar och utmaningar. Denna studie undersöker inte samtliga SiS-hem i Sverige, utan undersöker ett urval av behandlingspersonal från en institution vars empiriska resultat sedan appliceras på den nationella helheten. Detta innebär att samtida och framtida studier om behandlingspersonalen kan presentera resultat som skiljer sig beroende på variationer i operativa och kulturella förutsättningar. I de mest fördelaktiga fallen uppstår det mindre variationer i de kvalitativa resultaten som presenteras. En partiell generalisering är möjlig inom kvalitativ metodologi, där resultaten inte är nödvändigtvis universellt tillämpbara på alla kontexter, men innehar ett partiellt värde i både generaliseringsförmågan och detaljrikedomen i den empiriska datan (Myers, 2000: 5).

4.6. Etik

I en vetenskaplig studie är etiska riktlinjer essentiella för att säkerställa forskningens integritet och trovärdighet. "The European Code of Conduct for Research Integrity" innefattar ett antal vetenskapliga riktlinjer relaterade till etiska aspekter, det är en etisk standard vid genomförandet av forskning vid alla universitet i Europa. Riktlinjerna behandlar praxis för forskningsdesign, interaktion, analys med flera. Riktlinjerna behandlar fyra huvudsakliga etiska principer. Pålitlighet som handlar om att forskningen ska utföras noggrant och hålla hög standard från planeringen till genomförandet och den analytiska slutsatsen. Ärlighet som behandlar rättvisa och sanningsenlighet under hela forskningsprocessen. Respekt handlar om att visa hänsyn till alla parter, från deltagare och kollegor till miljön och fältet där forskningen bedrivs. Ansvar som handlar om att ta ansvar för forskningsprocessen och dess inverkan på alla parter, likväl som samhället (ALLEA, 2023: 3–5).

Andra etiska principer behandlar riktlinjer kopplade till deltagarna i forskningen. Förutom de generella riktlinjerna som "The European Code of Conduct for Research Integrity" informerar om så följer denna studie också kravet på samtycke, vilket innebär att deltagarna måste ge sitt frivilliga och medvetna samtycke innan de deltar i studien. Informationskravet som förutsätter att forskaren informerar deltagaren om forskningens syfte, metod, risker och rätten att avsluta sitt deltagande när som helst. Konfidentialitet, som innebär att personlig information och data hanteras med hög sekretess för att inte avslöja deltagarnas identitet. Hänsyn till utsatta grupper, som förutsätter att man informerar och väger potentiella

konsekvenser av enskilda individers deltagande mot kunskapen som man erhåller (Dalen, 2015: 24–30).

5. Resultat

I detta kapitel presenteras de empiriska resultat som framkommit genom studiens kvalitativa intervjuer. Det empiriska materialet består av sju intervjuer med behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse (SiS), respondenterna är anonyma och kommer att betecknas som: respondent A–G. Resultatet från intervjuerna har organiserats och presenteras i tre huvudteman: Komplexiteten i arbetsrollen och arbetsmiljö (5.1.), Balansen mellan autonomi och styrning (5.2.) och Utmaningar för mentalt välbefinnande (5.3.). De mest relevanta eller framstående citat från det empiriska materialet kommer att presenteras. Denna tematiska indelning av det empiriska materialet syftar till att skapa en strukturerad presentation, men också relevans till studiens frågeställning och det teoretiska ramverket. Under varje tematiskt kapitel kommer en analys-underrubrik att inkluderas, detta är avsett för att analysera den presenterade empirin utifrån det teoretiska ramverket.

5.1. Komplexiteten i arbetsrollen och arbetsmiljö

Detta tema presenterar de varierande och mångfacetterade upplevelserna som behandlingspersonal har i sin yrkesutövning. Detta inkluderar svar från frågor som behandlar arbetsmiljö och hur det påverkar den enskilde behandlingspersonalen, hur en arbetsdag är utformad, organisatoriska och arbetsrelaterade förändringar på jobbet och hur externa förväntningar påverkar arbetet. Sammanfattningsvis så berör det behandlingspersonalens dagliga upplevelser och hanteringen av arbetet, vilket även innefattar hur de anpassar sig till förändringar och externa förväntningar.

Inledningsvis är komplexitet i arbetsrollen något som nästan samtliga intervjupersoner uttrycker. De presenterar en väldigt komplex bild av sitt arbete och uttrycker att man måste vara en speciell person för att arbeta på Statens institutionsstyrelse. I deras beskrivningar framkommer det att de har hand om många olika ansvarsområden, samtidigt som arbetet med de unga klienterna är krävande, vilket kräver en hög grad av flexibilitet och tålamod. De betonar att den professionella rollen som en behandlingspedagog eller assistent innebär, kräver en ovanligt hög grad av problemlösningsförmåga. Att hantera svåra sociala situationer samtidigt som man försöker göra klart sina arbetsuppgifter och tillhandahålla stöd till andra klienter kräver en förmåga att prioritera, men framförallt balansera. Respondent G ger en detaljerad inblick i sin arbetsdag och de utmaningar som hen möter, där bristen på

kommunikation och informations-överlämning försvårar respondentens arbetsroll, vilket framgår nedan:

När man kommer till jobbet får man en halvdålig överlämning. Man påbörjar gärna sitt jobb ganska så snart när man märker att det inte är någon som har tid att lämna överlämning till en. Man försöker umgås så mycket möjligt med ungdomarna, men det är ganska svårt att genomföra för att oftast så är det alldeles för lite personal på plats. Vilket gör att man måste göra så mycket annat runt omkring. Ibland avsätter man den tiden och så ägnar man tiden åt ungdomarna i stället. Jag vill inte säga att en typisk dag är att behöva sitta på VIE, men det känns som att det har blivit vanligare och vanligare att sitta på VIE, vilket är ganska tufft mentalt emellanåt... – Respondent G

Som citatet visar tycks Respondent G lida av arbetets organisatoriska brister i form av personalbrist, vilket i sin tur påverkar hans arbetsroll. Hen är angelägen att interagera med klienterna och således utföra en viktig arbetsuppgift, men att det också krockar med VIE (vård i enskildhet) som vissa klienter omfattas av. Denna situation tvingar behandlingspersonalen att prioritera andra uppgifter, vilket hen uttrycker har en negativ inverkan på den primära rollen. Vidare utvecklar Respondent G sitt resonemang om en bristande arbetsroll genom att hänvisa till arbetet som hektiskt, vilket framgår i nedanstående citat:

...man får hoppas på det bästa. Det blir mycket spring mellan olika arbetsuppgifter eller ungdomar på grund av de olika problemen som kan uppstå. När det gäller viss personal i tjänst, så vill jag inte säga för mycket, men ibland känns det som att det finns personer som inte riktigt vill engagera sig varken i arbetet eller i ungdomarna, utan bara sitter av sin tid. Det kan göra arbetsplatsen ganska tuff. – Respondent G

Citatet antyder att Respondent G uppfattar att det finns en stor osäkerhet i hur arbetsdagen utvecklar sig på grund av ovissheten och stressen. Samtidigt pekar respondenten på andra kollegor som en del av det som gör arbetet så oförutsägbart och svårt. Hen nämner att vissa kollegor upplevs vara oengagerade. Vidare bekräftar Respondent C den hektiska arbetsdagen som gör arbetsrollen komplex.

Ibland var inte överlämningarna jättebra för att det hade hänt så mycket och folk visste inte riktigt var de skulle börja. Och man skulle göra så mycket annat, som att hinna ta dem till skolan, hinna få i dem frukost och det handlar ju mycket om vad det är för ungdomar. Har man trötta ungdomar så är det svårt med frukosten på morgonen. Ibland är det jättekul att komma till jobbet, ibland är det mindre kul. Ja sen så påbörjar man hela allt. Ibland skulle man vara med i skolan, då sitter man

ju bara mest. Stöttar om det behövs. I vissa fall så vill inte folk åka till skolan och då fick man se till så de höll sig på rummen. – Respondent C

Citatet ovan indikerar och ger inblick i hur den faktiska arbetsrollen kan skilja sig från den förväntade. En vanligt förekommande företeelse och en stor del av arbetet upplevs vara att hantera omedelbara praktiska behov och sedan arbeta rehabiliterande med klienterna. Dessa aspekter av arbetet kräver en anpassningsförmåga, som Respondent C exemplifierar så är uppgifterna varierande och utmanande för behandlingspersonalen.

Arbetsmiljön på Statens institutionsstyrelse är enligt intervjupersonerna nyanserad och en källa till både utmaningar och möjligheter. Sammantaget belyser samtliga respondenter arbetsmiljön utifrån negativa vinklar och svårigheter, men lyfter också fram arbetets natur som en stor del av orsaken. De beskriver en arbetsmiljö som omfattas av stress, snabba beslut, otydlighet, personalbrist och hantering av svåra situationer. Respondent F uttrycker en oro över utvecklingen av arbetsmiljön på Statens institutionsstyrelse genom att hänvisa till sina observationer av att den, på senare tid, har börjat brista ordentligt.

Skyddsombud, miljöronder, fina samtal, återkoppling, utbildning av personal så att de har rätt verktyg – allt detta verkar ha försumrats. Jag förstår inte vad som har hänt, för det har aldrig varit så här tidigare. Arbetsmiljön, som är en avgörande faktor för personalens välbefinnande, verkar ha glömts bort.. – Respondent F

Respondent F framhåller att många aspekter av en god arbetsmiljö upplevs ha försumrats och att det tyder på att arbetsplatsen inte prioriterar arbetsmiljön, något som respondenten menar är avgörande för personalens välbefinnande. Detta är något som respondent G bekräftar genom att beskriva arbetsmiljön som oacceptabel.

Ja, i allmänhet så är arbetsmiljön under all kritik. Framför allt på grund av personalbrist och verktyg som vi saknar. Att inte kunna ge ungdomarna det de behöver, som daglig motion och en normalisering av hur världen fungerar, genom att behöva säga "vänta" hela tiden, skapar en onödig stress. Det gör att arbetsmiljön blir olidlig på det sättet. – Respondent G

Respondent G pekar på två huvudorsaker bakom den bristande arbetsmiljön: personalbrist och brist på resurser. Hen menar att personalbristen gör att de huvudsakliga arbetsuppgifterna brister – att man inte kan tillgodose klienternas behov, att behöva be klienterna att vänta på grund av att det saknas personal för att utföra vissa aktiviteter. Vidare framhåller respondenten hur dessa dilemman kan göra arbetsmiljön olidlig, vilket tyder på att hen

upplever arbetsförhållanden djupt ohållbara. Respondent E presenterar däremot en varierad bild av arbetsmiljön, då hen upplever att det kan skifta från situation till situation. Respondenten beskriver arbetsmiljön som god genom att hänvisa till samarbetet med HR och stödsamtal, men att specifika moment kan försämra tryggheten på arbetsplatsen.

Kopplat till hur mycket vi har under en dag eller om det blir något kaos på avdelningen överlag tycker jag att arbetsmiljön är bra. Vi har HR. Vi har personal som är ansvariga för HR som frågar oss hur vi mår och så vidare. Men det finns såklart också stunder, speciellt när det sker väldigt mycket förändringar på en avdelning, så finns situationer där arbetsmiljön fallerar. Allteftersom man försöker få det arbetsmässiga, det som är det viktigaste, det vill säga klienterna, att gå runt och det hör till. Arbetarna överlag också, eftersom att ibland finns situationer där vi saknar personal, vilket gör att arbetsmiljön blir lidande eftersom att vi är för få på avdelningen, vilket gör att vi får tänka tillbaka på vissa av säkerhetsreglerna eller ibland sk*ta i dem för att kunna utföra vårt arbete. – Respondent E

Som framgår ovan lyfts personalbristen fram som en av de största bristerna vad gäller arbetsmiljön på Statens institutionsstyrelse. Respondent E lyfter bland annat fram att de får tänja eller strunta i vissa säkerhetsregler för att kunna genomföra sitt arbete, vilket i sin tur skapar en dålig arbetsmiljö då det förekommer risker i arbetet. Respondentens beskrivning av arbetsmiljön visar att balansen mellan arbetskrav och resurser i form av arbetskraft är ständigt utmanade. Respondent C förhåller sig också kritisk till personalbristen och uttrycker att bemanningen har reducerats till det absolut nödvändigaste.

Vi har verkligen gått ner till minimal bemanning, och det påverkar oss alla. Det stora pratet om att vi ska få ett nytt schema och ta bort personal som faktiskt gör ett bra jobb för att det inte finns plats för dem, det är frustrerande. – Respondent C

Respondent C menar på att mindre personal resulterar i en större arbetsbörda och en ökad stress i personalgruppen. Vidare framhåller Respondent C också institutionella förändringar av ekonomisk och strukturell karaktär, vilket hen menar har en negativ inverkan på arbetsmiljön. En annan aspekt som berör arbetsmiljöfrågan, som vissa respondenter lyfter fram, är hanteringen efter en incident. Respondent A nämner situationer där kollegor blivit fysiskt attackerade och menar på att det finns stora brister i uppföljningen av fysiska incidenter.

Men när en kollega har varit med om en fysisk konflikt när man behövt fysiskt ingripa på en ungdom och kanske fått ett slag i ansiktet. Kanske ramlat? Jag vet inte, blivit puttad.. Att man

verkligen tar in på samtal och kollar. ”Okej, hur mår du? Hur går vi vidare härifrån? Vad kunde vi gjort annorlunda?” Att man följer upp det. Att inte bara ”jaja sånt händer”. Det tänker jag att det är något som fattas generellt på SiS. Det finns ingen riktig omsorg om hur våra kollegor mår och ingen förståelse över huvud taget. – Respondent A

Respondent A framhäver att det finns ett bristande stöd och uppföljningssystem på Statens institutionsstyrelse, något som hen menar bör förändras. Respondenten pekar på angelägenheten i att mentalt stötta arbetarna efter en fysisk incident för att säkerställa den mentala hälsan hos behandlingspersonalen. Att uppmärksamma konsekvenser av fysiska konflikter i syfte att säkerställa en god arbetsmiljö. Detta är något som Respondent F också bekräftar.

Det är viktigt att personalen trivs och att det finns en process för återkoppling, speciellt om något allvarligt har hänt. Till exempel om vi har en incident på arbetsplatsen, då ska det skrivas en ISAP-rapport. Om någon skadar sig, måste det göras en anmälan till Försäkringskassan och AFA. Dessutom är det viktigt att följa upp och se hur den skadade mår. – Respondent F

Respondent F påpekar att det är viktigt att skapa en trivsamt arbetsmiljö och att det finns en tydlig praxis efter incidenter på arbetet. Hen nämner bland annat ISAP (incidentrapporteringsystem) som ett viktigt steg i syfte att belysa incidenterna internt, samtidigt som man ska följa upp med den drabbade kollegan och fråga om måendet.

Sammanfattningsvis pekar det empiriska materialet på att arbetsrollen och arbetsmiljön på Statens institutionsstyrelse är bristande, men också mångfacetterad. Behandlingspersonalens arbetsroll innefattar resurs-relaterade och organisatoriska brister, vilket påverkar deras förmåga att utföra sina arbetsuppgifter. En central punkt i det empiriska materialet är problematiken med personalbrist. Det är något som samtliga respondenter nämner och exemplifierar. Respondenterna framhäver att personalbristen har en negativ effekt på allt från arbetskvalitet och arbetsbelastning, till säkerhetsrisker och vårdkvalitet. Vidare presenterar respondenterna en dyster bild av riskmedvetenheten och hanteringen av incidenter på Statens institutionsstyrelse. Ett flertal respondenter framför fysiska och verbala konflikter som en del av arbetet, men att hanteringen och uppföljning efter dessa är bristande. Det framgår att orsaken till detta är en ineffektiv struktur och en nonchalant attityd gentemot allvarliga incidenter. Vilket pekar på en normalisering, eller likgiltighet av sådana incidenter – som att det är ett vanligt inslag av arbetet. Det empiriska materialet illustrerar en verklighet där

behandlingspersonalen balanserar mellan att tillgodose sina arbetsuppgifter och hantera arbetsförhållanden.

5.1.1. En strukturell kris

Statens institutionsstyrelse är underordnad specifika lagar och förordningar som syftar till att säkerställa en effektiv vård för dess klienter, men också en god arbetsmiljö för dess anställda. Dessa lagar utgör dock inte bara juridiska förpliktelser gentemot organisationen, utan utgör även legitimiteten gentemot samhället. Detta relaterar till en vital pelare inom Scotts institutionella teori – den regulativa pelaren. Denna pelare utgör en del av det institutionella systemet som skildrar de formella lagar och regleringar som definierar verksamheten. Den del av verksamheten som utgör bestämda förordningar som syftar till att främja verksamheten och säkerställa dess laglighet (Scott, 2014: 59–62).

I det empiriska materialet framkommer det att framför allt personalbristen påverkar allt från arbetsmiljön till vårdkvaliteten, och utsätter behandlingspersonalen för arbetsrelaterade risker. Således utgör personalbristen en riskfaktor som inte bara hotar arbetsmiljön, utan också institutionens förmåga att förhålla sig till sina egna lagar och förpliktelser. Vilket i sin tur innebär att Statens institutionsstyrelse, ur Scotts definition, misslyckas med att följa regler som är vitala för upprätthållandet av en fungerande och legitim institution. Situationen blir förödande för behandlingspersonalen när försummelse av de mest basala regelverken för arbetstryggheten råder. Detta är något som i sin tur skapar en ond cirkel av hög arbetsbelastning, ökad risk för misstag och en försämring av institutionens legitimitet i samhället.

Den andra pelaren i Scotts institutionella teori utgör de informella normer och regler som karakteriserar institutionens och personalens kulturella identitet – den normativa pelaren. Denna pelare täcker de oskrivna reglerna och de kulturella normerna som styr personalens förfaringsätt på arbetsplatsen. Detta innefattar framför allt den professionella rollen, som utgör hur personalen agerar utifrån sin professionella yrkesroll. Den normativa pelaren utgör en kritisk komponent i utformningen av personalens yrkesroll, professionella identitet och upprätthållandet av dess distinkthet (Scott, 2014: 64–66). I det empiriska materialet framgår det att behandlingspersonalen, under en arbetsdag, förväntas hantera en rad olika arbetsuppgifter som varierar i svårighetsgrad och komplexitet. En arbetsdag som dessutom riskerar att domineras av arbetsuppgifter av administrativ karaktär framför den huvudsakliga uppgiften som är interaktionen med klienterna. Detta hotar de yrkesetiska normerna och den

professionella identiteten som egentligen prioriterar ett klientcentrerat arbetssätt, det är något som tydliggörs i empirin där respondenterna hänvisar till sina primära arbetsuppgifter. Således uppstår det en yrkesmässig diskrepans mellan vad den professionella rollen som behandlingspersonal innebär och hur den praktiseras i verkligheten. Detta är en del av arbetsrollen som sannolikt begränsar tillfredsställelsen på arbetsplatsen och påverkar hur behandlingspersonalen ser på sin arbetsroll. Empirin visar att personalen upplever att de inte kan leva upp till sin professionella standard på grund av tvånget att balansera mellan arbetsuppgifter och hanteringen av arbetsmiljön. Således kan inte arbetsrollens distinkthet upprätthållas på Statens institutionsstyrelse.

I den institutionella organisationsteorin som Scott presenterar diskuterar författaren institutionen ur ett överlevnadsperspektiv där legitimiteten är vital för dess existens. Legitimiteten baseras i detta fall på det rådande samhällsperspektivet och de dominerande normerna, således måste institutionens uppdrag och mål sammanfalla med samhällets normer för att vara legitim. Författaren kallar det för extern legitimitet, något som kan bidra till institutionen i form av samhälleligt stöd, samarbete med andra inrättningar och allmänt positivt rykte. Legitimiteten styrs dock inte bara av de externa uppfattningarna som utgörs av den civila sfären, utan också av den interna som baseras på hur institutionens personal uppfattar institutionen och dess verksamhet. Den interna legitimiteten utgör institutionens interna arbetsrelaterade engagemang, något som främjar en arbetsmiljö där personalen upplever arbetsplatsen som tillfredsställande. Dynamiken mellan den interna och externa legitimiteten utgör villkoren för institutionens överlevnad (Scott, 2014: 71–74).

Som tidigare nämnt så framkommer det tydligt i empirin att arbetsmiljön omfattas av utmaningar såsom personalbrist, otillräckliga resurser, risker och en vag arbetsroll. I det empiriska materialet framkommer dock också behandlingspersonalens åsikter om den rådande arbetsmiljön där det framförs överväldigande kritik mot Statens institutionsstyrelse. Omdömet kring arbetsmiljön är också det som beskriver karaktären av den interna legitimiteten på Statens institutionsstyrelse. Den är väldigt låg och konsekvenser av det är omfattande hinder för arbetsmoralen, det interna engagemanget och utvecklingen av arbetsmiljön. Den externa legitimiteten relaterar i detta fallet direkt till den interna då empirin visar på en omfattande negativ syn av arbetsplatsen. En syn som, baserat på behandlingspersonalens starka känslomässiga uttryck och tidigare forskning, inte upplevs ha undgått den civila sfären. Detta har i sin tur skapat en situation där Statens institutionsstyrelse rankas lågt på Scotts skala för institutionell överlevnad, något som karakteriserar dess rykte

och problemen med arbetsmiljön. Det är en självförstärkande spiral som förvärrar de redan befintliga problemen.

Sammantaget framgår det tydligt hur Statens institutionsstyrelse står inför stora utmaningar med otillräckliga resurser och personalbrist, något som i sin tur sätter sin prägel på arbetsmiljön och arbetsrollen. Det är brister som äventyrar den mest basala komponenten i en institutionell struktur, något som inte bara försämrar arbetsmiljön utan underminerar institutionens plats i samhället. Behandlingspersonalen stora variation av arbetsuppgifter hindrar dem från att uppfylla den professionella rollen, något som skapar en yrkesmässig diskrepans – en klyfta som bidrar till en låg intern legitimitet. Genom att analysera empirin genom Scotts teoretiska ramverk framkommer det att institutionens interna utmaningar inte endast består av arbetsmässiga dysfunktioner, utan också djupt inrotade strukturella problem.

5.2. Balansen mellan autonomi och styrning

Detta tema presenterar relationen mellan behandlingspersonalens upplevda autonomi i arbetet och de begränsningar för självbestämmande som Statens institutionsstyrelse applicerar på arbetarna. Det inkluderar svar från frågor som behandlar frihet i yrkesutövning och hur det samspelar med institutionens praxis. Något som berör erfarenheter kopplade till självförverkligandet och förmågan att utföra sina främsta arbetsuppgifter – möta klienternas behov. Sammanfattningsvis så berör det behandlingspersonalens möjligheter att påverka och navigera i sitt arbete.

Det empiriska materialet presenterar en nyanserad bild av balansen mellan autonomi och styrning på Statens institutionsstyrelse. Den personliga autonomin är något som uppmuntras enligt majoriteten av respondenterna, men att kontexten i vilken autonomin verkar kan avgöra hur pass begränsad eller oinskränkt den blir. Således framkommer det att temat omfattas av en flerdelad dynamik där tillämpningen skiftar beroende på situation. Empirin visar att behandlingspersonalen upplever en blandning av frihet och restriktioner i sitt arbete, där institutionens regelverk utgör en obestridlig del. Detta är något som Respondent E lyfter och hänvisar till socialtjänsten och ledningen.

Jag skulle säga att jag har ganska mycket autonomi när det gäller utförandet av mina arbetsuppgifter. Det beror också på att jag har varit där ett tag. Jag tror att det relaterar till hur länge du har varit där och hur mycket erfarenhet du har. Ju mer erfarenhet du har, desto mer tillit har dina kollegor och chefer till dig, så du behöver inte fråga så mycket. Men självklart har vår

arbetsgrupp vissa ramar vi måste hålla oss inom. Det finns beslut som vi inte kan ta själva. Vissa beslut kommer direkt från socialtjänsten eller chefen, och de måste komma därifrån. Vi kan inte ta dem på egen hand. Men över det stora hela tycker jag att man har ganska mycket självständighet i hur man utför sina uppgifter. – Respondent E

Respondent E uttrycker att den personliga autonomin upplevs vara hög på arbetet, men understryker också att autonomin har en stark koppling till arbetserfarenhet. Hen upplever att arbetserfarenheter utgör en viktig pusselbit i förmågan att vara autonom på arbetet, att det styrs av tilliten mellan anställda, kollegor och chefer, något som är beroende av erfarenheten. Dock understryker Respondent E också att det finns beslut som är odiskutabla, som kommer från högre instanser. Respondent D framhäver också arbetserfarenheten som avgörande för autonomin på arbetet, men lyfter också fram säkerhetsaspekter av självständigheten.

Ja, under det året jag har jobbat har jag själv lärt mig vad jag får göra och vad jag inte får göra. Det är väldigt tydligt att vissa ungdomar har mycket makt över oss som personal och kan utnyttja det till vår nackdel. – Respondent D

Respondent D beskriver processen av lärandet och förhållningen till arbetsplatsen som en viktig del av autonomin, men belyser också relationen med klienterna som en risk i sin frihet. Respondenten hänvisar till moment där klienterna, medvetet eller omedvetet, kan påverka arbetet och således också beslutsfattandet, något som kan vara riskfyllt. Respondent F målar däremot fram en självsäker bild av sig personliga autonomi i arbetet.

Alltså, jag jobbar i princip helt självständigt. Visst, det finns vissa saker som stör mig, men överlag är jag ganska oberoende i mitt arbete. Jag planerar och genomför mina arbetsuppgifter på det sätt jag själv anser bäst, och följer mina egna rutiner. Naturligtvis finns det säkerhetsregler att ta hänsyn till... – Respondent F

Respondent F beskriver en arbetsroll där hen upplever en hög grad av självständighet i sitt arbete, där respondenten planerar och genomför sina arbetsuppgifter på ett självständigt vis. Respondenten uttrycker dock att det finns en begränsning av autonomin kopplat till säkerhetsreglerna, men att hen känner sig säker i sin roll. Respondent A beskriver också personlig autonomi utifrån arbetsrollen, något som hen relaterar till personlig utveckling.

Ja, allt handlar om vad du själv vill. Vill du bara gå bra på en avdelning och inte göra någonting så kan du bara vara där och latta runt. Vill du vara och utvecklas så kan du själv på egen hand ta till dig av de här olika utbildningarna, liksom prata med din chef. "Jag vill utbilda mig vidare, jag vill

ta större ansvar, jag vill göra det här, jag vill implementera det här på avdelningen” Det finns alla möjligheter i världen. – Respondent A

Respondent A betonar att alla möjligheter till en större autonomi och personlig utveckling finns att tillgå på Statens institutionsstyrelse om en anställd vill det. Respondenten beskriver en miljö där ökad självstyrning är möjlig om det finns ambitioner för det. Hen pekar på att personliga val och ambitioner spelar en avgörande roll för graden av autonomi och framgång i arbetsrollen. Respondent C presenterar en mångfacetterad bild av den personliga autonomin genom att exemplifiera en situation där osäkerheter kan råda.

Ja du, till en viss del kan man ha ganska hög självständighet eftersom man känner dem bättre, förstår hur de fungerar och känner till rutinerna. Men i vissa fall måste man fråga hela tiden, eftersom man inte alltid har fått information om vad som har tagits upp på personalmöten, eller om man har varit borta och det har hänt något. En sådan enkel sak som att vi vet att en ungdom alltid har fått använda sin iPad, och sedan har något hänt så att de inte längre får använda den. Om man inte har fått den informationen, då måste jag ju fråga “Hur gäller det nu?”. Samtidigt känns det ibland som att man måste ta självständiga beslut för att man inte får tag på de personer som har huvudansvaret. – Respondent C

Respondent C framhåller inledningsvis att kännedomen av klienterna kan avgöra hur pass stor självständighet man har i arbetet, men att det kan finnas situationer kopplat till informationsutbytet bland kollegor som kan försvåra vissa beslut. Respondenten pekar på angelägenheten av att vara uppdaterad kring informationen som gäller klienterna för att kunna ta självständiga beslut, samtidigt som avsaknaden av ledande gestalter kan tvinga en till självständighet. Respondent G beskriver också upplevelsen av den personliga autonomin som flerdelad och balanskrävande.

Jag skulle säga att det är 50/50. Det beror också mycket på hur dagen ser ut när man kommer och hur många personal som är på plats. Man är ganska självständig i det man gör med ungdomarna, eller det man kan göra med ungdomarna, när man inte är självständig. Det är då en annan personal kan lägga sig i och tycka att det man gör är fel, även om man har lyckats lugna ner ungdomen. – Respondent G

Respondent G presenterar en varierad bild av självständigheten och indikerar att det finns möjligheter för autonomi emellanåt, men att många olika förhållanden kan påverka den. Samtidigt som meningsskiljaktigheter med andra kollegor kan begränsa autonomin, så kan

antalet kollegor närvarande också förstärka den. Respondenten redogör för en autonomi som bestäms av ett flertal faktorer.

Sammantaget presenterar det empiriska materialet att balansen mellan styrning och autonomi är nyansrik. Behandlingspersonalens förmåga och önskan att agera självständigt är varierande utifrån arbetserfarenhet, regelverk samt samspel med kollegor och klienter. Således är möjligheterna till personlig autonomi möjlig, dock alltid begränsade till beslut av Statens institutionsstyrelse och Socialtjänsten. Dessutom visar det empiriska materialet att upplevelserna av självständigheten påverkas av arbetsmiljön och arbetsbelastningen. Samtliga respondenter presenterar en bild där personlig autonomi existerar, vissa respondenter ser det dock inte alltid som en fördel, utan uppfattar det mer som en nödvändighet. Intervjupersonerna uppskattar möjligheten att utöva sitt arbete på ett självständigt vis, men är samtidigt medvetna om riskerna som självständigheten kommer med i en institutionell miljö med många variabler.

5.2.1. Krav och kontroll på SiS

I Karasek och Theorells teoretiska reflektioner kring krav och kontroll beskriver författarna en tvåsidig dynamik av den arbetsrelaterade stressen. Kravet, som utgör den psykologiska belastningen av arbetet i form av intensitet, komplexitet och mängd, står för en komponent som är en källa till stress, ett ständigt tryck på den enskilde individen att prestera. Kontroll, som utgör friheten och möjligheten att påverka sitt personliga arbetssätt i form av beslut, rutin och arbetsmetod (Karasek & Theorell, 1990: 31–34). Förhållandet mellan krav och kontroll bestämmer sedan i sin tur hur pass påtagligt, eller icke, arbetet blir på den enskilde individen. Författarna hänvisar i synnerhet till en dynamisk relation mellan dessa komponenter i arbetslivet, att exempelvis endast höga krav i sin objektiva verklighet leder till en mental påfrestning, men att en buffert i form av hög grad av kontroll kan mildra den mentala påfrestningen, trots att kraven är höga. Således blir graden av autonomi avgörande för det mentala välbefinnandet, särskilt när arbetskraven är höga (Karasek & Theorell, 1990: 63–64).

I det empiriska materialet framkommer det att behandlingspersonalen upplever en förhållandevis hög grad av kontroll på arbetet. I vissa fall förekommer det variationer i autonomi kopplat till arbetserfarenheten och andra specifika arbetsrelaterade kontexter. Upplevelserna av autonomi är totalt sett hög, vilket relaterar till ett tillstånd som Karasek och Theorell kallar aktivt arbete. Detta innebär att arbetet på Statens institutionsstyrelse är

intensivt och stressande, samt karakteriseras av en komplex arbetsform, men att en hög grad av kontroll möjliggör hanteringen av kraven på ett funktionellt sätt. Således balanseras kraven ut av en hög grad av autonomi (Karasek & Theorell, 1990: 32–37).

Detta implicerar att kontrollen är en nyckelkomponent i behandlingspersonalens arbetsvardag, då den bidrar till trivsel och motivation i arbetet. Men som nämnt i resultatet, så bestäms den personliga autonomin av behandlingspersonalens arbetstrygghet. Således, även om arbetet på Statens institutionsstyrelse domineras av ett tillstånd av aktivt arbete, så kan många olika situationer av exempelvis kaotisk karaktär göra kraven högre än kontrollen och följaktligen skapa en mental påfrestning. Det är särskilt viktigt att framhäva detta eftersom att empirin visar att arbetet på Statens institutionsstyrelse inte är repetitivt, statistiskt eller förutsägbart, utan präglas av oberäknliga situationer och mänskliga beteenden, något som kräver en flexibilitet och hög anpassningsförmåga. Därför kan dessa arbetsförhållanden snabbt skifta till en väldigt låg kontroll och ännu högre krav.

Även om det empiriska materialet generellt pekar på en hög grad av autonomi bland behandlingspersonalen så finns det också mindre variationer kopplat till erhållandet av autonomin. Vissa respondenter nämner, direkt och indirekt, att arbetet karakteriseras av en hög kollegial gemenskap, något som också speglar möjligheten till att arbeta självständigt. Mer specifikt pekar de på att stöd från kollegor och chefer främjar både möjligheten och motivationen till att arbeta med mer kontroll. Detta återfinns i Karasek och Theorells reflektioner när de talar om socialt stöd som en ytterligare mekanism i krav och kontroll dynamiken. Det sociala stödet från kollegor och överordnade är en annan form av buffert på arbetsplatsen, det minskar upplevelsen av mental påfrestning. Mer specifikt det socioemotionella stödet, som hänvisar till en form av stöttning som karakteriseras av medlidande, uppmuntran eller tips. Författarna uppfattar det sociala stödet som vitalt i arbetsmiljöer där höga psykologiska krav är standarden, då det tillsammans med kontrollen agerar som en buffert. På det sättet återfinns även det sociala stödet som en komponent i behandlingspersonalens förhållande mellan krav och kontroll. Det sociala stödets roll sträcker sig i sin tur vidare till utvecklingen av en hållbar arbetsmiljö, där den sociala gemenskapen bidrar till mindre mental påfrestelse (Karasek & Theorell, 1990: 69–71).

Vidare visar empirin att den personliga autonomin också bestäms av vad som förväntas av behandlingspersonalen på arbetsplatsen, detta relaterar återigen till arbetserfarenheter, men också instruktioner från chefer. Karasek beskriver detta som rollklarhet, ett begrepp kopplat

till krav och kontrollmodellen. Rollklarheten avser graden av tydlighet i arbetarnas ansvarsområden och förväntningar från överordnade. En tydligt definierad arbetsroll med väl definierade uppgifter och förväntningar bidrar till en reducerad mental osäkerhet. Således bidrar rollklarheten till att öka känslan av kontroll. Detta anses vara viktigt eftersom att det påverkar hur arbetaren inte bara hanterar sina krav, utan också möjligheten till självbestämmande (Lang m.fl., 2007: 116–117). I empirin nämns det bland annat att det finns beslut som inte kan tas på egen hand, utan måste komma från chefer eller andra instanser. Detta visar på att kontrollen inte är helt villkorslös och rollklarheten kan vara utmanad. Således kan behandlingspersonalen omfattas av en bristande rollklarhet i vissa aspekter av arbetet. I synnerhet visar empirin att överlämningen av information i början av arbetspasset, som är ett av de viktigaste instrumenten av informationsutbytet mellan kollegor, kan brista på grund av hög arbetsbelastning. Detta relaterar till Statens institutionsstyrelse som en mångfacetterad arbetsplats där personalen ständigt måste aktualisera sin informationsinnehåll för att kunna genomföra sitt arbete på ett bra sätt. De måste veta vad som hänt de dagarna då de inte varit på jobbet, vad det är som har förändrats och vilka rutiner som gäller. Således påverkas rollklarheten negativt om, eller när informationsinhämtningen inte kan genomföras, som exemplifierat av bland annat Respondent C.

Sammanfattningsvis framgår det att behandlingspersonalens arbete omfattas av både höga krav och en betydande grad av kontroll, vilket visar på en god balans totalt sett. En närmare granskning av kontrollen visar dock att det finns brister i arbetet, eller arbetets karaktär som kan utmana denna balans. Aspekter av socialt stöd och rollklarhet som mentala buffertar, visar på vissa brister som gör den dynamiska relationen mellan krav och kontroll rörlig, snarare än statisk. Trots att det i första anblick råder en god balans, så visar arbetets osäkra och mångfacetterade karaktär att det kan skifta väldigt fort.

5.3. Utmaningar för mentalt välbefinnande

Detta tema presenterar de psykologiska aspekterna av arbetslivet, med fokus på de utmaningar och stressframkallande situationer som behandlingspersonalen tar del av. Respondenternas perspektiv ger inte bara inblick i arbetets karaktär som upphov till stress och mentala påfrestningar, utan delar också med sig av sina subjektiva uppfattningar och hur det påverkar deras sinnestillstånd. Detta inkluderar svar från en fråga som direkt undersöker intervjupersonernas upplevelser av mentalt välbefinnande på arbetsplatsen, samt empiri från frågor som berör arbetsmiljön. Således relaterar detta tema till de två föregående teman som

behandlar arbetsmiljön och arbetsbelastning, dock framhäver detta tema respondenternas upplevelser av mental påfrestning utifrån ett mikroperspektiv.

Det empiriska materialet presenterar en dyster bild av behandlingspersonalens mentala hälsa på arbetet. Samtliga respondenter uttrycker att de upplever negativa mentala effekter av sitt arbete, dock utifrån olika förhållanden och situationer som berör framför allt arbetsmiljön. En del av respondenterna uttrycker att personalbemanningen är en stor faktor, medan andra ser arbetets karaktär som en oföränderlig källa till stress. Det framkommer dock också att den mentala hälsan främjas hos vissa respondenter, som pekar på interaktionen med de unga klienterna som en av de största faktorerna. Respondent E presenterar en omfattande bild av sina reflektioner kring det mentala välbefinnandet på arbetsplatsen, både ur positiva och negativa vinklar.

Ja, alltså i det stora hela tycker jag att den mentala hälsan inte påverkas avsevärt. Då menar jag majoriteten av tiden, för att du har att göra med ungdomar som du samtalar väldigt trevliga samtal med. De diskuteras allt från livet till framtidsdrömmar, och det är någonting som påverkar den mentala hälsan positivt. Det är liksom hela den här sociala biten som gör att du också mår bra på arbetet. Men sen finns det situationer, och framförallt larmsituationer eller situationer där du riskerar att bli skadad, som gör att du evaluerar din tid på arbetsplatsen också, exempelvis då vi har så mycket säkerhetsregler att förhålla oss till. Det gör att vi måste arbeta på ett väldigt pressat vis i vissa fall och då påverkas ju såklart den mentala hälsan negativt. Då kan du köra hem och tänka på en viss situation som skedde på institutionen som var väldigt dramatisk, eller att man var tvungen att ringa polisen för att en ungdom hade självskadat sig. Alltså, det är väldigt... Det är en arbetsplats som inte passar för alla, och där kan ju den mentala hälsan påverkas negativt självfallet. Du har ju situationer där du får se blod, du får se självskada, självmordsförsök och så vidare, och det har ju påverkat mig negativt såklart. – Respondent E

Respondent E framhåller inledningsvis att den mentala hälsan inte påverkas negativt under större delen av arbetsdagen, att den i många situationer istället påverkas positivt. Framför allt i stunder där man får spendera tid med klienter och skapa meningsfulla interaktioner. Sedan presenterar respondenten dock en omfattande bild av de mentalt ogynnsamma aspekterna och hur det påverkar hen negativt. Respondenten pekar på larmsituationer och visuellt vulgära incidenter där behandlingspersonalen blir pressade och stressade. Detta inkluderar situationer där säkerheten för både de unga klienterna och personalen blir hotad. Respondenten understryker också att arbetet som behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse inte passar alla människor, genom att betona exponeringen för traumatiska händelser såsom

självskada och självmordsförsök, som hen tycker har en negativ mental inverkan på måendet. Bilden av en påfrestande arbetsmiljö delas också av bland annat Respondent C, som dock uttrycker att hen upplever den mentala belastningen som väldigt omfattande.

Min mentala hälsa påverkades jättemycket. Jag var konstant trött. Hade dagar då jag hade en klump i magen varje gång jag körde till jobbet. Visste inte vad jag skulle mötas av. Jag hade en vecka då jag inte ens kom upp från min säng. Jag skulle egentligen jobbat när var tvungen att sjuka mig för att jag kommer inte ens upp från min säng, för att jag var så trött och jag sov hela den veckan. – Respondent C

Respondent C beskriver en period av arbetet där den mentala påfrestningen på Statens institutionsstyrelse var påfallande. Respondenten upplevde en långtgående trötthet, orkeslöshet och motvilja att gå till jobbet. Hen uttrycker att den mentala påfrestningen grundar sig i ovissheten på arbetet, något som direkt relaterar till arbetsmiljön och den mentalt pressade auran som empirin presenterar. Respondent C, till skillnad från andra intervjupersoner, presenterar en bild där den mentala påfrestningen inte bara påverkade det psykiska välbefinnandet, utan också det fysiska. Respondent F presenterar en bild där bristen på effektiv arbetsledning och hög personalomsättning påverkar hens mentala hälsa negativt.

Jag har verkligen påverkats av att vi saknar effektiv arbetsledning just nu. Det påverkar mig också att folk slutar, det är som en ständig avlöpning av personal. Trots att jag är tävlingsinriktad och strävar efter att göra mitt bästa, blir jag mentalt påverkad när vi inte kan leverera på en högre nivå. Det skapar en frustration inom mig, särskilt eftersom jag vet att det inte skulle krävas mycket mer arbete för att göra vår arbetsplats till en av de bästa – Respondent F.

Respondent F uttrycker att hen är missnöjd med arbetsledningen, som skapar en arbetsmiljö där respondenten inte får möjligheten att förverkliga sig själv och sin arbetsplats. Respondenten betonar en frustration utifrån att små insatser, med effektiv arbetsledning, hade kunnat göra arbetsplatsen till en av de bästa, men att de strukturella begränsningarna hindrar detta. Tillsammans med en problematisk bemanning skapar det mentala påfrestningar för respondenten. Respondent G uttrycker en djup emotionell involvering i klienternas välbefinnande som en källa till mental påfrestelse.

Det som gör mest ont i mig mentalt, det är när en ungdom har skadat sig så allvarligt så att den behöver läkarhjälp och man inte kan ge den på grund av att någon biträdande chef eller chef i beredskap säger: “nej, ni får avvakta”. Min naturliga reaktion är att om som mitt eget barn skadar sig på ett sätt som kanske skulle behöva läkarvård så kontaktar jag läkare oavsett vad någon annan

tycker. Det kan vi inte här, då skruvar det lite i mitt sinne, "hur ska det gå för denna ungdom?". Jag kan gå hem efter arbetstiden och tänka på den här ungdomen, hur det går för den. Men där har jag tur, som jag sa innan på den första frågan, att hade jag inte haft min fru att bolla det med när jag kommer hem så hade jag aldrig kunnat lugna mitt sinne mentalt. – Respondent G

Som framgår i citatet ovan, Respondent G beskriver påverkan på sin mentala hälsa utifrån sitt emotionella engagemang i klienternas välbefinnande. Hen framhåller att de unga klienternas välbefinnande krockar med arbetsledningens beslut och återhållsamhet, något som i sin tur gör respondenten frustrerad och orolig. Detta är något som går emot respondentens personliga värderingar och skapar en oro som påverkar respondenten utanför arbetet. Respondent G betonar dock att hans partner utgör en viktig del i bearbetningen av den mentala påfrestningen, att diskutera händelserna med sin partner gör oron hanterlig.

Sammantaget belyser det empiriska materialet de omfattande mentala påfrestningarna som behandlingspersonalen upplever i sitt arbete. Respondenterna redogör för en omfattande bild av situationer där deras mentala hälsa påverkas negativt. Samtidigt som vissa respondenter ser riskerna som en del av arbetet så redogör andra för ohållbara situationer kopplade till arbetsledningen och hanteringen av klienterna, där vissa arbetsrelaterade faktorer bidrar till mental påfrestning. Andra respondenter framhäver incidenter av fysisk och visuellt stötande karaktär som en stor del av den mentala påfrestningen. Incidenter som inkluderar självsador, självmordsförsök och annan typ av våld, är enligt respondenterna inte bara traumatiska att bevittna, utan skapar också en långtgående psykisk belastning. Behandlingspersonalen på Statens institutionsstyrelse får således hantera en mångsidig blandning av känslomässiga utmaningar som skapar en tung mental börda att bära på, något som i sin tur formar deras arbetsvardag och privatliv.

5.3.1. Självförverkligande på arbetet

I Herzbergs diskussioner kring tvåfaktorsteorin tar författaren upp aspekter av arbetet som skildrar de psykosociala aspekterna hos enskilda arbetare. Författaren lägger fokus på faktorer på arbetsplatsen som leder till arbetstillfredsställelse, eller missnöje genom att karakterisera olika element i arbetsmiljön – hygienfaktorer och motivatorer. Hygienfaktorer relaterar till aspekter av arbetsmiljön såsom exempelvis lön, arbetsbelastning och säkerhet, det vill säga de mest grundläggande villkoren för att en arbetare ska känna tillfredsställelse. Motivatorer relaterar till faktorer som bidrar till reell tillfredsställelse och motivation till att arbeta, det omfattar aspekter av bland annat karriärutveckling, ansvar och erkännande.

Herzberg ser hygienfaktorer som de mest grundläggande för tillfredsställelse på arbetet, det är dock inte nog för att påverka den enskilde arbetaren på ett djupare plan. Motivatorer engagerar däremot arbetaren på ett mer personligt plan, vilket är avgörande för att skapa en långsiktig motivation och tillfredsställelse. Det berör individens inre drivkraft och önskan att bli uppskattad (Herzberg m.fl., 1993: 113–116).

Empirin belyser ett flertal hygienfaktorer och motivatorer som avgörande för behandlingspersonalens välbefinnande. Något som inte enbart berör den allmänna tillfredsställelsen, utan också det mest basala psykiska välbefinnandet. En hygienfaktor som är återkommande i det empiriska materialet och ses som huvudorsaken till de mentala ansträngningarna är säkerheten på arbetsplatsen. Resultatet visar att bristande säkerhetsrutiner ökar risken för fysiska skador och påverkar behandlingspersonalens mentala välbefinnande. Personalomsättningen är en annan hygienfaktor som är återkommande i det empiriska materialet, där man framför allt ser bristen på personal som en orsak till ökad arbetsbelastning och stress. En annan central hygienfaktor som nämns är bristen på effektiv ledning, där en ineffektiv kommunikation och bristfällig hantering av olika situationer resulterar i att behandlingspersonalen känner sig stressade och omotiverade. Totalt sett så berör dessa faktorerna de mest grundläggande komponenterna i en arbetsmiljö, något som förklarar de omfattande mentala påfrestningarna som behandlingspersonalen omfattas av.

Motivatorer förekommer dock också i form av meningsfulla interaktioner med klienter som bidrar till känslan av att behandlingspersonalen utför ett betydelsefullt arbete. Något som i sin tur bidrar till mentalt välmående, dock inte i någon avsevärd utsträckning. Problematiken som berör hygienfaktorerna är överväldigande, relationen mellan hygienfaktorer och motivatorer är ojämn. När de mest grundläggande aspekterna av arbetsmiljön är frånvarande så spelar det således ingen roll vad motivatorer bidrar med. Denna obalans har i sin tur skapat en arbetsmiljö där personalen tåmpas med strukturella brister, något som har en negativ inverkan på det mentala måendet.

Herzberg talar också om självförverkligandet i relationen mellan hygienfaktorer och motivatorer. Självförverkligande är det alla människor fundamentalt strävar efter på alla plan i livet, det handlar om att finna sitt värde och försöka nå sin fulla potential. På arbetsplatsen är detta möjligt genom motivatorer, då hygienfaktorerna är uppfyllda. Arbetet i sin helhet måste således möjliggöra en personlig tillväxt, om de inte gör det kan det leda till ett flertal

negativa konsekvenser för både den enskilda individen och arbetsplatsen. När den enskilde arbetaren inte får möjligheter till självförverkligande kan det leda till låg arbetsmoral, motivation och produktivitet, något som i sin tur leder till missnöje och stress. På den strukturella nivån får det konsekvenser i form av exempelvis hög personalomsättning (Herzberg m.fl., 1993: 114–115).

I behandlingspersonalens fall kan man nästan utesluta aspekten av självförverkligandet helt då framför allt hygienfaktorer inte kan tillfredsställas. Det blir också tydligt att behandlingspersonalen inte bara är begränsade från självförverkligande på arbetet, utan också i sitt privata liv. Empirin visar att behandlingspersonalen får hantera konsekvenser av den mentala påfrestningen från arbetet i sitt privata liv, där vissa respondenter pekar på fysiska tecken i form av sömnproblem och kronisk trötthet, medans andra betonar vikten av att tala ut med vänner och familj. Detta pekar på att de bristande hygienfaktorerna når långt utanför arbetets gränser och påverkar möjligheten till självförverkligandet på många plan i livet. När det generella välbefinnandet skadas och möjligheten till självförverkligandet påverkas på ett så påtagligt vis, så ger det i sin tur också en potentiell förklaring för den höga personalomsättningen på Statens institutionsstyrelse.

Sammantaget framgår det att behandlingspersonalens förutsättningar för mentalt välbefinnande är låga och deras möjligheter till självförverkligande nästintill obefintliga. Herzbergs perspektiv på hygienfaktorer och motivatorer visar att Statens institutionsstyrelse står inför betydande utmaningar, men att dess anställda står inför påfrestningar som påverkar deras mentala välbefinnande både i och utanför arbetet. Bristen på grundläggande förutsättningar för en säker arbetsmiljö skapar konsekvenser för behandlingpersonalens mentala välmående och gör det svårt att eftersträva ett professionellt engagemang.

6. Avslutande summering och reflektion

Syftet med denna studie var att utforska och få en djupare förståelse för behandlingspersonalens arbetsförhållanden på Statens institutionsstyrelse, något som inkluderar utmaningar, drivkraft och upplevelser. Den ämnade till att ge en inblick i organisatoriska och individuella aspekterna av arbetsmiljön genom att utforska behandlingens arbetsrelaterade vardag och villkor. Problematiseringen kring fenomenet var inledningsvis inte förankrat i massmedia eller någon omfattande forskning kring behandlingspersonalens arbetsmiljö. Utan jag som forskare, men framförallt en arbetande behandlingspedagog, identifierade en tydlig brist på förståelse för behandlingspersonalens utmaningar, utöver det visade det sig också finnas en stor kunskapslucka att fylla. Något som föranledde min nyfikenhet och i slutändan genomförandet av denna studie. Genomgående i studien, men i synnerhet i syfte kapitlet insinuerades det om att det finns brister i behandlingspersonalens arbetsförhållanden och arbetsroll, något som kom att bekräftas och utvidgas under studiens gång. Det finns således underlag som rättfärdigar den antydningen, det har resultaten visat.

Bakgrunden som omfattade den tidigare forskningen var således en del som krävde mycket uppmärksamhet. Översikten över befintlig forskning som fanns och på något sätt relaterade till behandlingspersonalens arbetsförhållanden och arbetsroll var antingen för specifik, eller för ytlig. Slutligen valdes bland annat två forskningsrapporter som direkt relaterade till yrkesrollen, Pelto-Piri m.fl. (2017) rapport om förekomsten av hot och våld mot behandlingspersonal och Melin's (2019) rapport om behandlingspersonalens nöjdhet och trivsel på arbetsplatsen. Dessa rapporter utgjorde tillsammans en helhetsbild som gav en god vetenskaplig bas att bygga vidare på. Den resterande litteraturen relaterade istället till fenomenet genom karaktären av att arbeta i institutionella miljöer – drivkraften, mental påverkan och motivationsfaktorer. Det vill säga aspekter som ligger till grund för djupet som denna studie ämnade att omfatta och presentera. I relation till studiens resultat finns det följaktligen empiri som bekräftar den tidigare forskningen, men det finns också empiri som utvecklar och förtydligar arbetets inverkan på yrkesgruppen.

Metodens konstruktion och genomförande i form av kvalitativa semistrukturerade intervjuer visade sig vara effektiva och besvarade frågeställningen på ett tillfredsställande vis. På samma vis spelade hermeneutiken och den hermeneutiska meningstolkningen en central roll i analysprocessen. De möjliggjorde identifieringen och förståelsen av intervjupersonernas

upplevelser samt tolkningen av dess underliggande meningar. Men, som det nämnts tidigare, så var min personliga relation till yrkesgruppen den mest avgörande faktorn för metodens effektivitet. Denna relation bidrog till att skapa en förtroendefull atmosfär under intervjuprocessen och genererade mer detaljrika insikter, det inledande ordknappa stadiet av intervjun var i princip obefintligt.

Den personliga involveringen bedömdes också vara avgörande för ämnen i intervjun som behandlade en personlig och känslig karaktär, där intervjupersonerna tycktes kunna tala fritt om sina upplevelser. Självfallet spelade anonymiteten en betydande roll i datainsamlingsprocessen, men det faktum att jag som forskare hade goda kunskaper om yrkesgruppen innan intervjuerna genomfördes gav mig en ovärderlig kännedom om vilken data som var relevant. Den personliga anknytningen kom dock också med sina egna risker och utmaningar. Genomgående under genomförandet och konstruktionen av denna studie var det viktigt att hålla en professionell och forskningsetisk distans, samt hantera eventuella bias som kunde påverka datainsamlingen och analysen. Det krävdes således en noggrann granskning av det egna jaget, men också en balansakt mellan att eftersöka djupgående insikter och involvera sig själv för mycket. En balansakt som jag bedömer mig själv ha lyckats med.

Det teoretiska ramverket, som syftade till att förklara det empiriska materialet utifrån tre olika infallsvinklar: organisatoriskt, arbetsvetenskapligt och individuellt, mötte förväntningarna och genererade ett antal värdefulla insikter. Scotts institutionella teori bidrog till förståelsen av de strukturella och kulturella aspekterna av arbetet som behandlingspersonal på Statens institutionsstyrelse. Något som bland annat genererade insikter i form av institutionens svårigheter att förhålla sig till regler som definierar en fungerande och legitim institution, kopplat till den omfattande personalbristen och dess skada på arbetsmiljön (Scott, 2014: 59–62). Karasek och Theorells krav och kontroll bidrog till insikter i dynamiken mellan arbetskrav och graden av autonomi. Något som visade att behandlingspersonalen besitter en god balans mellan krav och självständighet, något som påverkar arbetsrollen positivt, men som ofta domineras av arbetets oförutsedda natur (Karasek & Theorell, 1990: 32–37). Herzbergs tvåfaktorsteori bidrog till en djupare förståelse kring faktorer som genererar arbetstillfredsställelse och missnöje bland behandlingspersonalen. Där det bland annat visade sig att arbetsmiljön på Statens institutionsstyrelse, i synnerhet bristande säkerhetsrutiner, bidrog till mentala påfrestningar, då inte ens de mest fundamentala aspekterna av en säker arbetsmiljö kunde tillgodoses Herzberg m.fl., 1993: 113–116).

Utöver det teoretiska ramverket, så återfinns studiens sociologiska relevans i presentationen och analysen av de sociala strukturerna inom Statens institutionsstyrelse, samt dess påverkan på yrkesgruppen som behandlingspersonalen utgör. Genom utforskningen av behandlingpersonalens subjektiva erfarenheter och upplevelser så manifesteras de organisatoriska och individuella strukturerna som påverkar deras livsvärld. Detta omfattar insikter i hur yrkesidentiteten upprätthålls och förhåller sig till sin omgivning. Vidare belyses också de formella och informella normerna som formar yrkesrollen, där vikten ligger i normernas bredare sociala och kulturella kontext. Sammantaget ger denna studie flera dimensioner av sociologiska perspektiv som innefattar samspelet mellan den enskilde arbetaren och institutionen.

6.1. Slutsatser

Behandlingspersonalen på Statens institutionsstyrelse står inför många utmaningar som har en markant påverkan på deras professionella och personliga liv. Resultatet visar hur arbetsmiljön karakteriseras av betydande brister i form av framför allt verkningslösa säkerhetsrutiner, personalbrist och otillräckliga resurser. Detta är något som ökat arbetsbelastningen och risken för mentala och fysiska påföljder. En arbetsmiljö som inte stödjer deras yrkesmässiga behov eller kan garantera deras säkerhet förhindrar också i sin tur behandlingspersonalen från att förverkliga sina yrkesverksamma roll. Yrkesrollen kräver en hög flexibilitet och problemlösningsförmåga, då resultatet visar på en högst komplex roll med krav att hantera flera arbetsuppgifter samtidigt. Arbetet kräver dessutom en fallenhet för prioriteringar och snabba anpassningar i institutionens mångfacetterade miljö, något som sätter en hög press på behandlingspersonalen.

För att besvara frågeställningen på ett grundligt vis: Behandlingspersonalen på Statens institutionsstyrelse upplever sina arbetsförhållanden som krävande och deras yrkesroller som intrikata – bristfälliga strukturella rutiner, personalbrist och omfattande säkerhetsbrister leder till en ohållbar arbetsbelastning som negativt påverkar deras professionella roll och mentala hälsa. Det är dock en återgivning som inte fullt ut rättfärdigar bakgrunden till problemen som omfattar behandlingpersonalens yrkesroll. Som resultaten visar, är det viktigt att ha med arbetets karaktär i bedömningen av arbetsförhållanden och arbetsrollen. Statens institutionsstyrelse är en plats där unga klienter, ofta med invecklade livshistorier, kriminella bakgrunder och andra omfattande sociala problem, sammanförs. Deras liv omfattas av trasiga relationer, missbruk och våld, vilket skapar en utmanande och oförutsägbar miljö redan från

början. Detta innebär att behandlingspersonalen måste vara motståndskraftiga och bastanta i grunden, de måste kunna möta problematiken som de unga klienterna omfattas av och den trasiga människan bakom den. Miljön kräver att behandlingspersonalen inte bara är kompetenta i sina yrkesroller, utan också besitter en grundläggande mental uthållighet. Som Respondent E uttryckte: “Det är en arbetsplats som inte passar alla”.

Men denna naturligt prekära miljö står inte för den övervägande delen av problematiken med behandlingspersonalens arbetsroll och arbetsmiljö, utan det är en basal förutsättning. Den övervägande problematiken omfattar bristen på stöd och resurser från institutionen för att hantera dessa komplexa förhållanden på ett effektivt sätt. Behandlingspersonalen tvingas navigera genom olika svårigheter utan grundläggande förutsättningar för att kunna lösa sina arbetsuppgifter. Det är en ond cirkel där bristen på förutsättningar bidrar till en sämre arbetsmiljö, vilket skapar en bristande klientvård som förvärrar situationen ytterligare och leder till ökad utmattning bland personalen.

Från ett institutionellt perspektiv visar de interna och externa förväntningarna att brister i arbetsfördelningen och underbemanning påverkar arbetsmiljön negativt. En skör arbetsmiljö har i sin tur en inverkan på institutionen som helhet och dess legitimitet i samhället, något som visar på en allvarlig strukturell problematik. Inom ramen för kravet och autonomi på arbetsplatsen så återfinns ett flerdimensionellt samspel där behandlingspersonalen har höga krav, men också goda förutsättningar för kontroll, samtidigt som olika situationer av riskfylld karaktär kan upphäva kontrollen emellanåt. De grundläggande hygienfaktorerna, som nämns i tvåfaktorsteorin, i form av goda säkerhetsrutiner, personalomsättning och fördelning av arbete är otillräckliga. Detta leder till en psykologisk belastning och stress. Det är faktorer som skapar en ostadig arbetsmiljö och minskad arbetstillfredsställelse.

Avslutningsvis tyder resultaten också på att Statens institutionsstyrelse är präglad av en strukturell problematik som dominerat institutionen över en lång tid. Det finns ingen övertygande bild om att högre ledning, chefer och fackliga organisationer inte vidtagit steg i positiv riktning, eller överlag varit kopiöst handlingsförlamade. Man har implementerat olika tjänster och strategier som syftar till att förbättra arbetsmiljön, förtydliga arbetsrollen och skydda den enskilde medarbetaren. Men problematiken har likväl bestått och dessutom växt till ett fenomen som de allra flesta känner till, men ej kan påverka reellt. Det är ett överhängande strukturellt paraply som karakteriseras av stagnation där insatserna inte verkat effektivt nog för att bryta den negativa trenden. Behandlingspersonalen finner sig likväl

inkapabla att möta arbetskraven och tillgodose sin arbetsroll i den stagnerande kulturen som inte bara underminerar behandlingspersonalens roll, utan också institutionens övergripande existens.

6.2. Fortsatt forskning

Denna studie har undersökt behandlingspersonalens arbetsförhållanden och yrkesroll på Statens institutionsstyrelse, något som inkluderat upplevelser av arbetsstrukturen, psykosociala aspekter och möjligheten till självförverkligande. Detta har genererat omfattande insikter kring de utmaningarna som behandlingspersonalen står inför, men trots det kvarstår många områden där ytterligare forskning är väsentlig för att fördjupa förståelsen kring arbetsgruppen och bidra med stöd. Först och främst behöver Sveriges institutionella ungdomsvård generellt omfattas mer av den vetenskapliga sfären på alla plan för att synliggöras på samhällsnivå och integreras bättre i den offentliga och politiska debatten. Genom att genomföra utredningar, studier och undersökningar ökar man medvetenheten kring institutionernas faktiska omständigheter, i kontrast till den begränsande bilden som nyhetsmedier presenterar. Något som i sin tur öppnar upp för en konstruktiv debatt kring både klientarbetet och behandlingspersonalens förutsättningar.

Mot bakgrund av studiens resultat bör forskningen bland annat riktas specifikt mot arbetsbelastningen på institutionen och dess omfattning. Genom att exempelvis statistiskt mäta arbetsmängden, resurser och ansvarsområden i förhållande till bland annat personaltätheten kan man identifiera specifika obalanser i arbetsmiljön, och på så vis utveckla klarare strategier för att förbättra arbetsmiljön för behandlingspersonalen. Något som i sin tur också hade resulterat i en holistisk och empatisk förståelse för behandlingspersonalens hälsa, arbetsnöjdhet och möjligheter.

Det kulturella klimatet är ett annat område där fortsatt forskning hade kunnat bidra till betydelsefulla insikter i behandlingspersonalens arbetsroll. Framför allt då denna studiens resultat sporadiskt pekat på en till synes oförändrad arbetskultur som skadar institutionen i både bemanningsfrågan och i det samhälleliga anseendet. En djupare dykning i det kulturella klimatet hade potentiellt kunnat avslöja hur de rådande normerna och värderingarna påverkar behandlingspersonalens motivation och engagemang till arbetet. Men också hur det rådande kulturella klimatet påverkar nya medarbetare, hur de assimileras och hur det formar deras arbetsroll. Studier kring det kulturella klimatet hade potentiellt kunnat ge djupgående svar på hur exempelvis sammanhållning och kollegialitet kan främja bibehållandet av personal.

7. Referenslista

7.1. Tryckta källor

Dalen, M. (2015). *Intervju som metod*. Gleerups Utbildning AB.

Flick, U. (2013). *The SAGE handbook of qualitative data analysis*. SAGE Publications.

Gilje, N., & Grimen, H. (2007). *Samhällsvetenskapernas förutsättningar* (3. uppl.). Daidalos.

Harboe, T. (2013). *Grundläggande metod – Den samhällsvetenskapliga uppsatsen*. Gleerups Utbildning AB.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1993). *The motivation to work* (New ed.). Transaction Publishers.

Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2008). *InterViews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2. uppl.). Sage Publications.

Scott, W. R. (2014). *Institutions and organizations: Ideas, interests, and identities* (4. uppl.). SAGE Publications, Inc.

7.2. Elektroniska källor

ALLEA. (2023). *The European code of conduct for research integrity – Revised edition 2023*. Berlin: ALLEA. <https://allea.org/european-code-of-conduct-2023>

Burton, A., Jonson, C., Miller, W., Petrich, D., & Burton, V. (2022). Understanding who is hired to work in U.S. prisons and why it matters. *Corrections*. [\(PDF\) Understanding Who is Hired to Work in U.S. Prisons and Why it Matters \(researchgate.net\)](#)

Habtemichael, N. (2024). Rätt av regeringen att förändra ungdomsvården. *Bohusläningen*. [Därför måste Statens institutionsstyrelse läggas ned | Bohusläningen \(bohuslaningen.se\)](#)

Jamshed, S. (2014). Qualitative research method-interviewing and observation. *Journal of Basic and Clinical Pharmacy*, 5(4), 87-88. [Qualitative research method-interviewing and observation - PMC \(nih.gov\)](#)

Johansson, T. (2023). Granskning: Hot och våld vardag för SiS-personal. *Akademikern*.

<https://akademikern.se/granskning-hot-och-vald-vardag-for-sis-personal>

Lambert, E. G., Barton-Bellessa, S. M., & Hogan, N. L. (2015). The consequences of emotional burnout among correctional staff. *Sage Open*, 5(2).

<https://doi.org/10.1177/2158244015590444>

Lang, J., Thomas, J., Bliese, P., & Adler, A. (2007). Job demands and job performance: The mediating effect of psychological and physical strain and the moderating effect of role clarity.

Journal of Occupational Health Psychology. [\(PDF\) Job Demands and Job Performance: The Mediating Effect of Psychological and Physical Strain and the Moderating Effect of Role Clarity \(researchgate.net\)](#)

Lund, S. (2022). Stabsläge på SiS-hem – stor brist på personal. *Arbetet*.

<https://arbetet.se/stabslage-pa-sis-hem-stor-brist-pa-personal>

Melin, W. E. (2019). *En myndighet i förfall: En rapport om läget inom Statens institutionsstyrelse*.

https://seko.se/siteassets/pdf-seko.se/rapporterundersokningar/rapport_sis_en_myndighet_i_f_orfall_2019_190307.pdf

Myers, M. (2000). Qualitative research and the generalizability question: Standing firm with Proteus. *The Qualitative Report*, 4(3). <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2000.2925>

Nordebo, P. (2023). Allvarlig kritik mot SiS efter tillsyn. *Publikt*. [Allvarlig kritik mot SiS efter tillsyn | Publikt](#)

Pelto-Piri, V., Engström, K., & Engström, I. (2017). Hantering av hot och våld: Personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner. [Hantering av hot och våld : Personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner \(diva-portal.org\)](#)

Rahman, S. (2016). The advantages and disadvantages of using qualitative and quantitative approaches and methods in language “testing and assessment” research: A literature review. *Journal of Education and Learning*, 6(1), 102-112. <https://doi.org/10.5539/jel.v6n1p102>

Ricciardelli, R., Matthews, Z., & Martin, K. (2021). Intrinsic versus Extrinsic Factors: An Exploration of Canadian Federal Correctional Officer Recruits Motivations toward a

Correctional Career. *Corrections*, 8(5), 446–465.

<https://doi.org/10.1080/23774657.2021.1909445>

Statens institutionsstyrelse. (2021). Behandlingsassistent - Din bakgrund. [Din bakgrund - SiS - Statens institutionsstyrelse \(stat-inst.se\)](#)

Statens institutionsstyrelse. (2022). Om SiS. <https://stat-inst.se/om-sis>

Thunberg, S., & Arnell, L. (2021). Pioneering the use of technologies in qualitative research – A research review of the use of digital interviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 25(6), 757–768. <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1935565>

TUC Sweden. (2024). Behandlingspedagog / Socialpedagog. [Behandlingspedagog/socialpedagog - TUC \(tucsweden.se\)](#)

Bilaga – Intervjuguide

1. Kan du inledningsvis berätta lite om hur en typisk arbetsdag ser ut för dig på SIS Ljungaskog?
2. Hur uppfattar du arbetsbelastningen i ditt arbete, känner du att den är hanterbar?
 - (Om det finns en hög arbetsbelastning) Exemplifiera hur detta kan utspela sig.
3. Hur mycket autonomi känner du att du har i utförandet av dina arbetsuppgifter?
4. Hur ofta känner du dig stressad på jobbet och vad tror du bidrar till det?
5. Känner du att du har kontroll när du jobbar?
6. Hur tycker du att din mentala hälsa påverkas genom att arbeta på SIS?
7. Hur uppfattar du arbetsmiljön, hur påverkar arbetsmiljön din förmåga att utföra ditt arbete på ett tillfredsställande sätt?
8. Känner du att du har möjligheter att påverka dina arbetsförhållanden?
9. Känner du att arbetsledningen stödjer dig i ditt arbete?
10. Har du märkt av några organisatoriska eller arbetsrelaterade förändringar i institutionen den senaste tiden och vad tror du att dessa förändringar beror på?
11. Hur påverkar lagstiftning och externa förväntningar från samhället ditt arbete på SiS?