



LUND UNIVERSITY

Att arbeta på barn- och ungdomsinstitution en pilotstudie

Jönsson, Leif Roland

1986

Document Version:
Förlagets slutgiltiga version

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Jönsson, L. R. (1986). *Att arbeta på barn- och ungdomsinstitution: en pilotstudie*. (Meddelanden från Socialhögskolan; Vol. 1986, Nr 1), (Research Reports in Social Work; Vol. 1986, Nr 1). Socialhögskolan, Lunds universitet.

Total number of authors:

1

General rights

Unless other specific re-use rights are stated the following general rights apply:

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal

Read more about Creative commons licenses: <https://creativecommons.org/licenses/>

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

LUND UNIVERSITY

PO Box 117
221 00 Lund
+46 46-222 00 00

MEDDELANDEN FRÅN SOCIALHÖG- SKOLAN



1986:1

LEIF ROLAND JÖNSSON

ARBETSRAPPORT

Att arbeta på barn- och ungdomsinstitution
- en pilotstudie



Lunds universitet
Socialhögskolan

SAMMANFATTNING

Att kunskaperna om socialtjänstens arbete på institutioner med utsatta barn, ungdomar och familjer är knapphändig lyser igenom i socialberedningens betänkande, (SOU 1986:20). I det gedigna betänkandet: Barns behov och föräldrars rätt - socialtjänstens arbete med utsatta familjer, berörs institutionsarbetet bara marginellt. Detta är ganska anmärkningsvärt med tanke på att det är många barn, ungdomar och familjer som vårdas på institution. Det finns för närvarande ca 190 institutioner för barn och unga med drygt 2 000 platser.

Behovet av institutionsresurser uttrycks i betänkandet och i socialtjänstlagen finns premisserna formulerade. Även om en strävan mot att tyngdpunkten i behandlingsarbetet och resurserna bör ligga på öppen vård, kommer behovet av institutionsresurser att bestå. Därvid är det viktigt att öka kunskaperna om vad som sker i socialtjänstens arbete med utsatta barn, ungdomar och familjer som vårdas på institution. Detta är ur forsknings-synpunkt ett mycket eftersatt område. Möjligtvis hänger det ihop med att man under framför allt sjuttio-talet hade en strävan att behandlingen skulle "bort från institutionerna". En viss försiktig omprövning tycks nu äga rum, vilket också noteras i Socialberedningens betänkande. Detta hänger förmodligen samman med att institutionerna dels minskat kraftigt i antal och storlek och dels ändrat arbets/behandlingsmetodik. Numera vänder man sig i allt större utsträckning till den utsatta familjen. Miljöterapeutiska och psykosocialt behandlingsarbete är nya och dominerande inslag.

Vid forskningsavdelningen på socialhögskolan i Lund har frågor om arbetsprocess och arbetsvillkor på barn- och ungdomsinstitutioner diskuterats och en forskningsansats formulerats. Föreliggande rapport är ett led i att söka starta upp forskning kring dessa frågor på några av socialtjänstens institutioner. Ett förankringsarbete är redan genomfört så tillvida att ett antal institutioner (mödrahem, barnhem och tonårshem) är villiga och intresserade att delta i ett sådant projekt och institutionernas huvudmän är likaledes positiva.

Pilotstudien har givit oss en del intressant information om hur personalen ser på sitt arbete. Syftet med studien var just att söka ringa in viktiga och generella spörsmål i personalens psykosociala arbetsmiljö. Studien har försökt fånga upp vardagliga händelser och upplevelser som samtidigt är betydande för vad som kan ske i arbetet på institution.

Sammanfattningsvis vill jag peka på några saker som kom fram i undersökningen.

Arbetet på institutioner tycks rent allmänt kräva högre kvalifikationer än bara för ett tiotal år sedan. Numera arbetar man målmedvetet med behandlingsinriktade insatser. Ett nytt inslag är att vuxna (föräldrar och andra betydelsefulla personer) dras in i arbetet på olika sätt. Det krävs kompetens i familjebehandlingsarbete och för att kunna gå in i ett nära samspel med klienterna. Delvis saknar man sådan kompetens på institutionerna, vilket uttrycks i svaren på min fråga om vilka hinder man ser i att bedriva familjearbete på institutionen.

Utbildningsbakgrunden är mycket heterogen och institutionsarbetet är ett utpräglat kvinnoarbete (90 % av personalen på barnhem och 67 % på ungdomshem är kvinnor).

Man får också klart för sig att personalen har ett psykiskt tungt arbete, men detta kompenseras av en stark gemenskap i kollektivet.

Vissa brister i samarbetet med t ex socialsekreterare framhölls, samtidigt som man underströk att "det har blivit bättre" jämfört med tiden före socialtjänstlagen.

Kontaktmannskapet har ställt kvalitativt nya och högre krav på institutionspersonalen. Detta upplevs som positivt samtidigt som arbetet blivit mer betungande och ansvarsfyllt.

Arbetsmiljöformuläret som använts i undersökningen bygger på resursbelastningsmodellen, dvs förefintliga resurser balanserar psykiskt belastning. Men å andra sidan förefaller enkätstudien vara en ganska grov mätare. Därför att vid intervjuerna och vid samtal med institutionspersonal tonar i vissa stycken en annorlunda bild fram, vilken möjligtvis bekräftas av personalens "besvärprofil". Nästan 80 % av personalen på barnhem och 90 % av ungdomshemspersonalen uppgav att de ofta hade kännning av något eller flera psykosomatiska besvär typ: trötthet utan anledning, huvudvärk, oro och ängslan, magvärk, förkylningar och muskelspänningar (39 % respektive 60 % uppgav att de hade ofta kännning av fyra eller flera psykosomatiska besvär).

Pilotstudien har således givit viss intressant information, men om man vill fördjupa kunskaperna räcker det inte med mer sofistikerade statistiska analyser. För att få mer och användbar kunskap om arbetet på institutionerna

måste man i högre utsträckning använda sig av kvalitativa metoder i forskningsarbetet.

Forskningen bör därvid fokuseras på arbetsprocessen utifrån frågeställningen - vad sker i mötet mellan behandlare och klient? Denna pilotstudie är utförd med syfte att ge underlag till fortsatt forskning. De kunskaper vi har fått i denna undersökning stöder de antaganden som gjordes i forskningsprogrammet (se bilaga) nämligen: för att få kunskap om vad som sker i mötet mellan behandlare och klient bör forskningsansatsens tyngdpunkt ligga på en undersökning av arbetsprocessen och det konkreta arbetets villkor.

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

	Sid
SAMMANFATTNING	I - III
1 INLEDNING	1
1.1 Syfte och frågeställning	1
2 ARBETSMILJÖ, STRESS OCH UTBRÄNDHET	4
2.1 Vad är arbetsmiljö?	4
2.2 Vad är stress?	5
2.3 Vad är utbrändhet?	6
3 SOCIALTJÄNSTEN OCH INSTITUTIONSVÅRDEN	9
3.1 Vägledande principer	9
3.2 Institutionen som behandlingsresurs	10
3.3 Aktuella utvecklingstendenser	12
4 KARTLÄGGNING AV PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖFAKTORER PÅ NIO AV SOCIALTJÄNSTENS BARN- och UNGDOMSINSTITUTIONER	13
4.1 Tillvägagångssätt	13
4.2 Metod	13
4.3 Undersökningens population	16
4.3.1 Beskrivning av undersökningsgrupperna	16
4.4 Institutionerna	20
4.4.1 Skäl till varför man valt att arbeta på barn- respektive ungdomsinstitution	21
4.4.2 Några typiska upplevelser av arbetet	22
4.4.3 Engagemang i arbetet	27
4.4.4 Några aspekter av institutionsarbetets innehåll	27
4.4.5 Utbildning och kompetens	31
4.4.6 Svårigheter i jobbet	34
4.4.7Handledning som resurs	38
4.4.8 Roller, rollkonflikter och rolloklarhet	40
4.4.9 Arbetstidens förläggning	43
4.5 Enkätdata - psykosocial arbetsmiljö i statistisk belysning	46
4.5.1 Arbetsbelastning	47
4.5.2 Konsekvenser av felgrepp och felaktiga beslut	56
4.5.3 Arbetstillfredsställelse	58
4.5.4 Effektmått och "besvärprofil"	65

forts INNEHÅLLSFÖRTECKNING

Sid

5 AVSLUTNING

70

Notförteckning

Litteraturreferenser

Bilagor: enligt särskild förteckning

1 INLEDNING

Under de senaste 10-15 åren har en omfattande förändring skett av det institutionsbaserade sociala arbetet. Detta gäller i synnerhet barn- och ungdomsinstitutionerna. Framför allt har dessa blivit färre och mindre. Även arbetsinnehållet har förändrats. Tidigare präglades vårdinnehållet av övervakande uppgifter. Numera består arbetet även av behandlingsinsatser, med ett psykosocialt och pedagogiskt innehåll (1).

Klientrekryteringen har också förändrats. Klienternas sociala och psykiska problematik är gravare och mer komplex än tidigare. Vidare har de könssegregerade institutionerna (och avdelningarna) försvunnit. Det har också blivit vanligare att man arbetar med familjen som "målgrupp".

Dessa förändringar har givetvis medfört vissa konsekvenser för de anställda.

1.1 Syfte och frågeställning

Jag har funderat något kring vad de förändrade kraven och ambitionerna kan ha för betydelse (positiv och/eller negativ) för de inblandade parterna - institutionspersonal och klienter. För att söka komma underfund med detta tror jag att man bör ta sin utgångspunkt i arbetsprocessen (2).

I min utgångspunkt ligger implicit antagandet att personalens arbetsmiljö också är en väsentlig del av klienternas livsmiljö. Ur detta perspektivet får givetvis arbetsmiljöfrågorna stor betydelse för vad som reellt sker i det sociala behandlingsarbetet. Hur arbetsmiljön ser ut, och hur arbetsvillkoren i övrigt är utformade, påverkar klientarbetet och därmed vårdens kvalitet. Nu är i och för sig begreppet vårdkvalitet värdeladdat. Jag tror nog att det till viss del är en definitionsfråga som hänger ihop med vilken aspirationsnivå man har. Dessutom är det svårt (om alls möjligt) att mäta vårdkvalitet i fixa siffror. Men å andra sidan är jag inte ute efter detta.

Syftet med rapporten från förstudien skiljer sig från syftet med huvudstudien. Det sistnämnda finns beskrivet i forskningsprogrammet: ARBETSMILJÖ PÅ HEM FÖR VÅRD ELLER BOENDE - studier av arbetsprocess och psykosocial arbetsmiljö på socialtjänstens institutioner för socialt behandlingsarbete med barn, ungdom och familjer (1985-12-15).

Till skillnad från förstudien, som återger personalens upplevelser, kommer huvudstudien att behandla arbetsprocessen och det konkreta arbetets villkor. Den psykosociala arbetsmiljöproblematiken, kommer i huvudstudien, att undersökas med utgångspunkt i vad som faktiskt sker i arbetsprocessen. Tänkbara samband mellan arbetets villkor och konsekvenser kommer att undersökas. Inslag som stress, belastning och utbrändhet är problem som särskilt beaktas i sammanhanget. Dessutom är det tänkt att, som ett delprojekt, undersöka hur förhållandet i arbetslivet påverkar andra livsfärer.

I huvudstudien kommer alltså intresset att fokuseras på vad som sker i "mötet" dvs samspillet mellan behandlare - klient. Med "mötet" avses i detta sammanhang den relation i arbetet som byggs upp mellan behandlingspersonal och klienter.

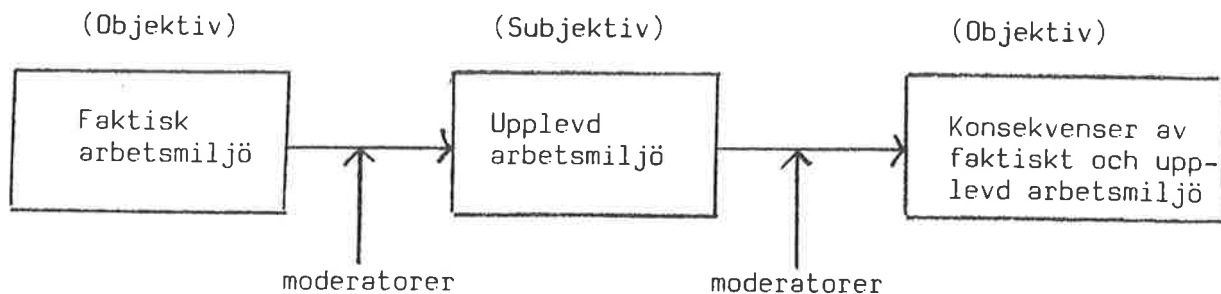
Däremot är mitt huvudintresse, i denna förstudie, hur arbetet och arbetsvillkoren upplevs av personalen.

Syftet med denna förstudie inskränker sig sålunda till att belysa personalens subjektiva upplevelser av arbetet. Ambitionen begränsas till att söka kartlägga psykosociala arbetsmiljöfaktorer. Min hypotes är att dessa spelar stor roll i behandlings- och omsorgsarbetet på institution.

Sven Hessle, som arbetat och forskat på behandlingsinstitution för barn och unga, uttrycker det så här: "Ett gynnsamt arbetsklimat på en människovårdande (-förändrande) arbetsenhet har på ett helt annat sätt än varuproducerande industrier att göra med hänsynstagande till var och ens förmåga att utnyttja de personliga livserfarenheterna till fördel i det gemensamma arbetet med klienternas framtida utveckling. Att blunda för att personliga erfarenheter eller bristande sådana kan leda till destruktiva konsekvenser för klienterna är att förneka existensen av förtryck och andra former av destruktivitet människor emellan." (3)

Min övergripande frågeställning lyder: Hur upplever personalen sin arbetssituation? Intresset riktas mot den subjektiva upplevelsen. Denna rapport är avsedd att vara en pilotstudie. Jag vill alltså understryka att några andra ambitioner inte skall läsas in.

Olika personer kan uppleva samma miljö och situation helt olika beroende av sina tidigare upplevelser, erfarenheter och levnadsbetingelser (4). De faktorer som spelar in härvid kan sammanfattas i nedanstående modell:



Moderatorer är alltså individuella egenskaper (biologiska och psykologiska), tidigare erfarenheter, personlig levnadshistoria, -betingelser, socialt stöd, ideologi, osv.

Arbetet på en behandlingsinstitution skiljer sig på en avgörande punkt från arbete inom t ex produktionen. Medan det vanliga förhållandet i arbetar- och tjänstemannayrkena är en subjekt-objekt-relation, är det inom människovårdande (-behandlande) yrken oftast fråga om en subjekt-subjekt-relation. I en sådan relation påverkas båda parter på gott och ont.(3a) Mellanmänskliga relationer är till sitt väsen komplexa. Det handlar sällan eller aldrig om en enkel påverkan av en yttre faktor.

Slutligen vill jag peka på att jag har, i denna rapport, behandlat behandlingspersonal - assistenter som en yrkeskategori oavsett om deras arbetsplats varit ett barn-, mödra- eller tonårshem. Jag har eftersträvat att lyfta fram det generella i institutionspersonalens upplevelser av sitt arbete (så långt detta var möjligt under de givna premisserna). De aspekter som jag härvid sökt belysa är sådana som jag tror är goda exempel på ganska vanliga upplevelser för institutionspersonalen i deras vardagliga arbete. Därvid har jag inte heller sökt klarlägga några samband mellan institutionspersonalens arbetsupplevelser och arbetsplatsens organisation etc. Det ser jag som en väsentlig del av min kommande huvudstudie.

2 ARBETSMILJÖ, STRESS OCH UTBRÄNDHET

2.1 Vad är arbetsmiljö?

Begreppet arbetsmiljö är både vagt och mångtydigt. Detta visar sig inte minst av den oenighet om vad arbetsmiljö egentligen är (4). Först betona de man riskfaktorer i den fysiska och kemiska miljön. I början av sjuttio-talet började man emellertid uppmärksamma andra faktorer. Man vidgade arbetsmiljöbegreppet och tog även med faktorer som påverkar människans psykiska hälsa. Därmed omfattar begreppet arbetsmiljö "alla de förhållanden, som omger människan i arbetet" (5).

Arbetsmiljön omvandlas i en ständig förändringsprocess beroende av kampen mellan motstridiga intressen som är involverade. För att få kunskap om miljön bör man studera förändringsprocessens förlopp och hur människorna påverkar och påverkas av sin arbetsmiljö. "Detta växelspel mellan individ och miljö har det ofta talats om i samband med begreppet psykosocial." (6)

Det är alltså de "psykologiska" och "sociologiska" faktorerna i arbetsmiljön som kallas psykosociala arbetsmiljöfaktorer. Om detta begrepp råder det delade meningar bland arbetslivsforskare (7).

Dessa aspekter är uppmärksammade i arbetsmiljölagen och har utvecklats i råd från Arbetarskyddsstyrelsen (ASF 1980:4). Här pekas på samband mellan hälsa, arbetsupplevelser och arbete. De förhållanden som har betydelse för den psykosociala arbetssituationen är, enligt råden, bl a organisationsstruktur, sociala relationer, möjligheter till personlig och yrkesmässig utveckling.

Den psykosociala miljön uppkommer ur en dialektisk process, som utmärks av ett samspel mellan individ och faktorer i omgivningen (inkluderande andra människor).

Alltså: arbetsmiljön på en institution konstitueras av såväl "fysiska" som "psykologiska" och "sociologiska" faktorer. Dessa kan vara institutionsbyggnader, organisationsformer, arbetstidsförläggning, löner, klienter (problematik), roller, osv.

2.2 Vad är stress?

När människan utsätts för hot och påfrestningar reagerar hon med att organismen sätts i ett slags beredskapsstillstånd. Via sinnesorganen mottages impulser som aktiverar nervsystemet. Detta medför en ökad produktion av hormoner: adrealin, noradrealin, kolestrol etc.

Stressen påverkar således både psyke och kropp. Om hormonproduktionen är konstant hög, dvs om människan utsätts för påfrestningar under en längre tid, kommer effekterna att manifesteras i psykosomatiska symtom. De vanligaste besvären är huvudvärk, trötthet, sömnsvårigheter, ångslan, magvärk, muskelspänningar och nedsatt motståndskraft mot exempelvis virussjukdomar.

Människor reagerar väldigt olika i "stressituationer". Detta hänger, liksom upplevelser, ihop med tidigare erfarenheter och förmåga att handskas med den uppkomna "stressituationen".

Forskningen har visat (8) att om individen skall fungera "normalt" förutsätts ett visst inflöde av intryck utifrån. Både för lite och för mycket påverkar negativt "den jämviktsmekanism genom vilken organismen upprätthåller en adekvat arousalsnivå" (9).

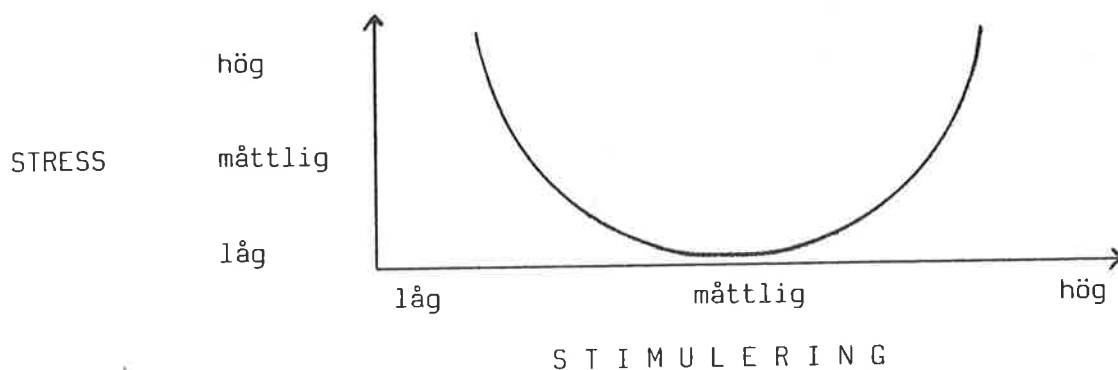
Detta refererar till begreppen över- och understimulering, som också påverkar, på olika sätt, hälsa och arbetstillfredsställelse.

För att stress och påfrestningar skall hållas på en godtagbar nivå krävs ett visst mått av stimulering. Detta är individknutet. Vid för hög stimulering tenderar individens resurser att vara mobiliserade på hög nivå. På en institution uttrycks hög stimulering i t ex hög konfliktfrekvens, oförutsägbara händelser, förändringar i gruppen, många kontakter utåt.

Upp till en viss nivå balanserar prestation och förmåga. Överskrids jämvikten uppstår en "stressituation". För låg stimulering kan medföra att individen har "svårt att upprätthålla uppmärksamhet, blir lätt distraherad och uttråkad" (10). Detta kan i sin tur leda till att individen känner sig jäktad och rastlös. Förmågan att ta initiativ och upprätthålla utåtriktad aktivitet minskar. Det är inte heller ovanligt att hon får en pessimistisk omvärldssyn.

Personer som gått arbetslösa längre tid drabbas ofta av sådana symtom (11). Det gäller också i arbetet på en arbetsplats. På institution kan detta komma till uttryck vid låg klientbeläggning under längre perioder.

Då kan dessutom ängslan för existentiella hot uppkomma. Förenklat har relationen mellan stress och över- respektive understimulering beskrivits som en u-formad kurva:



Olika slags konflikter är vanliga stressfaktorer. I en konflikt-situation utsätts individen ofta för "korstryck", dvs oförenliga handlingar. Rollkonflikter är vanliga stressfaktorer på institution. Dessa kan uttryckas i begreppen. "inter-sender-role conflict" som uppträder då "the conflicting role message came from different role sender". Och som "intra sender role conflict" om "the conflicting message came from the same role sender".

En tredje typ "of role conflict that contributes to stress and burn-out in human service setting is 'person-role conflict'. Here, the conflict is more internal; the role requires certain behaviour that is inconsistent with the role players motives, abilities, or more values". (12)

Sådana rollkonflikter är ganska vanliga i socialt arbete och förekommer ofta inom institutionsvården.

2.3 Vad är utbrändhet?

Begreppet "burnout" eller utbrändhet refererar till ett förhållande (process och/eller tillstånd) som uppkommit ur en icke-tolerabel arbets-situation inom yrken som kännetecknas av intensiva och nära kontakter med andra människor. (13)

Diskussioner och forskning kring fenomenet utbränd startade för ungefär tio år sedan i USA. Man tog fasta på de mellanmännsliga relationerna som är en viktig beståndsdel i arbetsinnehållet.

En av de mer framträdande "burnout"-forskarna är Chr Maslach. I en på svenska nyutkommen bok (14) för hon en diskussion kring begreppet och söker visa på samband mellan organisation, individ, miljö, arbete och utbrändhet. Hon understryker att det är situationen, vari individen befinner sig, som måste vara utgångspunkt i sökande efter eventuella kausaliteter. "Även om personligheten spelar viss roll vid utbrändhet, så pekar merparten av det material jag undersökt på att utbrändhet bäst kan förklaras (och modifieras) med utgångspunkt i mellanmänsklig stress, betingad av arbetssituationen" (15).

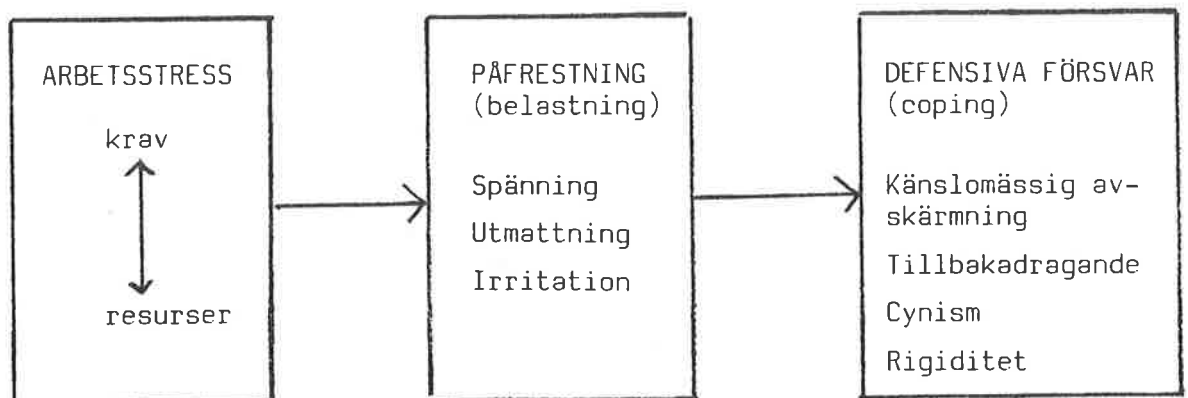
Maslach menar således, att utbrändhet är en situationsbetingad reaktion på långvarig, daglig stress, framkallad av intensiva mellanmänskliga kontakter med personer som har det svårt på olika sätt.

Hon definierar utbrändhet som: "ett syndrom med emotionell utmattning, depersonalisation och nedsatt personlig prestation".

C Chermis (16) menar att utbrändhet är en process "that begins with excessive and prolonged levels of job stress. This stress produces strain in the worker (feelings of tension, instability and fatigue). The process is completed when workers defensively cope with the job stress by psychologically detaching themselves from the job and becoming apathetic, cynical or rigid".

Denna process innehåller tre stadier (17):

Fig 2



Dessa uttrycks i: (1) "an imbalance between resources and demand"; (2) "the immediate, short-term emotional response to this imbalance, characterized by feeling of anxiety, tension, fatigue, and exhaustion"; (3) "a number of changes in attitude and behaviour, such as tendency to treat clients in a detached and mechanical fashion or a cynical pre-occupation with gratification of one's needs".

Utbrändhet ses i dessa perspektiv som ett försvar mot en icke tolerabel arbetssituation. Utgångspunkten är att man arbetar med människor som "rå-material". Det är således ett sätt att handskas (coping) med stressupplevelser. Till skillnad från andra yrken (ex inom produktionen) så drabbas andra människor, (ofta redan utsatta och sköra individer), (18).

Vad som tycks skilja utbrändhet från andra stressreaktioner är att det är en reaktion som framkallats ur intensiva och nära klientrelationer. Man blir i arbetet ständigt påmind om existentiella frågor, om ångest, sjukdomar, kriser och våld. Samtidigt som man förväntas uppträda professionellt, förväntas man gå in i relationer med klienterna som liknar normala vänskapsrelationer i ett mellanmänskligt samspel.

Reaktionen kan bli emotionell utmattning. Man får svårt att orka med mänskliga kontakter och man upprättar ett (ofta undermedvetet) psykologiskt försvar.

Den personliga omsorgen om klienterna suddas bort och kontakterna blir "sakliga". Detta är något som inverkar negativt på självkänslan. Därför att de flesta som jobbar med människor har gått in i yrket med den uttalade avsikten att hjälpa och ha omsorg om människor i nöd och kris. Man får kanske "dåligt samvete", vanmakts- och otillräcklighets-känslor kan uppstå och man känner sig "misslyckad".

Inom yrken där man dagligen möter människor i svåra personliga kriser aktiveras ofta omedvetna processer hos personalen. Obearbetade händelser, känslor och konflikter dyker upp och framkallar "stressituationer". Förmågan att handskas med detta är som sagt olika hos enskilda individer.

3 SOCIALTJÄNSTEN OCH INSTITUTIONSVÅRDEN

Socialtjänstlagens (SoL) ikraftträdande 1 januari 1982 gav upphov till stora förändringar inom det institutionsbaserade sociala arbetet. Hem för vård eller boende blev ett samlande begrepp för socialtjänstens olika institutioner och berörde t ex spädbarnshem, barnhem och olika slag av ungdomsinstitutioner.

Tanken bakom förändringen var att de vård- och behandlingsinsatser, som är förenat med ett dygnet runt boende på institution, i princip skall ha kommun eller landstingskommun som huvudman. Socialtjänsten skall ha det övergripande ansvaret.

Vården på institution skall, enligt SoL, ses som en av flera resurser i det totala resursberg som socialtjänsten förfogar över.

3.1 Vägledande principer

Socialtjänstens honnörsbegrepp kontinuitet, flexibilitet, närhet och normalitet är principer som inte fanns i den tidigare sociallagstiftningen.

Kontinuitetsprincipen anses viktig därför att man vet att trygga relationer är väsentliga för att vård- och behandlingsarbetet skall kunna bli framgångsrikt. Man menar att det är viktigt att klienten inte förlorar kontakten med den/de personer inom socialtjänsten som han har förtroende för. Det övergripande ansvaret skall kvarstanna hos hemkommunens socialtjänst, medan det konkreta behandlingsansvaret på institutionen läggs hos institutionsledningen.

Med flexibilitetsprincipen avser man att åtgärder som vidtas när det gäller vård- och behandling måste anpassas till klientens personliga behov och resurser.

Närhetsprincipen innebär att om klienten måste vårdas eller behandlas utanför sitt hem, bör detta ske på institution som ligger så nära klientens hemort som möjligt.

Slutligen betyder normalitetsprincipen att institutionslivet inte bör skilja sig allt för mycket från ett " normalt " liv i övrigt. Man skall försöka undvika att särbehandla någon. I ex bör det, enligt tanken, vara möjligt för en klient att delta i samhällslivet utanför institutionen.

Vidare avsåg man att söka avskaffa kategoriindelningen. Personer av olika kön och ålder bör kunna vistas på samma institution.

Barn- och ungdomsinstitutionerna förändras så att den strikta fokuseringen på olika åldrar tonas ner.

I Sverige finns det för närvarande 189 "hem för barn och unga" med över 2 000 vårdplatser (19).

3.2 Institutionen som behandlingsresurs

Socialtjänstens institutioner "betraktas som ett öppet system, en organisation för förändring i ett ständigt samspel med andra organisationer, grupper och individer" (20). I detta sammanhang ses det sociala systemet som ett nätverk av roller och samhandling (21).

I prop 1979/80:1 Om socialtjänsten, sägs att institutionsvården inte får ses som en isolerad vårdinsats, utan måste ingå som en del i en mer omfattande insats. Det är huvudmannen, som utifrån vissa centrala riktlinjer, skall bestämma vårdinnehållet. Men man framhåller dock att kortsiktig vård i samband med utredning och observation inte bör bedrivas på samma institution som tar emot barn och unga som är i behov av långsiktig vård och behandling. Kommunerna förutsättes planera för att dessa behov av olika slags institutioner tillgodoses. Dessutom krävs, om institutionen skall bli en behandlingsresurs, att verksamheten har formulerade mål och struktur.

Institutioner för barn och unga tillhör vad man kallar kategorin människobehandlande institutioner. Den övergripande uttalade målsättningen på sådana institutioner är att man med olika medel skall sträva efter att förändra attityder och beteende hos klienterna. En människobehandlande (-förändrande) organisations särart uttrycks i det att man arbetar med människor som "råmaterial" där det huvudsakliga syftet är påverkan av något slag. Antingen i form av socialisation eller re-socialisation (22).

Inom det institutionsbaserade sociala arbetet kan man urskilja olika organisationsformer. Dessa kan relateras till olika nivåer i samhället och indelas i formell och informell struktur (23). Den formellan omfattar organisationsplan, fysisk plan, regler för t ex rekrytering av personal, arbetsindelning och beslutsordning. Den informella strukturen

uttrycker organisationens inre liv t ex kommunikationsprocesser, relationer mellan personal och klienter och hur ideal förhåller sig till realiteter i institutionslivet.

Det övergripande uttalade målet för behandlingsarbetet på institution är alltså att söka bryta eller vända en persons (och/eller familjs) destruktiva beteende och livsbetingelser för att åstadkomma socialt acceptabla och värdiga förhållanden för de utsatta (24).

Inom det sociala arbetet är således den viktiga uppgiften att arbeta för att söka eliminera eller reducera klientens sociala problematik. Men det paradoxala i socialt arbete är att samtidigt som det syftar till frigörelse, finns det inbyggt moment av tvång och disciplinering.

3.3 Aktuella utvecklingstendenser

Under sextio- och sjuttiotalen förändrades institutionsvården för barn och unga radikalt. Framför allt skars platsantalet ner på hemmen och många institutioner lades ner. Under senare år har också vårdinnehållet förändrats från i huvudsak övervakning till inslag av pedagogiskt och psykosocialt behandlingsarbete.

Hessle skriver (25): "forskningsresultaten från vården på barnhem i Sverige ger oss nu anledning att börja tro på dessa institutioners möjligheter att arbeta med psykosocialt utsatta barn och, kanske framför allt, deras familjer. Därför är det inte orealistiskt att förvänta sig en ökning av institutionerna i framtiden".

Den nya inriktningen syftar till att öppen och sluten vård skall samarbeta över gränserna. Därför har dessa delar blivit flytande. Institutionerna har många kontaktytor utanför institutionen.

Utvecklingstendenserna inom det sociala arbetet på institution är således att den tidigare fokuseringen på avgränsade målgrupper typ: barn 0-1 år, barn 7-12 år, etc, tenderar att suddas ut och målgruppen blir den utsatta familjen. Detta medför tydliga konsekvenser (på gott och ont) för både personal och klienter.

Socialstyrelsen gjorde i maj 1985 en undersökning på bl a institutioner där barn och föräldrar kan vistas tillsammans, om "hur pass vanligt det är att barn vårdas tillsammans med sina föräldrar på socialtjänstens institutioner". Det visade sig att över 50 % av barnen vid tillfället var inskrivna tillsammans med någon förälder (vanligtvis mamman). Det bör understrykas att detta inte gäller för tonårsinstitutionerna. Där sker familjearbetet vanligtvis under andra former typ samtal och dylikt. Hessle menar att av "framtida personal på och utanför 'hem för vård eller boende' krävs sålunda förmåga och kompetens till intensivt samspel med barn och ungdomar, men också med deras föräldrar och andra närstående. Kompetens krävs också för familjebehandling" (26).

I stor utsträckning tycks denna utveckling ha haft ett spontant förlopp. Institutionerna är till viss del fortfarande inne i en "sökprocess", hur skall arbetet utformas, vilket innehåll skall ges och vilka krav ställas, är frågor som man ständigt arbetar med. Detta är både på gott och ont. Det är bra att det finns en förändringens dynamik inbyggd i verksamheten. Rutinisering och stagnation förhindras. Men samtidigt kan det vara pressande både för personal och klienter att vara indragna i en ständig förändring med begränsat utrymme för reflektion.

4 KARTLÄGGNING AV PSYKOSOCIALA ARBETSMILJÖFAKTORER PÅ NIO AV SOCIALTJÄNSTENS BARN- och UNGDOMSINSTITUTIONER

Undersökningsresultat baseras på enkät- och intervjustudier av personalens arbetsupplevelse (psykosocial miljö) på fem barnhem och fyra ungdomshem.

4.1 Tillvägagångssätt

Vid arbetsmiljöstudier, och kanske särskilt om dessa handlar om psykosociala frågor, är det viktigt att deltagande (personalen) får adekvat och konkret information om uppläggning, syfte och vad man kan ha för nytta av undersökningen.

Med denna ambition besökte jag varje institution och gav personlig information om projektet och svarade på frågor. På dessa träffar överlämnade jag enkätformulären. Dessa skulle ifyllas enskilt hemma eller på arbetsplatsen och sändas till forskningsavdelningen, socialhögskolan i Lund.

Enkätdata kompletterade jag med fem gruppintervjuer (14 deltagare). Här deltog personal från tre barnhem och två ungdomsinstitutioner. Bland de intervjuade var både män och kvinnor med olika åldrar, yrkeserfarenhet och utbildning.

Den rumsliga avgränsning jag gjorde var således att begränsa undersökningen till fem barnhem och fyra ungdomsinstitutioner. Den innehållsmässiga avgränsningen berörde arbetsinnehåll och upplevelser. Arbetsinnehållsanalysen bygger i huvudsak på intervjuerna och litteraturstudier. Upplevelseanalysen bygger främst på enkätdata.

4.2 Metod

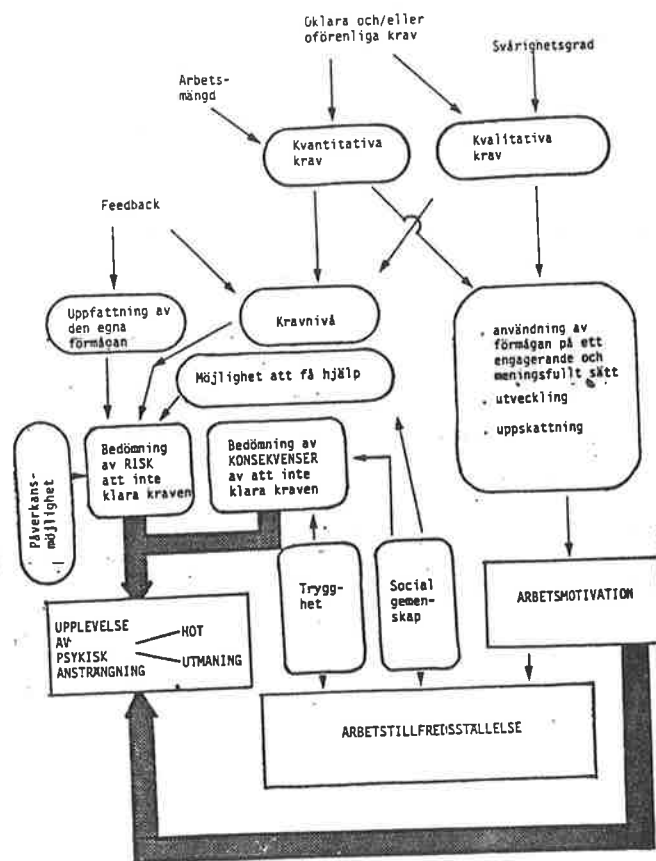
Min avsikt med denna pilotstudie var alltså att jag skulle söka ringa in olika frågeområden som rör problem i arbetsmiljön. I detta sammanhang kom jag, genom en bekant, i kontakt med yrkes- och miljömedicinska stiftelsen i Örebro. Vid denna hade man utvecklat "ett formulärbibliotek" i samarbete med Statshälsan. Bland deras formulär fanns två som jag tyckte var intressanta att pröva: Psykosocial arbetsmiljö (FHV 008D) och symtomfrågor (FHV 004D).

Emellertid hyste jag en viss tveksamhet till vad frågeformulären skulle kunna ge för slags information. Men å andra sidan insåg jag att det kunde finnas en poäng i att använda deras formulär. Nämligen: Örebrostiftel-

sens formulär är använda i många undersökningar och i flera olika sammanhang. Frågorna är således ställda till andra yrkesgrupper, både sådana som ligger nära institutionspersonalen och andra. Jag valde alltså att göra en enkätundersökning bland institutionspersonalen av två skäl: dels för att ha ett material där man kunde jämföra med andra yrkesgrupper (det finns ett stort referensmaterial) och dels att enkelt och med låg kostnad söka ta reda på vad man tycker om (hur man upplever) sin arbetsmiljö. Härvid såg jag arbetsmiljöenkäten som ett bra alternativ.

Den teoretiska modell som ligger till grund för konstruktionen av formuläret psykosocial arbetsmiljö, omfattar sådana variabler som man inom arbetslivsforskningen funnit adekvata för upplevelser av arbetstillfredsställelse och motivation (27)

Fig



Förhållanden som har betydelse för upplevelsen av psykisk ansträngning respektive arbetstillfredsställelse.

De "ramfaktorer" som kan ha betydelse för upplevelser och arbetstillfredsställelse är t ex organisation, socialt klimat, handlingsutrymme, yttre krav och förväntningar etc. Ytterst är "ramfaktorerna" beroende av det samhälleliga och lokala sammanhållningarna institutionerna befinner sig i.

Frågor i det psykosociala arbetsmiljöformuläret har i samband med databehandlingen satts samman till index. Dessa indexvariabler är konstruerade av formulärets upphovsmän. Indexvariablerna täcker olika dimensioner av arbetsupplevelser. T ex arbetsmängd (kvantitativ), svårighetsgrad (kvalitativ), oklara krav, feedback, gemenskap osv.

Indexvariabler använder man sig av om inte formuläret med ett tillräckligt antal frågor täcker en intressant dimension. Dessa variabler är alltså en kombination av flera olika frågor, som tillsammans bildar en ny variabel - indexvariablen.

En indexvariabel är en förenkling såtillvida att man inte kan se hur exempelvis den intervjuade besvarat de enskilda frågorna. Jag har därför ställt samman dessa i en tabellbilaga, där varje fråga återfinns med information om svarsfördelning i absoluta- och procenttal.

Genom att konstruera indexvariabler anses det att man kan uppnå en högre grad av reliabilitet och validitet än vad de enskilda variablerna har var för sig (28). Hur indexvariablerna är konstruerade beskrivs i bilaga

För att förstärka enkätmaterialiet kompletterade jag med ett antal intervjuer. Jag använde mig därvid av en semistrukturerad intervjuguide. I denna hade jag ställt upp ett antal frågor, som rörde vissa dimensioner av arbetet, som var dåligt täckta eller saknades i formulären.

I anslutning till frågorna, och beroende av svaren som jag fick, ställde jag en del följdfrågor och gjorde anmodan om preciseringar. Fyra av intervjuerna spelades in på band, medan i det femte fallet tyckte de tre behandlingsassistenterna, som skulle svara på mina frågor, att "det är obehagligt" om intervjun tas upp på band. Jag avstod från bandupptagning utan argumentation och försökte istället skriva ner så mycket som möjligt av deras svar. Jag missade en del information på grund av att min uppmärksamhet också måste riktas på själva antecknandet.

Intervjumaterialet utgör en viktig kunskapskälla och tillsammans med enkäterna har jag fått fram en del intressant information. I genomsnitt varade gruppintervjuerna 1,5 timme.

Mitt primära syfte med undersökningen var alltså att få en bild av hur personalen på barn- och ungdomshem ser på och upplever sin arbetsmiljö. Enkät- och intervjudatan gav tillsammans en sådan bild. Den bild vi fått

är givetvis en "stillbild". Den säger oss hur institutionspersonalen under givna betingelser vid ett givet tillfälle upplevt sin arbetsmiljö. Vi har fått veta att det föreligger vissa problem, men hur dessa problem ser ut och vad som orsakat dem får vi bara knäpphändig information om. Emellertid framträder vissa antydningar och tendenser i materialet. Dessutom har vi möjlighet att jämföra med andra yrkesgrupper. Påpekas bör dock att man måste vara försiktig vid en jämförande tolkning mellan de olika grupperna. Det finns likheter men också skillnader mellan de grupperna, som inte är medtagna i analysen.

4.3 Undersökningens population

Alla personalkategorier deltar på något sätt i arbetet med klienterna. Emellertid är inte alla involverade i behandlingsarbetet. Endast de som omfattas av yrkeskod 15150 i Svenskt Yrkeslexikon ingår i populationen (inklusive arbetsledare). Denna omfattade totalt 131 personer. Av dessa besvarade 104 enkäten, dvs 80 % av totalpopulationen. Denna svarsprocent får anses acceptabel. Någon bortfallsanalys är emellertid inte möjlig att göra på grund av att enkäterna var helt anonyma.

Den statistiskt bearbetade datan från enkäten ställs i resultatredovisningen mot två referensgrupper: en grupp mentalskötare/barnskötare och en grupp socialtjänstemän/kuratorer. Dessa yrkeskategorier har, liksom institutionspersonalen, intensiva klientkontakter och möter människor med en varierande problembild.

4.3.1 Beskrivning av undersökningsgrupperna

I tabellen nedan redovisas i procenttal en del bakgrundsdata uppdelat på barnhem respektive ungdomsinstitution. Av tabellen kan man utläsa att institutionerna är kvinnodominerade arbetsplatser. I synnerhet på barnhem där 90 % är kvinnor.

Åldersmässigt är fördelningen ganska jämn på barnhemmen, medan det är en klar övervikt för yngre (under 40 år) på ungdomsinstitutionerna. En majoritet av de anställda hade egna barn.

Intressant i tabellen är utbildningsbakgrunden. På barnhem dominerade personal med anstaltspedagogisk yrkeskurs, 25,5 %, och barnskötarutbildning, 23,6 %. Socialpedagogisk utbildning hade 14,5 %. Detta var däremot den näst största gruppen på ungdomsinstitutionerna med 23,1 %. Störst var där gruppen universitets- och högskoleutbildade, 42,3 %, t ex (psykolog- och socionomexamen).

	Barnhem	Ungdomsinstitution
<u>Kön</u>		
Män	10 %	33.3 %
Kvinnor	90 %	67.7 %
n =	69	33

<u>Ålder</u>	Barnhem	Ungdomsinstitution
29 år	15.2 %	33.3 %
30 - 39 år	32.6 %	40.0 %
40 - 49 år	23.9 %	20.0 %
50 - 59 år	26.1 %	3.3 %
60 - 69 år	2.2 %	3.3 %
n =	46	33

<u>Civilstånd</u>	Barnhem	Ungdomsinstitution
Gift/sambo	62.3 %	56.3 %
Skild	17.4 %	25.0 %
Ensamstående	20.3 %	18.8 %
n =	69	32

<u>Barn</u>	Barnhem	Ungdomsinstitution
Ja	62 %	59.4 %
Nej	38 %	40.6 %
n =	71	32

<u>Ålder</u>	Barnhem	Ungdomsinstitution
0 - 6	17 st	14 st
7 - 16	34 st	12 st
17 -	42 st	15 st

	Barnhem	Ungdomsinstitution
<u>Utbildning (avser högsta teoretiska utbildning)</u>		
Folkskola/grundskola	20.7 %	18.5 %
Realskola	20.7 %	11.1 %
Folkhögskola	5.2 %	11.1 %
Gymnasieskola	20.7 %	14.8 %
Högskola/universitet	25.9 %	44.4 %
Annan utbildning		0
n =	58	27

Yrkesinriktad utbildning

Anstältsped yrkeskurs	25.5 %	7.7 %
Barnskötarutbildn	23.6 %	7.7 %
Socialped linje	14.5 %	23.1 %
Vårdlinje	9.1 %	7.7 %
Fritidspedagog	7.3 %	0
Fritidsledare	1.8 %	11.5 %
Annan utbildning	18.2 %	42.3 %
n =	55	26

Tid i yrket

- 11 mån	10 %	6 %
1 - 3 år	11 %	33 %
4 - 6 år	15 %	27 %
7 - 9 år	24 %	15 %
10 -	40 %	18 %
n =	71	33

Arbetstid

Heltid	52 %	70 %
Deltid (50-75 %)	48 %	30 %
n =	71	31

1986-01-01 Lön per månad	Begynnelöln	Slutlöln
Behandlingspersonal	K 16/16 7 359	K 17/25 8 359
Behandlingsassistent	K 20/20 7 775	K 20/29 8 876
Föreståndare	K 26/26 8 485	K 26/35 9 789
Bitr föreståndare	K 24/24 8 241	K 24/33 9 468

	Kön	Ålder år	Anst tid år	Arb tid/ vecka %	Arb tidens förläggning	Grundutbildning	Yrkesutbildning	Ev fortbildning	Tidigare yrke/ sysselsättning	Tid i tidigare yrke - år
2	Kv	51	16	75	natt	realskola	barnskötare	missbruk, kurs	-	-
3	Kv	33	14	50	dag	grundskola	barnskötare	missbruk, kurs	-	-
4	Kv	45	1	100	dag	realskola	barnsjuksköt	samtalsmetodik gruppterapi	sjukvårdare	11
5	Man	37	6	100	rullande	studentex	fritidsped	-	fritidsledare	7
6	Kv	60	32	75	dag	folkskola	barnskötare	familjebehandl	privat barnskötare	4
7	Kv	36	10	100	rullande	fackskola	barnsköterska	kristerapi familjeterapi barn- o ungdoms psykologi	barnsköterska sjöman	5
8	Man	26	3	100	rullande	studentex	socionom	-	-	-
9	Kv	37	6	75	rullande	ej uppg	barnsköterska	miljöterapi motivationsarb	barnsköterks	10
10	Kv	52	17	75	rullande	realex	intern utb	miljöterapi motivationsarb	kontorist lärare	15
11	Kv	45	8	100	rullande	fil kand	skötareutb psykoterapiutb	miljöterapi motivationsarb	skötare	3

* Uppgifter saknas på tre intervjuade

4.4 Institutionerna

De ungdomsinstitutioner som är föremål för denna studie, tar emot elever (klienter) i åldern 13-20 år (med vissa variationer). Man har sammanlagt 28 platser. Tre av institutionerna är integrerade i bostadsområden. Två består av sammanslagna lägenheter i bostadshus och en ligger i ett radhusområde, medan den fjärde ligger i ett eget hus strax utanför en större stad.

Behandlingsinnehållet består främst av psykosocialt och miljöpedagogiskt arbete med ungdomarna. Med hjälp av personalens insatser är syftet att den unge själv skall aktivt bidra till att förändra sin situation. Man jobbar med ungdomarna för att dessa skall få känslomässig trygghet, jäg-känsla och stärkt självförtroende. Man utgör också ett stöd för ungdomarna i skolarbete och arbetsliv.

Här och nu situationen är utgångspunkten. Man försöker också få med den unges familj och andra betydelsefulla personer i behandlingsarbetet. Man tar emot ungdomar både enligt SoL och LVU.

Barnhemmen hade vid undersökningstillfället 65 platser och tog emot barn i åldern 0 - ca 14 år och deras föräldrar. En av institutionerna fungerade som mödrähem, dvs målgruppen var spädbarn 0-1 år med föräldrar och i vissa fall även ensamma spädbarn i avvaktan på familjehemsplacering eller dylikt. Den andra avvikande institutionen var stor, med 30 platser och tog även emot klienter enligt § 34 KvL. På alla utom en förekom också föräldraboende. Samtliga barnhem var inhysta i egna hus.

Beroende av institutionens inriktning, arbetade man psykosocialt med klienterna för att t ex stärka föräldrarollen, ge handledning och kunskap om barns behov. Hjälp till att lösa konflikter mellan föräldrar - barn, så att barnet kan flytta hem. Arbeta för social- och känslomässig utveckling hos barn. Observera samspelet barn - föräldrar. Bistå med utlåtande vid omhändertagande. Arbeta med separation mellan barn - föräldrar vid omhändertagande. När det gäller de små ensamma barnen är omsorgsinslaget betydande.

4.4.1 Skäl till varför man valt att arbeta på barn- respektive ungdoms- institution

Några större skillnader i svaren mellan barn- och ungdomshem förekom inte. Man svarade i stor utsträckning på samma sätt. Nämligen intresse för barn, ungdomar och önskan om att hjälpa utsatta människor. Dessa skäl är universella när det gäller socialt arbete. Huruvida detta är de verkliga skälen eller om det finns uttalade bevekelsegrunder, kan man inte säga något om i denna studie. Men det finns forskning som "pekar på att människor som söker sig till klientarbete ofta har en viss typ av behov som de söker få tillfredsställda. Det uttalade officiella skälet till att de sökt denna inriktning är oftast 'att de vill hjälpa människor'. Bakom detta finns ofta mer eller mindre omedvetna behov. Ett sådant behov kan vara att få bekräftat att man 'behövs', ett annat att få utöva makt och kontroll, ett tredje att vinna självkänedom genom arbetet. Det finns ju stor risk att dessa mål inte blir uppfyllda i klientarbetet, varför utbrändhet kan uppstå"(29).

Jag har valt att i citatform återge ett urval av de skäl som man anför. Det är tre olika grupper av skäl som framträder explicit. Det första är att man tycker om att arbeta med människor. Det andra skälet är att man vill hjälpa andra, och det tredje rör den egna personligheten. Få uttrycker att man kommit in i jobbet av en slump. Det tycks i stor utsträckning handla om medvetna val.

- Alltid intresserad av barn.
- Kontaktmännskapet är engagerande, man känner att man behövs och gör nytta för barnen.
- Att få ge dessa barn, som blivit lurade på starten i livet, trygghet, kärlek, omtanke.
- Är engagerad i barn som har det socialt och känslomässigt svårt.
- Känslan av att man fyller en funktion och stort ansvar.
- Känner för samhällets utslagna, vill göra en insats för att hjälpa dessa.
- En viktig del av mitt liv är barn, hopp, framtid, utveckling, längtan.
- Vill jobba för barnens rätt i samhället.
- Jag vill hjälpa barnen till en bättre start.
- Utbildningen passade någorlunda.
- Tycker att jag har mycket att ge tonåringar och min tro att det går att påverka dem positivt.

- På grund av att jag själv haft sociala problem. Detta arbete ger mig möjlighet att bearbeta mig själv.
- Ingen hierarkisk struktur.
- Gillar att jobba nära människor, utvecklande för mig själv.
- Tycker om lagarbete, tvingas att reflektera över sig själv.

4.4.2 Några typiska upplevelser av arbetet

Jag ställde två frågor med öppna svarsalternativ: Vad upplever Du som mest negativt med Ditt arbete? och: Vad upplever Du som mest positivt med Ditt arbete? Dessa frågor engagerade faktiskt många.

Av barnhemspersonalen svarade 66 av 71 och på ungdomsinstitutioner svarade 30 av 33 på dessa frågor. Jag har valt att redovisa svaren rakt upp och ner i två kolumner bredvid varandra och överläter funderingarna till läsaren (30).

a) UNGDOMSINSTITUTIONER

MEST NEGATIVT MED JOBBET

MEST POSITIVT MED JOBBET

- | | |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Ibland svårt att se radikala positiva förändringar hos ungdomarna. (Men förändringar sker ju långsamt.) - Ibland svårt att välja "behandlingsmetod" för den enskilde ungdomen (gör jag/vi rätt?). - Ibland brist på enhetliga mål mellan institution och socialförvaltning (institutionen säger x är bra, men socialförvaltningen säger y är bra). - Att få så lite uppskattning (och lön) av andra människor för det hårda jobb vi har. - Att det blir många separationer (från ungdomar och personal). | <ul style="list-style-type: none"> - Kontakten med ungdomarna och att jobba med dem på det sätt jag gör nu dvs med chans till påverkan och inflytande i beslut och arbetsmetoder. - Mina arbetskamrater och att vi kan få det att fungera något så när. - För tillfället ingenting. - När någon som varit på tonårshemmet hör av sig och få veta att det går bra för dem. För det ger kicken med tanke på hur svårt det var för den som hört av sig. Det gör att man orkar fortsätta. - Det gensvar man kan få och se hos ungdomarna. - Kontakten med ungdomarna. |
|--|---|

MEST NEGATIVT MED JOBBET

- Dålig lön, dåliga arbetstider.
- Bristen på resultat - dvs emellanåt fastnar man i perioder då man söker leva upp till andras (socialsekr - föräldrar - osv) förväntningar. Dessa rimmår dåligt med våra kunskaper om vad man kan förvänta sig av någon som blivit placerad här.
- Att jag ibland inte vet vad jag gör. Ingen stolthet över det.
- Får ofta försvara/förklara. Detta är dock i perioder av resignation.
- Samarbetssvårigheter med socialförvaltningen.
- Oklar roll, vad är det egentligen vi skall göra. Att man blir psykiskt utsliten, ibland känns det som man inte har någon fritid.
- Att jag blir så känslomässigt engagerad och ibland ser hur dåligt man mår och måste gå hem och lämna till nästa personal. Eller om det hänt konflikt på morgonen och man inte klarat ut den, kanske man får vänta flera dagar.
- Att man känner sig fruktansvärt pressad ibland när vi har väldigt utåtagerande ungdomar.
- Den oregelbundna arbetstiden, låg status, ofta trögt och byråkratiskt arbete med andra myndigheter.
- När jag inte tycker att jag gjort mitt yttersta i vårdarbetet på grund av just samarbetet över gränserna.
- Olika problem hos ungdomarna (kriminalitet, psykiska, alkohol).
- Att det ibland kan vara väldigt jobbiga ungdomar som har både sociala och psykiska problem
- Att man måste ge och ge och ge. Ibland känner man sig tömd, eller snarare ut-sugen. Varför man har stort behov av att själv få tanka
- Att man ibland känner sig otillräcklig och att detta många gånger beror på bristande utbildning.

MEST POSITIVT MED JOBBET

- Ungdomarnas framsteg. Få gensvar från arbetskamrater och omvärld.
- Möjlighet att själv kunna påverka innehållet till vissa delar.
- Att kunna jobba med mig själv som instrument - blir mer helt, jag är jag - även i jobbet.
- Att arbeta i grupp.
- Arbetstakten bestämmer vi själv.
- Feed-backen, friheten, ansvaret, arbetskamraterna.
- Tonåringarna, att arbeta i grupp (arbetskamraterna). Att hela tiden ifrågasätta sig själv.
- Kontakten med ungdomarna och deras föräldrar och framför allt när det går bra för dem i skola/arbete. Relationen till familjen.
- Att man trots allt jobbet på längre sikt märker att det går bra med ungdomarna.
- Att betyda något. Att vara behövd och att vara önskad - man får telefonsamtal från någon (händer ofta) - allting fungerar och är bra.
- Att all personal jobbar inom en viss ram, men att var och en kan lägga upp en del av sitt arbete som de tycker är riktigt och viktigt.
- Rätt så fria arbetsuppgifter. Liten personalgrupp. Lagom antal platser.
- När jag känner att jag givit en ung människa lite hopp och självförtroende inför framtiden. När barnet/ungdomen börjar våga känna tillit både till sig själv och andra och inte minst till vuxna som oftast har uppträtt som svikare. När någon som är gammal i gården ringer och berättar om hur han/hon har det.
- Det gemensamma synsättet. Vårdideologin.
- Responsen från eleverna på hemmet. Jag känner mig värdefull och nyttig.
- Att kunna medverka till att ungdom får ett meningsfullt och tryggt liv i vårt inte alltid så välfungerande samhälle.

MEST NEGATIVT MED JOBBETMEST POSITIVT MED JOBBET

- Ej tillräckliga resurser för att klara av de ungdomar/det arbete som kommunerna önskar. Det är inget som landstinget bryr sig om och själv börjar jag få mycket svårt att ställa upp (sälja mig själv) och utföra ett arbete när en rejäl grundnivå för att utföra arbetet saknas.
- Jourtimmarna som inte räknas in i arbetstiden.
- Långa omänskliga pass.
- Att för splittrade arbetsuppgifter.
- Resultatet: ingen av ungdomarna blir förbättrade.
- Påfrestande arbetsschema. Maktlöshet. Brist på gemensam teori, metod och målsättning.

- Den demokratiska arbetsmiljön.
- Oftast känner man att man är till nytta.
- Utvecklar mig själv. Bra arbetskamrater.
- Arbetsgemenskapen - det gemensamma ansvaret. Närheten med arbetskamraterna och ungdomarna i det vardagliga slitet.
- Att det hela tiden pågår en utveckling.
- Att det är utvecklande för mig själv.
- Att se andra växa och må bättre. Att jag utvecklas själv. Att jag blir bättre i jobbet efter hand.
- När det går bra för ungdomar man jobbat länge med.
- Det är roligt och stimulerande att jobba med tonåringar.

b) BARNHEM

MEST NEGATIVT MED JOBBETMEST POSITIVT MED JOBBET

- Känns meningslöst i långa loppet man kan ej åstadkomma så mycket. Mögel - hälsofarligt.
- Arbetsbelastningen.
- Att inte hinna med allt vad jag anser behövs för barn eller vuxna.
- Att tiden aldrig räcker till.
- Den ojämna arbetsbelastningen.
- Att jag inte hinner så mycket som jag skulle vilja.
- Svårt att göra ett bra jobb på grund av för hög arbetsbelastning. Alla kan ej ha familjesamtal på grund av personalbrist samt ej alltid få individuell handledning för de olika ärendena.
- Om det inte blir som jag vill och har arbetat för t ex fosterhem istället för hemgång.
- Den dåliga motivationen hos personalen.

- Givande och lärorikt.
- Relationer barn/vuxna.
- Att erbjuda ett bättre alternativ för barnen som har haft det svårt hemma. Att hjälpa familjen till ett bättre liv.
- Hjälpa barn som haft det mycket tråkigt hemma, att det finns något som är bra också.
- Kontakten med människor.
- Att behandlingsarbetet ger ett positivt resultat.
- När man kan återföreina familjerna igen och se att det funkar bra.
- När man kan återföreina en familj och det är bra efter en lång tid. Att hitta ett bra fosterhem.
- Att det finns eldsjälar, som är beredda att offra sig för den minsta ljuspunkten.
- Att man får respons.

MEST NEGATIVT MED JOBBETMEST POSITIVT MED JOBBET

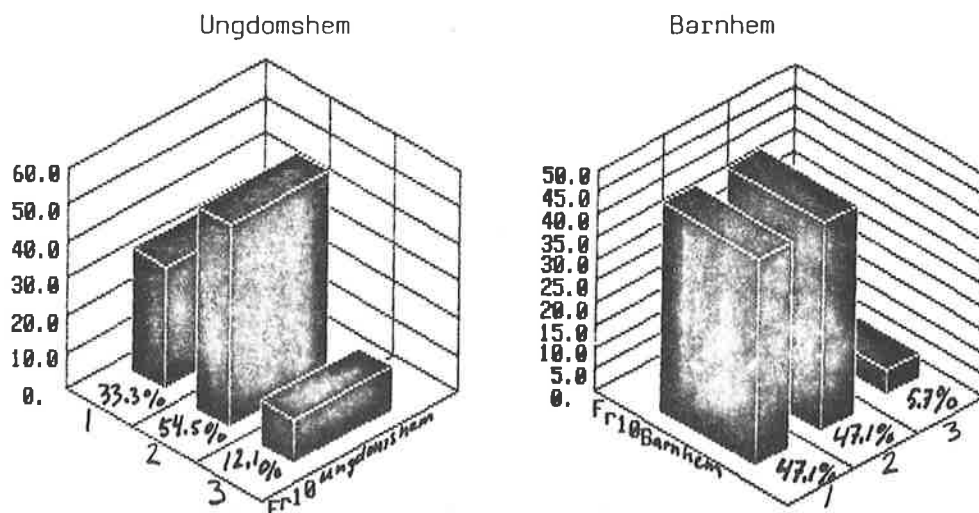
-
- Att inte hinna med allt.
 - Att aldrig veta i förväg om jag handlar rätt - jag kan ju inte förutse hur klienterna reagerar.
 - Blandningen ensamma barn och barn med föräldrar
 - Att samtidigt ha ensamma barn och föräldrar med barn boende tillsammans. Att arbeta varannan helg.
 - Den stora samhällsdebatten som är så negativ till institutionsvård. Bristande tillit från andra myndigheter.
 - Att det är så svårt att planera sin fritid, gå på kurser osv, att umgås med släkt och vänner. Att egna familjen så ofta får sitta emellan då man måste gå på planeringskonferenser osv, på sin fritid, ofta med kort varsel. Att jag måste vara ifrån mitt eget barn så många timmar i sträck flera gånger i månaden.
 - Tidsbristen när vi har personalkonferens. Vi har 2 1/2 timma. När vi har ärenden blir det ofta tidspress.
 - Separationen mellan barn och föräldrar.
 - Att försöka motivera och stödja utvecklingsstörda och fullständigt utflippade tunga narkotikamisbrukare samt misshandlare, att ta hand om sina barn. Dessa barn bör ha rätt till ett bättre liv.
 - Att det alltid frågas efter belägningssiffror, aldrig efter behandlingsinnehållet.
 - Att inte ha mer kunskap i familjebehandling och missbruk.
 - Fall där man inte ser något resultat utan ser att det fortsätter på samma sätt som tidigare trots mycket jobb från vår sida.
 - För lite kunskap i familjeterapi och om missbruk.
 - Engagemanget som är svårt att släppa när arbetstiden är slut. Upplevelsen av misslyckande när barn måste återgå till taskiga sociala förhållanden.
 - När jag ser positiva resultat av mitt arbete. Jag får en hel del positiv respons från barnen.
 - När de eller den jag arbetar med känner glädje och gör framsteg. Hör av sig i framtiden.
 - Att arbeta med mindre barn känns meningsfullt. I de flesta fall kan vi påverka situationen, vi kan se föräldrar och barn tillsammans under dygnets alla timmar.
 - Det som trots allt går bra. Alla arbetskamraters insatser.
 - Känslan av att så ofta (trots allt) kunna hjälpa och betyda något för barn, föräldrar.
 - Att känna att jag hamnat på rätt plats här i livet. Det underbara kamratskapet i personalen, där det alltid finns någon att prata med. Omväxlingen i jobbet. Jag tröttnar aldrig på att möta nya barn och föräldrar, och människor att samarbeta med.
 - Arbetskamraterna. Arbetsledningen. Uppskattningen ifrån socialsekr och föräldrar när man lyckats föra samman hela familjen.
 - Att hjälpa människor med problem. Fint samarbete med arbetskamraterna. Varierande arbetsuppgifter. Mycket kontakt med spädbarn.
 - Att arbeta med föräldrar med tillfälliga problem men som har föutsättningar att klara av dem med hjälp. Att få ta hand om de små ensamma barnen som av olika anledningar inte har föräldrarna boende hos sig.
 - Att vi har fått möjligheter att arbeta med hela familjen - att detta förändringsarbete får ta den tid det behöver.
 - Att det finns så mycket känslomässig värme i personalgruppen.
 - Stimulerande att arbeta med människor.
 - När det går bra i ett ärende.
 - Stimulerande att jobba med människor och vi har stort ansvar som jobbar här. Att i de flesta fall har vi kontakt med föräldern när de flyttat och de ringer och hälsar på oss.
 - Känslan att göra ett värdefullt arbete när man "lyckas".

MEST NEGATIVT MED JOBBETMEST POSITIVT MED JOBBET

-
- När man ser problematiken och vad som behöve göras, men ej av olika skäl kan göra det på grund av föräldrar, myndighetsbeslut etc, eller att det gått så långt att det i det närmaste är för sent.
 - Ojämn beläggning. Oklara målsättningar.
 - Otillräcklighet. All tragik i barnens/föräldrarnas levnads-historia. Maktmissbruk och inkompetens från förvaltningarna. Att inte kunna erbjuda adekvat vård.
 - Att tiden inte räcker till, känner mig otillräcklig.
 - När samma barn återkommer flera gånger. När barn älskar sina föräldrar - man får inget gensvar. Dålig kommunikation med socialsekreterare.
 - Är ensam på natten.
 - Att ibland få acceptera att man ej kan göra något för barnen så att de får det bra.
 - Arbetet är förlagt till helger och sena kvällar.
- När man lyckas bra och ett barn kan lämna barnhemmet och må bättre och få en varaktig lösning. För det mesta är det positivt att arbeta tycker jag.
 - Att kunna jobba med människor.
 - Att få/kunna arbeta med människor. Att ge något. En fin arbetsplats, lite krångel, smidiga lösningar.
 - När jag får bra kontakt med barnen och även övriga i huset. Att kunna påverka.
 - Mina trevliga arbetskamrater - omväxlande sysslor.
 - Omväxlande engagerande. Fin sammanhållning i personalgruppen.
 - Arbete med barn och ungdom.

4.4.3 Engagemang i arbetet

Citaten ovan visar att det finns stora problem inom arbetet med barn och unga på institutionerna. Ibland kan personalen känna vanmakt och hopplöshet inför dessa. Men citaten visar också att det finns ett stort engagemang och intresse hos de anställda. Nedanstående diagram illustrerar personalens engagemang visavi arbetsuppgifterna.



- 1 = mycket eller ganska engagerande
 2 = varken engagerande eller tråkiga
 3 = ganska eller mycket tråkiga

Av diagrammen framgår det att närmare hälften av barnhemspersonalen fann sina arbetsuppgifter mycket eller ganska engagerande och ungefär lika många ansåg att arbetsuppgifterna varken var engagerande eller tråkiga. På ungdomshemmen är bilden något annorlunda, där var det fler med en neutral inställning till jobbet än det var som var engagerade. Väldigt få upplever sina arbetsuppgifter som direkt tråkiga. En intressant aspekt är att ca hälften av de tillfrågade tycks ha en instrumentell inställning till sina arbetsuppgifter.

4.4.4 Några aspekter av institutionsarbetets innehåll

Arbetets innehållsmässiga förändring under, i varje fall, de senaste 6-8 åren tycks ha haft ett mer eller mindre spontant förlopp. Antalet institutioner har således minskat kraftigt i antal och de som "överlevt" har ett reducerat platsantal. Normalstorleken ligger på 7-10 platser. Detta har givetvis en betydelsefull inverkan på institutionens sociala miljö.

De riktlinjer om institutionerna som finns i socialtjänstlagen och länds-

tingens institutionsplaner rör endast marginellt hur arbetet på institutionerna skall bedrivas. Det ideologiska innehållet är i stor utsträckning överlämnat åt personalen att utforma. Detta är både på gott och ont.

Personalen upplever det dels som mycket positivt att man reellt kan påverka utformningen av sitt arbetsinnehåll, dels upplever man det som om politiker och tjänstemän är ointresserade. "Man struntar i vad vi gör." "Beläggningsstatistiken är viktigast." På denna punkt skiljer det dock sig något, beroende av huvudmannaskap.

Enligt socialtjänstlagen skall institutionerna vara en resurs i det totala vård och behandlingsarbetet. Vårdansvaret skall ligga hos kommunen (i praktiken klientens socialsekreterare), medan det omedelbara behandlingsansvaret skall ligga på institutionen (föreståndaren).

Samarbetet, som förutsätts i lagen, mellan personal inom den öppna och slutna socialvården, kräver god samordning av resurserna. Detta är emellertid något som verkar vara svårt att genomföra i praktiken. Flera av de intervjuade framhåller sådana svårigheter som en källa till stress och irritation. Dessutom kan klienterna oförskyllt drabbas av samordnings- och samarbetssvårigheter.

Givetvis är detta inget dagligt problem. Man framhåller att jämfört med tidigare (dvs innan socialtjänstlagen) har man nu mer samarbete och kontakt med socialsekreterarna. Man framhåller också exempel på när det fungerar bra. Ibland tycks det handla om "personkemi", men i grunden är det resursfrågor som det handlar om.

Eftersom samordnings- och samarbetsspörsmålen har kommit upp i alla intervjuerna, tror jag att de spelar en ganska stor roll. Överhuvudtaget kan det vara väldigt stressande med, vad man säger, "onödiga konflikter" på grund av otillräckliga resurser och byråkrati.

Institutionerna har numera utåt en stor kontaktyta. Personalen skall ha kontakt med t ex skola, arbetsplats, psykolog, socialsekreterare, BUP, familjehem, föräldrar. Då man skall ordna ett möte eller samtal, är det alltid flera olika parter inblandade. Man framhåller att det ibland kan bli oerhört energikrävande att få det tidsmässigt att klaffa mellan tre-fyra olika "intressenter". Uppgjorda möten får avlysas därför att någon viktig part fått förhinder etc. Detta framhålls som "jobbigt" - inte minst för klienten. Ibland kan det gå som jag fick

beskrivet för mig på en av institutionerna. En behandlingsassistent berättade om hur det i värsta fall kan gå till: "Vi pratade lite, han var orolig, för han skulle ha samtal med sin socialsekreterare och sina kontaktmän. Efter en stund så ringer telefonen och då säger hon, det var hans socialsekreterare, att det blir ingenting av med samtalet. De hade fått så mycket att göra och ville skjuta på det till något annat tillfälle. Pojken blev väldigt förtvivlad och tyckte att han var helt åsidosatt och att ingen brydde sig om honom, att alla struntade i honom.

Han gick upp på sitt rum och lade sig. Vi satt en stund där och pratade med honom tills han lugnat ner sig. Sedan fick vi börja ringa till hans kontaktmän, som ringde till socialsekreteraren i sin tur och/eller försökte få tag på socialsekreteraren på påverka henne att ändra det är, så att det skulle ske samtal i alla fall. Det gick inte, så då beslöt kontaktmännen att åka dit tillsammans, att åka in till socialbyrån, och ha samtalet där."

Pojkens kontaktmän fyllde i berättelsen: "De ringer och säger återbud en halvtimme innan, vilket fick mig att se rött, nästan, eftersom det här var så otroligt viktigt för pojken. Han mårde så dåligt. Och det är inte första gången det här händer. Vi åkte in och parkerade oss utanför där och hade hon inte tagit emot oss då, så hade vi gått vidare, för så får det bara inte vara. Ibland så räcker det att göra så en gång. Men det är jobbigt. Det kostar ju energi, sånt som man egentligen tycker är självklart."

Andra problem som kom fram var av informationskaraktär. Det händer att man får bristfällig information om klientens bakgrund och problematik. Information bedöms som viktigt för att man skall veta om den klienten "passar in i gruppen" eller ej.

En behandlingsassistent uttryckte förhållandet till socialsekreteraren så här: "Det är ju olika. I stort sätt är det bra. Men det har förändrats under årens lopp. Om jag säger så att tidigare lämnade socialsekreteraren bara barnet och sedan var det inte mycket mer som hände på några månader kanske. Men som tur är har det ändrats så att vi har en ganska nära kontakt och ofta på telefon. En gång i veckan kanske." Barnets socialsekreterare brukar också delta i samtalen. Men oplanerade, akuta kontakter brukar vara mycket svåra att få till stånd - kontakter som kan vara betydelsefulla för klienten. Men, fyllde hennes kollega i: "och så kan det bli som idag, när de ringer och säger återbud en halvtimme innan"

På en annan institution berättade man att ibland fick man lägga ner tid på att motivera socialsekreteraren att delta i behandlingskonferenser. Självfallet gäller det inte alla, men förekom i allt för stor omfattning, tyckte man.

Något som man visade stor indignation över var då man upplevde sig utnyttjad. T ex då ett barn placerats frivilligt, men under tiden utredningen varade, och barnet var på barnhemmet, upplevde man det som att placeringen var ett led i en strategi för starkare skäl för omhändertagande. Observationer och utlåtande på barnhemmet användes i detta syfte. "Det spolierar alla utsikter till behandlingsinsatser." "Det händer med jämna mellanrum." "Man känner sig överkörd." "Sviker barnet och föräldrarna".

Ett annat exempel är tillfällena då socialsekreteraren meddelat barnets föräldrar om att fosterhemsplacering var aktuell och det fanns ett hem. Men i själva verket är det bara i förberedelsestadiet. Det kommer fram till barnet, som blir ångestfyllt. Ibland upplever man det som att för många olika är inblandade och missförstånd uppstår som kan få förödande effekter.

Jag har lyft fram dessa exempel därför att de illustrerar svårigheter som upplevs som "onödiga" och påfrestande.

Arbetet på institution kan mycket grovt delas in enligt följande: praktiskt arbete och kontaktmännaskapet.

Det praktiska arbetet rör det vardagliga arbetet med klienterna. Däri ingår en mängd praktiska göromål, (varierar dock något beroende på institution), städning, inköp, planering, väckning av barn/ungdom, matlagning, läxhjälp, ledsagare till ev fritidssysslor, handleda mödrar i hur att ta hand om småbarn osv.

Kontaktmännaskapet innebär: journalskrivning, observationsstudier av barn, kontakter med föräldrar, socialsekreterare, psykolog och andra viktiga personer, göra upp individuell behandlingsplan, arrangera samtal etc. I praktiken betyder det att man har det övergripande elevansvaret t ex:

- Ställa upp speciellt om det skall till ett familjehem eller vad det är

- Man skall vara med på samtalen, men skall ha den direkta kontakten. Man håller reda på skola och arbetsplats i stort.
- Det är också kontaktmännen som får ta beslutet - man har hand om klädpengar.
- Och det är kontaktsmannen som säger ja eller nej.
- Som kontaktsman måste man vara flexibel. T ex en ny kille skall hit. Han kan inte flytta hit direkt. Man måste göra något. Om vi skall ta emot honom, måste vi kanske åka bort.
- I krissituationer förväntas man (kontaktsmannen) kunna åka bort med eleven några dagar.

Kontaktsmannaskapet inebär ett extra ansvar gentemot ett barn/elev, som man inte har mot de övriga. För en del uppstår särskilda bindningar. Man "tar åt sig" om arbetskamraterna klandrar det barn man är kontaktsman åt. Men man framhöll att även om kontaktsmannainstitutet medfört merarbete så ger arbetet högre anseende och större möjligheter att åstadkomma något - en känsla av tillfredsställelse - som inte fanns tidigare.

4.4.5 Utbildning och kompetens

Arbetsinnehållet har alltså förändrats från övervakande, passiva arbetsuppgifter till behandlande, aktiva insatser. Kontaktsmannaskapet har bl a inneburit ett minskat "avstånd" mellan personal och klienter. Något som i sin tur kräver en förändrad kompetens. Närheten kan också innebära att omedvetna processer aktiveras, slumrande känslor, minnen och upplevelser hos behandlingspersonalen väcks.

Jag menar, att det är viktigt att man är väl medveten om att arbete med människor, som är utsatta och befinner sig i kris, också aktiverar omedvetna processer hos behandlaren. Detta är något som omedvetet kan påverka förhållningssättet gentemot klienten.

Mitt synsätt bygger på antagandet att människors tankar och handlingar inte bara grundar sig på rationalitet och logiskt tänkande. Människan påverkas också av känslor, upplevelser och föreställningar, som man inte är medveten om eller vill/kan erkänna. Omedvetna processer kan omfatta enskilda individer, men också grupper som t ex ett personalkollektiv (31).

Kompetens och resurser handlar alltså inte enbart om utbildning och

ekonomi, utan även om personlig erfarenhet och människosyn. Emellertid kan man inte negligera att adekvat utbildning i sig är en resurs-skapande faktor. Utbildning och yrkesidentitet har ett klart samband.

Personalen på institutionerna har en tämligen heterogen utbildningsbakgrund. Detta framhålls ofta som positivt. Man menade att på grund av arbetets art, är det bra att det finns personal med olika utbildning. Man ser det som resursskapande och berikande för institutionsarbetet.

För att kartlägga vilken utbildning de anställda hade och om man ansåg att utbildningen lämpade sig för de uppgifter som man hade, ställde jag några frågor om detta.

Tabellen nedan visar på hur man ser på hur utbildningen svarar mot kräven som arbetsuppgifterna ställer.

1 mycket bra 3 varken bra 4 ganska dåligt
2 ganska bra eller dåligt 5 mycket dåligt

Passar för arbetsuppgiften	BARNHEM					UNGDOMSINSTITUTION				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Slag av utbildning	antal personer									
Anstaltpedago- gisk yrkeskurs		5	4	5			1			
Barnskötare	4	9	2	7			1	1		
Social- pedagog	3	4			1	1	5			
Vårdlinjer			2	1			1	2	1	
Fritids- pedagog		1	1		2				1	
Fritids- ledare		1					2		1	
Annan utbildning:										
Socionom		1					1		3	
Psykolog				1	1		2		1	
Sjuksköterska		1								
BV-lärare	1		1							
Förskolär										
Övrig		2	1		1		4	1		

Trots att ett flertal tyckte att deras utbildning var passande, så menade också de allra flesta att arbetet dessutom krävde vidareutbildning. Det var framför allt kurser i familjebehandling, krisbearbetning och miljöterapi som man framhöll.

Detta stämmer också väl överens med svaren på min fråga om vilka hinder som upplevs som mest framträdande för att kunna bedriva ett familjeinriktat behandlingsarbete. 55 % menade att de inte hade utbildning, för att arbeta med familjer, som ett av de tre främsta hindren.

Vidare så visar tabellen på att flera av de högutbildade menade att deras utbildning passade dåligt för jobbet de gör.

Ganska många pekar på brister inom vissa delområden som man jobbar med. Att känna sig kvalificerad att handskas med sina arbetsuppgifter är viktigt. I och för sig menade de absolut flesta, att deras utbildning i stort räckte till, men på framför allt familjebehandlingsområdet upplevde man sig otillräcklig. Familjebehandling tenderar att bli allt viktigare även på ungdomsinstitutionerna. För den som har den utbildning som krävs (vad det nu kan vara) tar det, enligt uppskattning från personalen, inte överdrivet lång tid innan man klarar av jobbet. En enkätfråga löd:

Tänk Dig nu att det kommer en nyanställd till Ditt arbete, en som har den utbildning som krävs. Vissa arbeten klarar man direkt, när man börjar arbetet. Andra arbeten kräver en viss inskolningstid. Hur lång tid tar det innan man kan det arbete, som Du håller på med?

	Barnhem		Ungdomsinstitution	
Några timmar	1	(1.5 %)	0	
Några dagar	3	(4.5 %)	0	
Några veckor	4	(6.1 %)	3	(9.1 %)
Några månader	30	(45.5 %)	14	(42.4 %)
1 år	7	(10.6 %)	9	(27.3 %)
2 år	4	(6.1 %)	3	(9.1 %)
Mycket lång tid	17	(25.8 %)	4	(12.7 %)
	n =	66	33	

Kravet på adekvat kompetens är ett av de viktigaste kraven som ställs inom människovårdande/förändrande yrken (32).

"The welfare and safety of their clients demand competence, and staff bring with them a strong internal desire for personal accomplishment. Thus, achieving a sense of efficacy or 'psychological success' is a major driving force for the typical staff person. Any factor that frustrates this goal will contribute to stress and strain."

Känslor av varmakt och otillräcklighet har visat sig vara en framträdande källa till stress och belastningssymtom. Att "misslyckas" med en klient kan (i vissa fall) upplevas som ett personligt nederlag.

Personligt, känslomässigt engagemang i klienterna är ett problem inom professionellt socialt arbete, liksom inom de flesta andra yrken som kräver närhet och engagemang i någon annan människas problematiska tillvaro.

4.4.6 Svårigheter i jobbet

En behandlingsassistent på en av institutionerna berättade om svårigheter som hon brottades med. Jag tar fram detta exempel därför att det inte är unikt för den berörda institutionen. Samma slags problematik finns på åtskilliga ungdomsinstitutioner och även på barnhemmen. Det är ur kompetens- och resurssynpunkt viktigt att diskutera.

Behandlingsassistenten berättade att några månader tidigare kontaktades institutionen av en socialsekreterare som ville placera en flicka som varit utsatt för incest. Under utredningstiden hölls god kontakt, men när flickan väl blivit placerad uppstod vissa problem. Då man på institutionen ville samla ihop berörda till möte blev det "uppskjutet och det blev återbud. En massa sådana grejor. Jag tyckte till slut att det växte mig över huvudet. Och då blev det irritation".

Omhändertagandet då det gäller barn och ungdomar framhålls, enligt flera undersökningar, av socialsekreteraren som den psykologiskt mest belastande uppgiften. Därför kan det upplevas som en lättnad då handlingen väl

är utförd och den unge placerad, att man en period omedelbart efteråt undviker att jobba vidare med ärendet tills man fått distans. Men institutionspersonalen har då tagit över och står där kanske med en ung människa i kris och med aktualiserade traumatiska upplevelser.

Just emottagandet upplever man på institutionerna som ett speciellt tungt moment. Handlar det då, som i detta aktuella fall, om en ung människa som utsatts för, vad man uppfattar som, särskilt nesligt övergrepp, väcker det en massa känslor hos personalen.

Behandlingsassistenten uttrycker vanmaktskänslor och upplever sig som otillräcklig i detta fall. "Hur skall man förhålla sig till en flicka som utsatts för incest och mot hennes mamma, som uppför sig, som jag tycker, väldigt illa." Flickan har "aldrig i sin uppfostran fått veta vad som är rätt eller fel. Det är ju mycket förutom incesten."

Klienternas problem kan beröra personalen olika djupt och väcka känslor. "Det är nog det som uppfyller oss alla väldigt mycket. Jag får inte bort det från mina tankar någon gång i stort sätt. Jag tycker att det är jättejobbigt ... Man vet inte hur man skall behandla sådant här på bästa sätt. Vi vet för lite om det, både vi i personalgruppen och runt om i Sverige. Det är så kort tid sedan sådant kom fram i ljuset. Jag är kontaktman också, så det är väl därför man känner den belastningen på något sätt ännu mer. Jag känner liksom att jag går med ständig spänningshuvudvärk. Jag har aldrig haft huvudvärk i nästan hela mitt liv ... jag tycker att det här som hänt henne är hemskt och så har man barn i ungefär samma ålder själv."

En annan av personalen instämmer och uttrycker ilska. Hon menar att som behandlingspersonal måste man undertrycka spontana reaktioner men att, "någonstans måste man få tillåta sig att tycka så och känna så. Och sedan på något sätt ramlar det på plats. Men visst blir man som kvinna väldigt berörd."

Men samtidigt får man motstridiga känslor, därför att flickans strategier för att skydda sig tar sådana uttryck att hon uppträder på ett utmanande sätt mot t ex de manliga eleverna. "Och det är en väldigt jobbig bit för oss. Vi skall hjälpa allihopa, förstå allihopa."

Hennes kollega fyller i: "det är ju ett stort vitt område. Vi vet inte hur vi skall bete oss mot dessa barnen eller mot föräldrarna. Man är ju ett enda stort frågetecken egentligen när man hör t ex att mamman

tar avstånd från sitt barn eller väljer den mannen som har utsatt hennes barn för incest. Trots att hon vet, har vetskap om detta, så väljer hon honom ..."

Jag frågade om det här var en unik händelse. Det var det i och för sig inte, menade man. Det blir vanligare. "Vi har haft ett par tre fall eller så" och "kanske haft många utan vi visste om det". Dessa ut-sagor bekräftas av andra undersökningar på institutioner (33).

Vidare refererade man till tidningsskriverier, bl a ett fall som rörde en flicka som under flera år varit utsatt för incest och som inte kunde få adekvat hjälp i Sverige.

"Och när man läser det", sa flickans kontaktman, "så tänker man: Herre Gud, hur skall vi räcka till då när det inte finns någon i hela Sverige? Man har stora krav på sig själv på något vis ..."

Detta var en problematik som jag mötte på alla institutioner. Barn som varit utsatta för sexuella övergrepp väckte känslor, som var jobbiga att hantera. På en annan institution framhöll man barnens självdestruktiva beteende. Där menade man att incestärendena har ökat markant. Det upplevdes väldigt krävande "när man har två med samma problematik och med fantasier om självmord. Vad skall man göra för att undvika att det accelererar?" Det är då viktigt att man inte dramatiserar situationen. Vikten av särskild handledning i dylika fall framhölls.

I enkäten anmodade jag också personalen att kortfattat ange några uppgifter eller moment i arbetet som man tyckte var särskilt krävande. Det man upplevde som svårigheter var:

- Att de flesta familjer är s k multiproblemfamiljer där det är svårt att sortera ut och göra något åt deras problem.
- Att familjen ofta har en räckvä negativa erfarenheter av socialvården och barnpsyk.
- Avsaknad av en avtändningsenhet.
- Ibland långa tider med för lite elever och konkreta arbetsuppgifter.
- Att sätta gränser som är vettiga.
- Att medla mellan ungdomar - föräldrar - socialsekreterare.
- Att det är svårt att få tiden att räcka till.
- Konfliktbearbetning under nattetid.
- Att på grund av otillräckliga resurser inte kunna arbeta tillräckligt mycket med familjearbete.

- Avsaknaden av att snabbt och enkelt kunna ta sig till den unges hemkommun.
- Vissa ungdomar och även deras familj kräver mer tid och kanske mer kunnighet än vad man känner att man har.
- Ett planerat samtal på institutionen kan spolieras på grund av att det är oroligt, bråkigt, högljutt.
- Att en del familjer har stora krav, som kanske är svåra att uppnå på grund av att utbildningen ej räcker till eller att det finns lite personal.
- Att alltid vara konsekvent - som upplevs som mycket viktigt.
- I vissa fall att se till att regler efterlevs samtidigt som en stödjande och förstående ställning behövs.
(Barnet på LvU, samarbetet med föräldrarna.)
- Att få tiden att passa. Det är inte lätt att få ihop föräldrar - socialsekreterare - ungdom - kontaktmän.
- Föräldrars nej till samarbete.
- Sol - men borde vara LvU.
- Det svåraste med familjearbete är att ungdomarna bor hos oss och är tillsammans i fler situationer och sedan skall man sitta med hela familjen och försöka vara opartisk.
- Våld och hot om våld.
- Att bli avbruten i de arbetsuppgifter man håller på med.
- Att bli känslomässigt "uppäten".
- Olika krav på vad vi skall göra, krav på "resultat" i form av skolgång, arbete.
- Att sätta gränser - svårt att se resultat och bli uppmuntrad.
- Det är jobbigt med all utåt-verksamheten - särskilt när vi har en jobbig ungdomsgrupp.
- Alla som vi måste förklara vår verksamhet för och alla "experter" som skall förklara verksamheten för oss och sätta igång processer ...

Resurser och kompetens är inte enbart bundet till den enskilde individen. Upplevelserna i arbetet är situationsbetingade och hänger ihop med individens tillgång till resurser som balanserar de upplevda kraven.

Om en behandlare står inför en uppgift eller svår situation och inte kan vidta några tillfredsställande handlingar som upplevs meningsfulla (eller på grund av begränsade resurser att fatta beslut/handla), kan den bundna energin vändas inåt och manifesteras som stressymptom, typ huvudvärk, oro, magont, etc.

Resurserna för att motverka detta bör alltså finnas i organisationen. Och kompetens i människobehandlande/förändrande arbeten byggs upp i ett samspel mellan teori och praktik.

4.4.7Handledning som resurs

Arbetet i sig är under vissa förutsättningar en läroprocess. Men för det krävs handledning. Detta ser jag som en viktig kompetensskapande resurs på en institution.

I en liten skrift från Kommunförbundet diskuteras begreppet handledning (34). Man skiljer här på handledning och konsultation. Handledning ses som "den process i vilken en mer erfaren yrkesutövare introducerar och vägleder en mer oerfaren kollega in i bådass gemensamma yrkesområde". Vidare kan begrepp spjälkas upp ytterligare: praktisk handledning som rör rutiner, lagar, dokumentation, metodhandledning, som är vägledning i behandlingsarbetet och processhandledning som syftar till "hjälp med bearbetning av egna upplevelser, överföringar, besluts- och ansvarsstöd, tröst, inspiration etc". Med konsultation avses "ett samarbete mellan yrkesutövare från olika yrkesområden, där konsultanten bidrar med kompletterande kunskaper från sitt eget yrkesområde" (35).

Den vanligast förekommande handledningstypen på institutionerna är konsultmedverkan och äger rum i "p-grupsform". På min fråga Vem handleder? svarade på barnhem 36.2 % att det var en utanför stående psykolog som kom till institutionen, 37.9 % svarade att det var en på institutionen anställd psykolog och 25.9 % angav "annan", ofta socionom eller sjuksköterska utifrån (n = 58). På ungdomshem var det 80.8 % som uppgav att man fick hjälp av utomstående psykolog, 11,5 % hade anställd psykolog som handledare och 7.7 % hade "annan" handledning (n = 26). Ingen, varken på barnhem eller ungdomshem, uppgav arbetsledaren som handledare.

På sju av institutionerna jag besökte, hade man handledningsresurser. Av de som saknade sådan hade man haft - men saknade vid undersöknings-tillfället sådan resurs - det gällde ett barnhem och en ungdomsinstitution. På den sistnämnda var det planerat att handledning skulle starta upp under våren 1986.

Förekommer det någon handledning i psykosocialt arbete på Din arbetsplats?

	Barnhem	Ungdomshem
Ja	87 %	87.5 %
Nej	13 %	12.5 %

Något som tyvärr inte framkommer, på grund av frågekonstruktionen, är hur inriktning och innehåll är utformat. Men vid intervjuerna framkom att handledningsmötena främst rörde problem med eleverna och att tiden var knapp. De som hade handledningsresurs en gång i veckan angav tiden till ca 1,5 - 2 tim. Handledningen ägde dessutom oftast rum i storgrupp. På en ungdomsinstitution gavs dock möjlighet till handledning i teamgrupp - ungefär var 6:e vecka. Och på ett barnhem gavs dessutom individuell handledning efter behov och om den anställde psykologen hade tid. Om man ser handledning som en kompetenshöjande resurs och i ljuset av den problematik som man har att arbeta med, så är tiden som är avsatt till handledning mycket knapp.

Den handledning som ges är emellertid mycket uppskattad av personalen.

Är handledningen till nytta för Dig?

	Barnhem	Ungdomshem
Ja	96.7 %	96.3 %
Nej	3.3 %	3.7 %

Man menar att det är viktigt att få någon utifrån som kan ge nya och annorlunda perspektiv på vad man gör. Man uttrycker det så här: "ofta när man sitter fast är det skönt att någon utifrån ger synpunkter", "man får saken belyst av människor som kommer in utan att bära på våra försvar", "skönt att ha en ventil där man har möjlighet att se arbetet lite utifrån, bättre kunna förstå mina egna och andras reaktioner i olika situationer", "stöd och struktur". Det är bra med sådan handledning. Men jag tror att man behöver tillföra ytterligare resurser. Arbetet är, som vi sett ovan, av sådan art att det aktiverar omedvetna processer hos personalen. Handledning i mindre grupper, typ arbetsteam, kan behövas från flera synpunkter. Som det nu är tycks anhöriga, nära vänner och, då det är möjligt, (oftast) teamkamraten vara objekt för behovet att tala om sina tankar, känslor och problem som uppkommit i arbetet. Man upplever det (enligt ett flertal av de intervjuade) som mycket svårt att ta upp sådana saker på handledningsmötena i storgrupp.

Ickeprofessionella, utanför stående personer får då istället tjänstgöra som containers. Något som på sikt är pressande och konfliktskapande. Handledningssamtal inriktade på de egna upplevelserna kan däremot vara en resurs som både är läroprocess och utvecklande.

4.4.8 Roller, rollkonflikter och rolloklarhet

En viktig orsak till rollkonflikt inom det sociala arbetet uppstår ur det att rollinnehavaren dels representerar en myndighet vars funktion är att utföra social kontroll och dels skall upprätta en nära och förtroendefull relation med klienten. I behandlarrollen ingår många olika komponenter, en del motsägelsefulla. Man skall vara rådgivare, pedagogisk förebild, fritidsledare, ställföreträdande förälder, myndighetsrepresentant osv. För många upplevs denna rollsplittring som pressande. "Man känner sig ibland som en svikare." "Man hamnar ibland i lojalitetskonflikter."

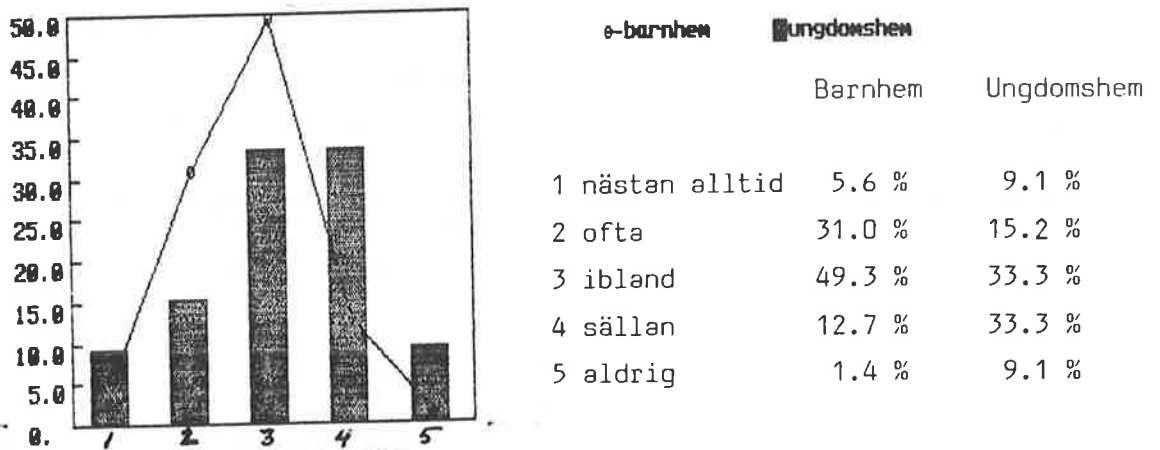
Inom arbetslivsforskningen har man kunnat konstatera att rollstrukturen är viktig för arbetsupplevelserna. Oklara och splittrade roller tenderar att leda till stress och psykisk belastning. En del roller ger upphov till mer stimulerande och engagerande uppgifter, medan andra är belastande och stressande som t ex då man får vara "slaskhink, nejsägare och den som får ta konflikterna, bli den stora stygga vargen".

Som behandlingsassistent förväntas man således dels vara en agent för social kontroll genom bl a att observera beteende, dokumentera, ge

underlag för beslut om åtgärd, rapportera till socialsekreteraren; dels vara en förändringsagent i klientens liv genom påverkansinsatser för att förändra t ex jag-uppfattning och socialt beteende. Särskilt ut-satta är de som är "klientcentrerade" (36) dvs som identifierar sig som hjälparen. Att samtidigt "vara spion åt myndigheterna", som en an-ställd uttryckte sig, och arbeta med att bygga upp en förtroendefull relation med en ung människa (eller familj) som har många negativa er-farenheter av myndighetskontakter, upplevs som "mycket slitsamt". Roll-konflikter av det här slaget är en klar stressfaktor.

Detta leder ofta till att man upplever en hög arbetsbelastning. Diagram X nedan visar på i vilken grad olika grupper (allmänhet, överordnade, arbetskamrater, etc) ställer krav som man tycker är svåra att förena. Det kan då bli svårt att veta hur man egentligen skall utföra sitt ar-bete - när man utsätts för kravkonflikter.

Diagram



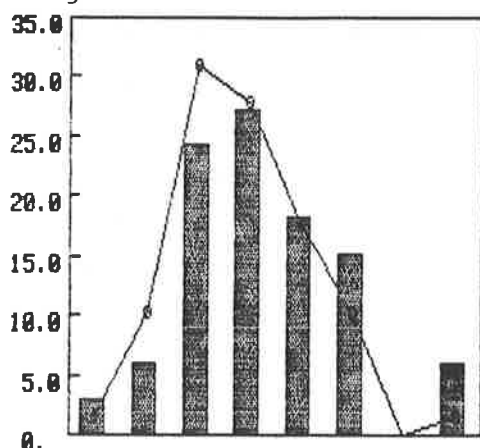
Svårförenliga krav. Variationsområde alltid (1) - aldrig (5).

	Barnhem	Ungdomshem
Medelvärde	3.268	2.818
Median	3.229	2.727
Standardavvik	0.810	1.103

Det visar sig här att barnhemspersonalen upplever, i större utsträckning än personalen på ungdomshem, att de utsätts för krav som synes svåra att förena.

En annan viktig faktor i sammanhanget är att de krav man utsätts för i arbetet skall vara klara och koncisa. Uppfattar man arbetskraven som oklara, ökar den psykiska belastningen. Diagrammet nedan är ett index konstruerat av frågor och huruvida man anser sig få bristfälligt eller växlande besked från arbetsledningen och ifall man är tveksam om hur man på bästa sätt skall lösa sina arbetsuppgifter; samt om man brukar ta upp och diskutera med arbetskamraterna när man har delade meningar om något som gäller arbetet.

Diagram OKLARA KRAV



Variabelvärdet ligger inom variationsområdet:

Nej (3) - Mycket ofta (14)

	Barnhem	Ungdomshem
Medelvärde	6.9	7.3
Median	6.8	7.1
Standardavvikelse	1.3	1.6

○ - barnhem ■ - Ungdomshem

Här har vi ett omvänt förhållande. Personalen på ungdomshemmen upplever i något större utsträckning oklara krav än barnhemspersonalen.

Inom arbetsmiljöforskning har man funnit samband mellan rollkonflikter och psykisk påfrestning. Arbetet försvåras av att man "ställs inför oförenliga förväntningar och krav på hur arbetet skall utföras". (37).

Splittrade roller, oklara roller, som emanerar ur oklara och oförenliga krav som andra ställer, är en vanlig belastningsfaktor i institutionsarbetet. Nerell m fl (38) som studerat tjänstemännens arbetsmiljö, menar på att resultat från deras studie talar för att det föreligger ett samband mellan osäkerhet i arbetet och psykisk påfrestning. "Särskilt gäller detta beträffande osäkerhet om hur arbetet bäst skall utföras."

På institution tenderar fritid och arbete flyta ihop. Oförenliga krav ställs och rollkonflikter uppstår. Man skall t ex ha en föräldraroll i jobbet och en föräldraroll privat (om man har egna barn). De förändrade kraven och kompetensen ger också upphov till nya roller. Dessutom menar en del forskare (39) "att anställda som måste samverka med andra både inom och utanför organisationen är särskilt utsatta för rollkonflikter med oförenliga krav och förväntningar". Dessa rollkonflikter, menar man, är en av de viktigaste källorna till sådan stress som ger upphov till psykosomatiska besvär.

4.4.9 Arbetstidens förläggning

Normal arbetstid för de allra flesta lönearbetande i Sverige är dagtid. Inom flera branscher är det dock på grund av verksamhetens inriktning inte möjligt att personalen arbetar enbart på dagen. Inom socialtjänstens institutionsbundna arbete krävs en dygnet-runt närvaro av personal.

En del institutioner har löst det så att några är anställda som "sovande" jour och övriga har rullande schema med 5-6 nattjänstgöringar (s k sovande jour).

Det finns ett stort missnöjde bland personalen för att inte jouden ingår i den normala arbetstiden. Fem nätter i månaden måste man tillbringa på institutionen utöver ordinarie arbetstid.

Ett arbetspass med journatt kan vara mycket krävande. Man går på efter lunch 1:a dagen och slutar inte förrän kväll dag 2. Nattsömnen blir ofta störd. En behandlingsassistent kallade sovjouren för "ett stort skämt". Man måste ibland vara ytterst vaksam. Om det blir sömn blir den ofta orolig. Det är 'inte jour, utan nästan vak'. Landstingen utnyttjar oss". Man menar att just natten är en känslig tidpunkt. Vid läggdags, eller då barnen kanske vaknar på natten, väcks känslor och fantasier. En del får ångest, är mörkrädda och mår dåligt. Då behövs personalen som stöd. På natten är man "bara två men borde ibland vara fler".

Överallt där man måste arbeta på turschema drabbas personalen av olika negativa konsekvenser för familj- och privatliv. "Allt arbete som avviker starkt från vanligt dagarbete, särskilt skift- och turlistetidsarbete där också nattarbete ingår, medför kraftiga förändringar i livsföringen med negativa konsekvenser ur både social, psykologisk och medicinsk synpunkt. Till de mer uppenbara problemen hör svårigheterna att upprätthålla en tillfredsställande kontakt inom familjen, med vänner bekanta och med samhället i stort. Dessutom försvåras tidsbundna fritidsaktiviteter i form av föreningsliv, facklig och politisk verksamhet, studier, nöjes- och kulturliv m m." (40)

Arbetstiden på hem för vård eller boende är alltså normalt inplacerad i ett rullande schema som innehåller dagtid, kväll, nattjour (på institutionen), helgarbete och oftast varannat veckoslut. (Se exempel på ett arbetstidschema bilaga .)

En del av de negativa konsekvenserna som omtalas i citatet ovan, uttrycks i psykiska och somatiska besvär (se s 69). Dessutom är arbetet av den arten att "man tar arbetet med sig hem". En barnsköterska berättade attt hon hade fortfarande, efter tio år i yrket, svårt att släppa jobbet fast hon var fri, "väcker känslor, man släpper aldrig jobbet. Det är ständigt närvarande". "Ibland känns det som man jobbar varje dag hela månaden."

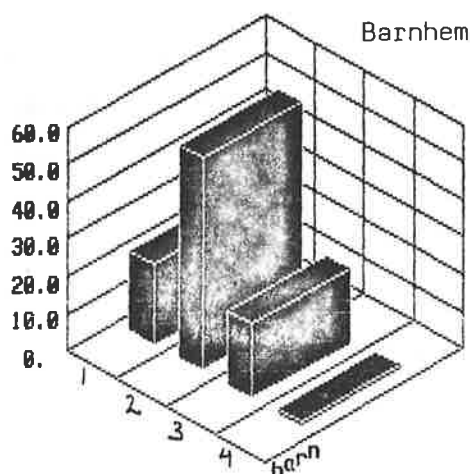
En annan menade att det hade påverkat hans personlighet: "blivit allvarligare till min läggning, har svårt att skratta Nu har jag jobbat massor med år, framför allt inom institutionsjobbet. De sista sex åren har haft, tycker jag, en klart negativ effekt på mig."

Hans kollega underströk svårigheterna med att planera fritiden. Man kommer ofta för sent till möten man avtalat med kompisar, därför det händer kanske något, exempelvis elev som man är kontaktman för krisar. Då är det ofta bara till att stanna kvar och försöka lösa konflikten (om det är möjligt). Sedan går man kanske, utmattad och med "avslagna kontakter".

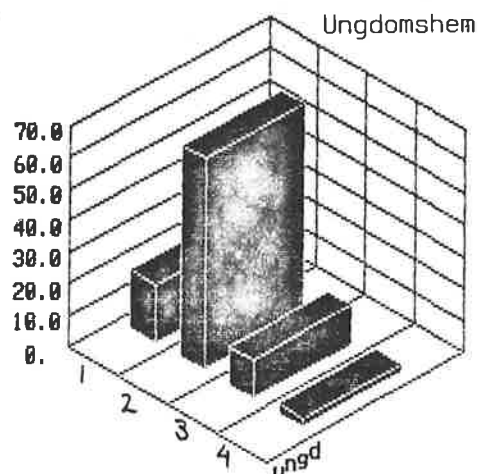
Detta är självfallet inte ett dagligt fenomen, även om några upplever det så. En av enkätfrågorna handlar om detta. Frågan lyder: Händer det, att Du är så trött efter arbetet att Du har svårt att t ex umgås med familjen, träffa vänner, utöva någon hobby eller dylikt?

Diagrammen nedan sammanfattar svaren.

Diagram



Diagram



	Barnhem	Ungdomshem
1 Aldrig eller nästan aldrig	21.4 %	18.1 %
2 Några gånger i månaden	57.1 %	66.7 %
3 Några gånger i veckan	20.0 %	12.1 %
4 I stort sett varje dag	1.4 %	3.0 %
Bortfall 1 n =	70	33
Medelvärde	2.0	2.0
Median	2.0	2.0
Standardavvikelse	0.7	0.7

Några skillnader mellan institutionskategorier finns alltså inte. De statistiska värdena överensstämmer också i stort med referensgruppernas. Mentalskötare/barnskötare visade värdena 1.7, 1.7, 0.6 och gruppen socialtjänstemän/kuratorer 2.0, 2.0, 0.8. Annan forskning bekräftar att det är människor med "klientkontakter" som upplever utmattning i störst omfattning. "Vidare är det vanligast bland vårdpersonal, service- och försäljningspersonal samt klass- och facklärarna samt journalister att man är så pass trött efter arbetet att man har svårt att ta sig för något efter arbetstidens slut." (41)

Hos behandlingspersonalen kan det betyda, som en assistent uttryckte sig: "att när jag går hem försöker jag slå av kontakterna. Men det innebär också att jag kanske slår av de där känslspröten, som jag inte borde slå av. Men jag har inte energi för mer än åtta timmar om dagen."

4.5 Enkätdata - psykosocial arbetsmiljö i statistisk belysning

Två centrala begrepp i den psykosociala arbetsmiljöenkäten är arbetsbelastning och arbetstillfredsställelse (42). Med arbetsbelastning avses här psykisk belastning.

Den psykiska belastningen i arbetet emanerar ur förhållandet mellan hur individen uppfattar de krav som kommer att ställas på honom i hans arbete och hur han bedömer sin egen förmåga att klara av kraven. Det är givetvis så, i många fall, att det inte är alltid som ens bedömning av den egna förmågan överensstämmer med den faktiska. Men genom att man får feedback i sitt arbete kan man så småningom uppnå en tämligen god uppfattning om sin förmåga att klara av kraven som ställs i arbetet.

Den psykiska arbetsbelastning som institutionspersonalen utsätts för i sitt arbete påverkas av vilka resurser som man förfogar över. Psykisk belastning måste således alltid ses i ljuset av vilka resurser för kontroll av belastningen som bjuds.

Kontrollresurser är exempelvis: möjligheter att tillkalla hjälp, möjligheter att själv påverka arbetet genom att delta i beslut och välja metod, och i vilken utsträckning som man kan tillfredsställa de behov och krav som man har på sitt arbete.

Arbetstillfredsställelse är det andra centrala begreppet som vi använder. Detta är ett viktigt begrepp i socialpsykologisk arbetsmiljöforskning.

I detta sammanhang utgår vi från de kriterier som Bertil Gardell kommit fram till i sin forskning. Det finns självfallet fler försök till att operationalisera begreppet. Emelelrtid tycker de flesta likna varandra och Gardells forskning sammanfattar, enligt min mening, klart de grundläggande behoven för arbetstillfredsställelse (Gardell kallar det arbetsglädje).

Dessa behov är:

- inflytande i arbetslivet och självbestämmande över arbetstakt och arbetsmetoder
- upplevelse av överblick och mening i arbetet
- samarbete och gemenskap med andra människor (43)

För att få stimulans och känna motivation är det viktigt att människorna kan använda sin kunskap och sina anlag i arbetet. Dessutom är det viktigt för individen att han erhåller uppskattning för sin arbetsinsats och har möjlighet till utveckling i arbetet. Om detta är uppfyllt finns det förutsättningar för en god arbetsmiljö.

4.5.1 Arbetsbelastning

Denna rubrik sammanfattar ett antal indexvariabler som var för sig utgör olika dimensioner av belastning i arbetet. Dessa finns återgivna i diagrammen på sid 52 - 55.

Variabeln Arbetsmängd (kvantitativ) är sammansatt av frågorna 11 och 12, som lyder Hur mycket har Du att göra i Ditt arbete och Har Du så mycket att göra att Du har svårt att hinna med Dina arbetsuppgifter?

På fråga 11 svarade 50.7 % av barnhemspersonalen och 39.4 % av ungdomshemspersonalen att man hade alldeles eller något för mycket att göra i jobbet. Medan 43.5 % av barnhemspersonalen och 57.6 % av personalen på ungdomshemmen menade att man hade varken för lite eller för mycket att göra.

På fråga 12 svarade 13 % respektive 12.1 % att man ofta upplevde det så att man hade svårt att hinna med sina arbetsuppgifter. Medan 49.3 % respektive 51.5 % menade att det hände ibland.

I indexvariabeln är svaren sammänvägda och ger ett mer måttligt utslag. Medelvärde är 6.2 på en skala från 2 till 10 och med en måttlig spridning, dvs de flesta upplevde arbetsmängden som något över "lagom"-strecket.

Variabeln svårighetsgrad (kvantitativ) består av frågorna 20 och 21. Fråga 20 rör huruvida man anser uppgifterna vara för svåra eller för enkla och fråga 21 handlar om ifall man har arbetsuppgifter som är så svåra att de nästan är omöjliga att klara av.

På fråga 20 svarade en överväldigande majoritet att man ansåg arbetsuppgifterna varken vara för svåra eller för enkla. Nämligen: 68.7 % och 69.7 % av barnhems- respektive ungdomshemspersonalen.

På fråga 21 var tendensen densamma. Av barnhemspersonalen svarade 77.5 % att en ligen del eller en viss del av deras arbetsuppgifter var av sådan art att de var nästan omöjliga att klara av. På ungdomshemmen ansåg 78.8 % detsamma.

I indexvariabeln uttrycks detta så att de allra flesta tycker att jobbet varken är för enkelt eller för svårt. Referensgruppernas data ligger nära, mental-/barnskötargruppen uttrycker dock en något mindre upplevd svårighetsgrad.

Variabeln arbetskrav är en sammanvägning av de båda förra. Kraven upplevs som ganska måttliga i båda personalkategorierna, med en liten tendens mot den övre hälvan inom variationsområdet. Mental-/barnskötargruppen avviker på så sätt att de upplever lägre arbetskrav och soc tj/kuratorer en något högre men dock marginell skillnad.

Påverkansmöjligheter är en variabel som rör faktorer som balanserar belastningen. Variabeln är sammansatt av frågorna 38, 39 och 40. Dessa lyder: Är Du ofta bunden att följa med i en arbetstakt som Du inte kan påverka? har Du sådana arbetsuppgifter som andra har bestämt för Dig, eller har Du möjligheter att själv bestämma vad Du skall göra? och Är Ditt arbete av den arten att Du i pressade lägen kan välja en snabbare arbetsmetod?

På fråga 39 svarade de allra flesta, både på barnhem och ungdomshem, att man aldrig eller sällan var bunden av en arbetstakt som man måste följa, 60 % respektive 69.7 % och 25.4 % respektive 18.2 % tyckte att det hände ibland.

Personalen tycks uppleva att de har ett stort inflytande över arbetsuppgifterna. Inte mindre än 89.9 % respektive 96.7 % ansåg att de alltid eller för det mesta är med och bestämmer.

På fråga 40 svarade 39.4 % respektive 38.7 % att det inte går att välja någon snabbare arbetsmetod och 49.3 % respektive 41.9 % av personalen menade att det går ibland. Detta är egentligen en fråga som inte är adekvat att ställa till institutionspersonal, vilket också svaren visar.

Om man ser till de två första frågorna i indexvariabeln så har personalen på institutioner stor frihet att delta i och påverka arbetsinnehållet. Detta framgår också i andra sammanhang. Denna bild modereras något i indexvariabeln av fråga 40, som diagrammet utvisar.

Indexvariabeln kan tillkalla extra resurser består av frågorna 22, 23 och 13. Fråga 22 lyder: I vilken utsträckning får Du hjälp och stöd av överordnade när du har svårigheter i Ditt arbete? Fråga 23 berör i vilken utsträckning man får hjälp av arbetskamrater när man har svårigheter i

sitt arbete. Och fråga 13 är formulerad: Är Dina arbetsuppgifter av den arten att Dina arbetskamrater kan hjälpa till med Dina arbetsuppgifter om Du inte skulle hinna med?

De allra flesta ansåg att man hade all eller nästan all den hjälp man behövde av överordnade då man behövde sådan. 64.3 % på barnhem och 48.5 % på ungdomsinstitution svarade så, medan 30 % respektive 45.5 % tycktes få viss hjälp.

Samma uppfattning hade man när det gällde hjälp från arbetskamraterna. Inte mindre än 80 % av barnhemspersonalen och 69.7 % av ungdomshemspersonalen ansåg att man fick all eller nästan all hjälp man behöver av sina arbetskamrater.

På frågan om ens arbetsuppgifter är sådana att arbetskamraterna kan hjälpa till, svarar 68.6 % respektive 78.8 % av de tillfrågade att det gick med nästan alla eller en stor del av deras arbetsuppgifter.

Sammanvägt i indexvariabeln uttrycks detta i att något mer än hälften (60 %) kan tillkalla extra resurser. Anmärkningsvärt är här att i referensgruppen soc tj/kuratorer är det bara 7 % som har dessa möjligheter, vilket kanske visar att deras arbete är, i stor utsträckning, ett ensamarbete.

Variabeln oklara krav (inklusive växlande krav) är sammansatt av frågorna 25, 26 och 31. Fråga 25 lyder: Får Du bristfällig information eller växlande besked från arbetsledningen? Fråga 26 är formulerad: Är Du tveksam om hur Du på bästa sätt skall lösa Dina arbetsuppgifter? Och fråga 31 rör klimatet: När ni har olika meningar på Din arbetsplats, om något som gäller arbetet, brukar ni då tillsammans ta upp och diskutera dem?

På fråga 25 tyckte 42.0 % av barnhemspersonalen och 36.3 % av ungdomshemspersonalen att man sällan eller aldrig fick bristfällig information eller växlande besked från sin arbetsledning. Men de flesta ansåg emellertid att detta skedde ibland, 52.2 % respektive 42.4 %.

ibland tvekar 71.4 % av de tillfrågade på barnhemmen och 69.7 % på ungdomshemmen om hur de på bästa sätt skall lösa sina uppgifter. 10 % respektive 15.2 % menar att de ofta är tveksamma.

Det sociala klimatet tycks vara gott på institutionerna så tillvida att inte mindre än 94.2 % respektive 93.9 % svarade att man nästan alltid

eller ofta diskuterade tillsammans då man hade olika meningar om arbetet.

I indexvariabeln framstår upplevelserna av iklara krav som tämligen måttliga. Men anmärkningsvärt är, att man i så pass hög grad är tveksam om hur man bäst skall lösa sina arbetsuppgifter som det framgår av fråga 26. Detta planar ut i indexvariabeln genom frågorna 25 och 31 som "balanserar" tveksamheten. Tveksamheten uttrycker något annat än oklara (eller växlande) krav.

Variabeln oförenliga krav söker fånga upp "kravkonflikter". Fråga 19 lyder: I många yrken arbetar man tillsammans med flera olika personalgrupper eller man har flera olika grupper som man skall utföra ett arbete åt eller för. Ibland kan man då uppleva att dessa olika grupper ställer krav som är nästan omöjliga att förena. Ena gruppen vill att jag skall arbeta på ett visst sätt och en annan grupp (eller t ex en arbetsledare) att jag skall arbeta på ett helt motsatt sätt. Det kan då vara svårt att veta hur man skall utföra sitt arbete när man har en sådan "kravkonflikt".

- Ställer olika grupper (allmänhet/överordnade/arbetskamrater/underordnade/andra myndigheter etc) krav på Dig som Du tycker är svåra att förena?

Här svarade 14.1 % på barnhem och 42.4 % på ungdomshem att man nästan alltid eller ofta upplevde att man utsattes för oförenliga krav. Här skiljer sig svaren på de olika institutionerna åt kraftigt. Ungdomshemspersonalen upplever i mycket högre grad ett slags "korstryck". 49.3 % respektive 33.3 % menade att detta skedde ibland, medan 31 % respektive 15.2 % av de tillfrågade upplevde detta sällan.

Av samtliga de fyra yrkesgrupperna var det personalen på ungdomshemmen som upplevde största "kravkonflikterna".

Den sista i raden av variabler som inverkar på arbetsbelastningen är graden av feedback, dvs kunskaper om arbetsinsatsens resultat. I detta fall handlar det om respons från överordnad. När det gäller människovårdande/behandlande arbeten kan en sådan respons bara vara en liten del av en feedback. Den viktigaste delen är inte medtagen i detta formulär, nämligen: i vilken utsträckning man får veta att ens insatser har hjälpt klienter i avsedd/önskad riktning. Detta slags feedback är endast marginal när det gäller omsorgs- och behandlingsarbete på institution. I en annan del av enkäten kom det i varje fall fram att feedback från kli-

enterna skedde i form av att man ringde och berättade hur det stod till eller kom på besök. Denna feedback upplevdes som betydelsefull.

De flesta svarade att man ibland fick feedback från sina överordnade, 42.3 % respektive 50 %. Att det var sällan tyckte 29 % respektive 28.1 % av personalen på barn- respektive ungdomshem. Referensgruppen uppvisar en "sämre" profil, mental-/barnskötare upplever ganska dålig feedback i arbetet.

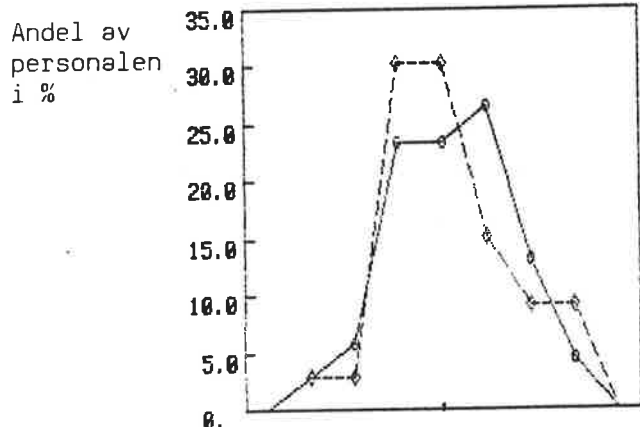
De ovan analyserade indexvariablerna visar en bild av tämligen måttlig arbetsbelastning i statistisk bemärkelse. Delvariablerna ger ofta var för sig en delvis annorlunda bild och dessutom är en del frågor mindre adekvata för människobehandlande yrken. Dessa frågor modererar ibland på ett tveksamt sätt den upplevda psykiska belastningen, som den framträder i diagrammen nedan.

I ARBETSBELASTNING

Diagram a och b: Arbetsmängd (kvant) mot grupp

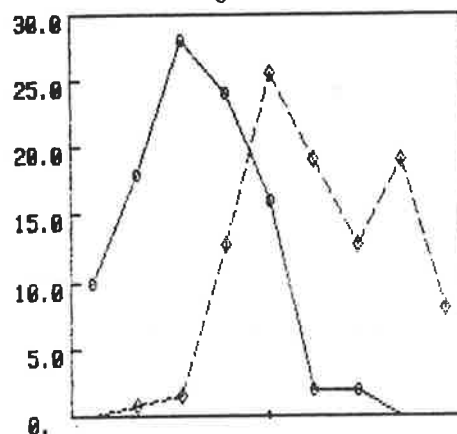
a) ◉ Barnhem personal

◊ Ungdomshem personal



b) ◉ Mental-/barnskötare

◊ Socialtj/kuratorer



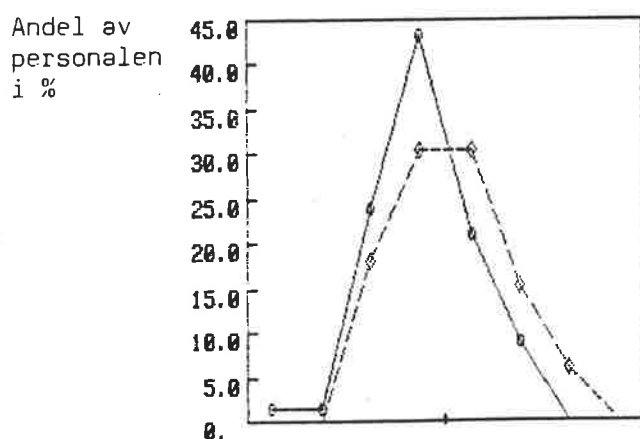
Upplevd arbetsmängd. Variationsområde: liten (2) - mycket (10)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	6.3	6.0	4.3	7.0
Medelvärde	6.2	6.2	4.3	7.2
Standardavvikelse	1.4	1.4	1.4	1.6

Diagram a och b: Svårighetsgrad (kval) mot grupp

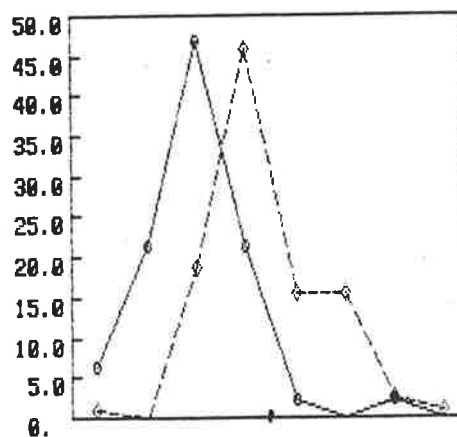
a) ◉ Barnhem personal

◊ Ungdomshem personal



b) ◉ Mental-/barnskötare

◊ Socialtj/kuratorer



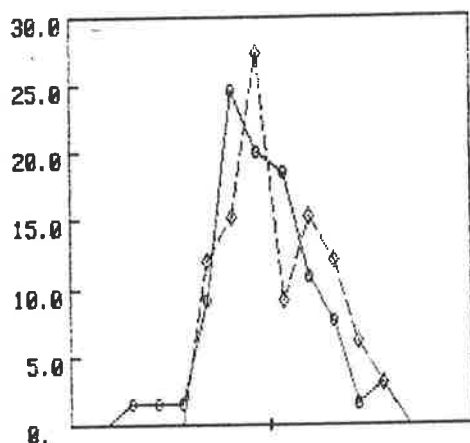
Upplevd svårighetsgrad. Variationsområde: liten (2) - mycket (9)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	5.0	5.6	4.0	5.2
Medelvärde	5.1	5.6	4.0	5.4
Standardavvikelse	1.0	1.1	1.1	1.1

Diagram a och b: Arbetskrav (kvant + kval) mot grupp

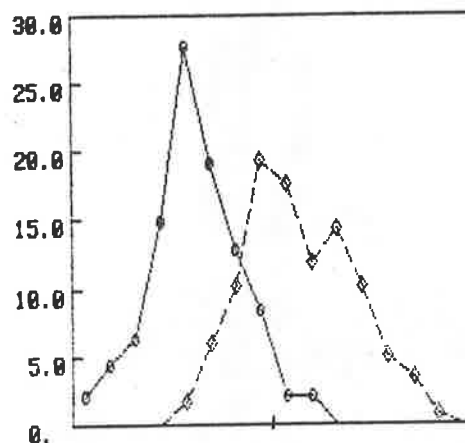
a) Barnhem

Ungdomshem

Andel av
personalen
i %

b) Mental-/barnskötare

Socialtj/kuratorer



Upplevda arbetskrav. Variationsområde: små (4) - stora (19)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	11.0	11.3	8.3	12.2
Medelvärde	11.2	11.8	8.4	12.5
Standardavvikelse	1.9	1.9	1.8	2.2

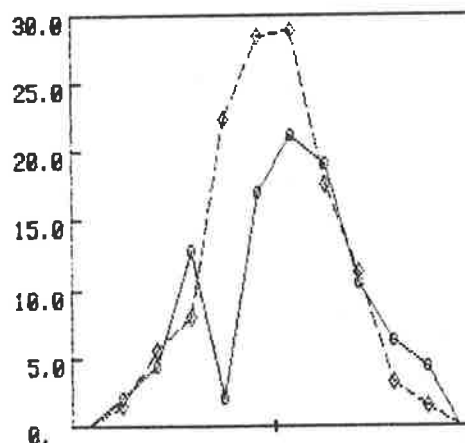
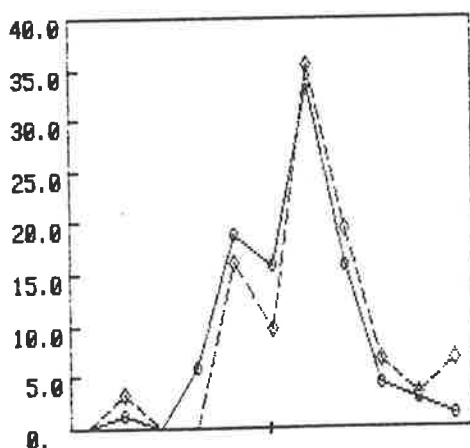
Diagram a och b: Påverkansmöjligheter mot grupp

a) Barnhem

Ungdomshem

b) Mental-/barnskötare

Socialtj/kuratorer

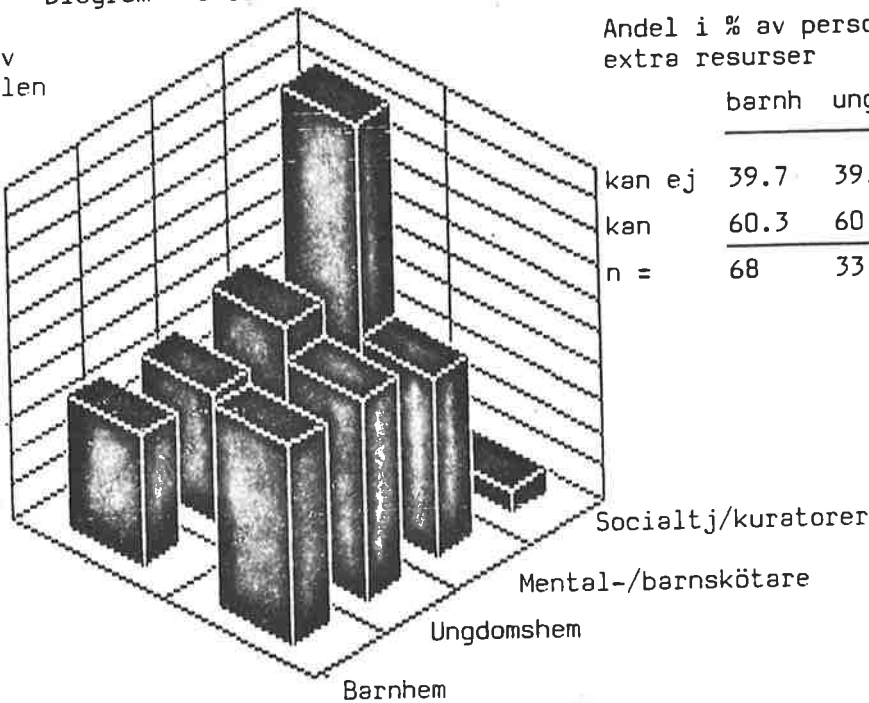
Andel av
personalen
i %

Upplevda påverkansmöjligheter. Variationsområde: små (3) - goda (13)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	8.7	9.1	9.0	7.9
Medelvärde	8.6	9.1	8.9	7.9
Standardavvikelse	1.6	1.9	2.1	1.6

Diagram a och b: Kan tillkalla extra resurser mot grupp

Andel av personalen i %

100.0
90.0
80.0
70.0
60.0
50.0
40.0
30.0
20.0
10.0
0.

Andel i % av personalen som kan tillkalla extra resurser

	barnh	ungdh	ment-/barn	soc/kur
kan ej	39.7	39.4	46	92.9
kan	60.3	60.6	54	7.1
n =	68	33	50	127

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	1.8	1.7	1.6	1.0
Medelvärde	1.6	1.6	1.5	1.1
Standardavvikelse	0.5	0.5	0.5	0.3

Diagram a och b: Oklara krav (inkl växlande krav) mot grupp

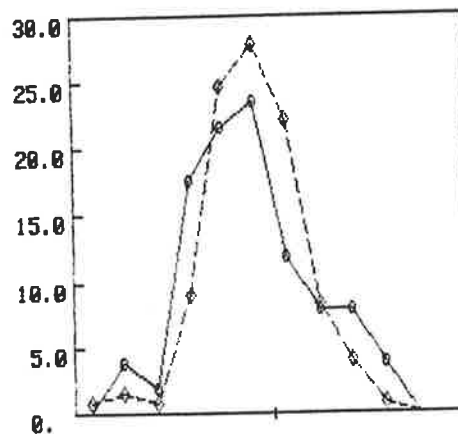
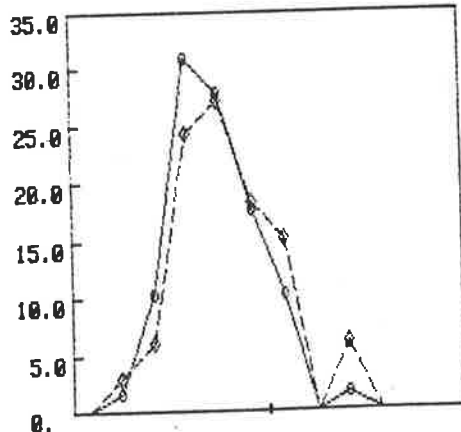
a) Barnhem

Ungdomshem

b) Mental-/barnskötare

Socialtj/kuratorer

Andel av personalen i %



Upplevelse av oklara krav. Variationsområde: (Nej (3) - Mycket ofta (14))

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	6.8	7.1	7.7	8.0
Medelvärde	6.9	7.3	7.9	8.0
Standardavvikelse	1.3	1.6	1.9	1.5

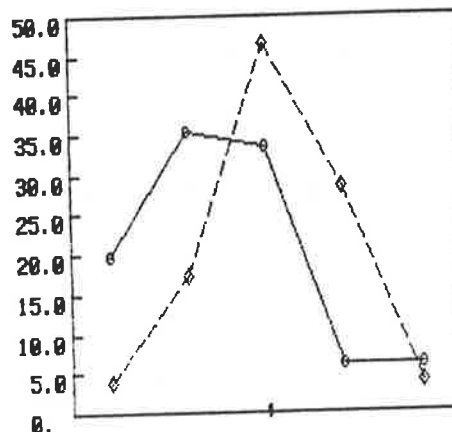
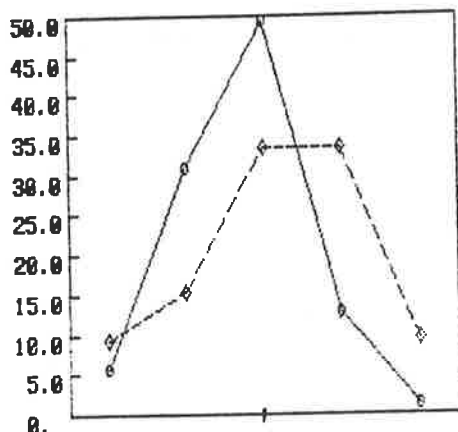
Diagram a och b: Oförenliga krav mot grupp

a) ↗ Barnhem

↘ Ungdomshem

b) ↗ Mental-/barnskötare

↘ Socialtj/kuratorer

Andel av
personalen
i %

Upplever oförenliga krav. Variationsområde: Aldrig (1) - Alltid (5)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	2.8	3.3	2.4	3.1
Medelvärde	2.7	3.2	2.4	3.1
Standardavvikelse	0.8	1.1	1.1	0.9

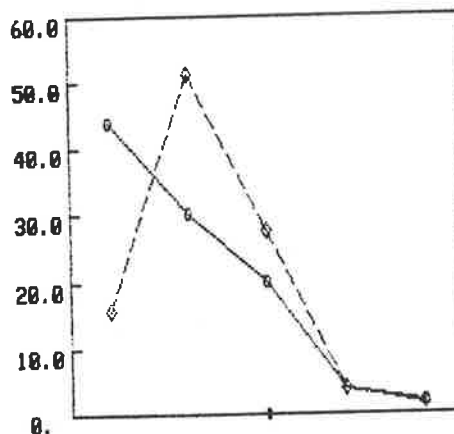
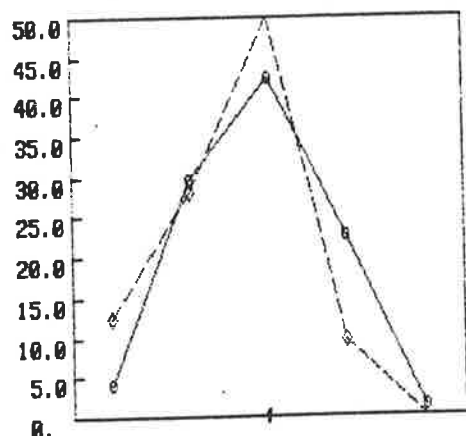
Diagram a och b: Feed-back mot grupp

a) ↗ Barnhem

↘ Ungdomshem

b) ↗ Mental-/barnskötare

↘ Socialtj/kuratorer

Andel av
personalen
i %

Kunskap om arbetsinsatsens resultat (feed-back). Variationsområde: Dålig (1) - Bra (5)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	2.9	2.9	1.7	2.2
Medelvärde	2.9	2.6	1.9	2.2
Standardavvikelse	0.9	0.8	1.0	0.8

4.5.2 Konsekvenser

Den psykiska belastningen, som man har upplevt i sitt arbete, hänger också ihop med hur man bedömer konsekvensen av ett misslyckande i arbetet. De konsekvenser som finns medtagna i formuläret berör olika dimensioner varav några är mindre adekvata för förhållandena på institutionen.

Frågan som ställdes i enkäten löd: hr Du arbetsuppgifter som är sådana att om Du gör ett fel eller misstag leder till att:

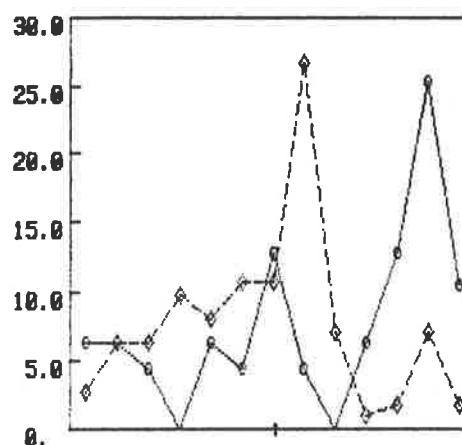
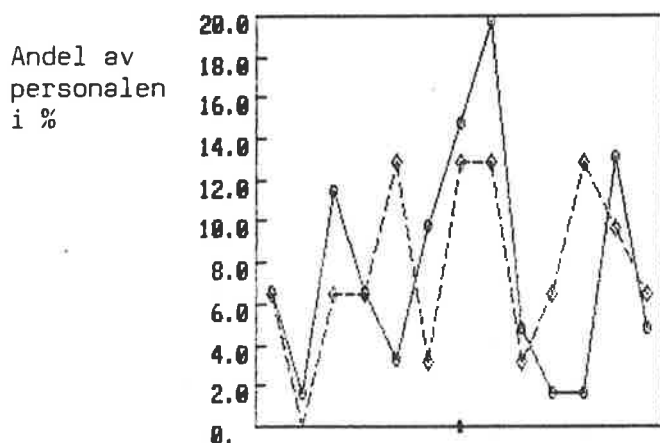
	Barnhem n = 68				Ungdomshem n = 33			
	Inte alls %	Knappast %	I viss mån %	I stor utstr %	Inte alls %	Knappast %	I viss mån %	I stor utstr %
- Andra människors hälsa är i fara	19.4	19.4	53.7	7.5	21.2	33.3	33.3	12.1
- Stora ekonomiska värden är i fara	46.3	40.3	10.4	3.0	54.2	33.3	12.1	0
- Du förlorar mkt prestige eller känner det som ett personligt nederlag	10.4	31.3	49.3	9.0	18.3	27.3	39.4	15.2
- Du skulle själv skadas fysiskt	25.4	35.8	34.3	4.3	6.5	25.8	54.8	12.9
- Du skulle få kritik av Dina överordnade	5.9	22.1	64.7	7.4	9.4	25.0	56.3	9.4
- Du skulle få kritik av Dina medarbetare	5.9	22.1	64.7	7.4	12.5	18.8	62.5	6.3

Av diagrammet framgår att spridningen kring medelvärdet är högt. Detta beror självfallet på att delfrågorna söker täcka olika dimensioner, där en del bara till liten grad passar in på institutionsarbetet. Detta framgår istället klart i tabellen ovan.

Det är svårt att ställa en säker "diagnos" angående psykisk belastning hos institutionspersonalen utifrån detta material. Emellertid kan man försiktigtvis tyda vissa tendenser, som att arbetet är psykiskt tungt och svårt så tillvida att man kan inte med bestämdhet säga att man ofta handlar rätt. Dock finns det en hel del komponenter som modererar detta. T ex bra socialt klimat och stor medbestämmanderätt.

II KONSEKVENSER AV FELGREPP OCH FELAKTIGA BESLUT

Diagram a och b: Konsekvenser ... mot grupp

a) \circ Barnhem \diamond Ungdomshemb) \circ Mental-/barnskötare \diamond Socialtj/kuratorer

Konsekvenser av felgrepp och felaktiga beslut. Variationsområde: Inga (0) - Allvarliga (12)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	6.2	6.6	9.3	6.1
Medelvärde	6.1	6.5	7.6	5.7
Standardavvikelse	3.4	3.5	3.9	2.9

4.5.3 Arbetstillfredsställelse

Resultat från arbetslivsforskningen ger för handen att olika aspekter av arbetstillfredsställelse kan på olika sätt moderera den psykiska belastningen i arbetet. Emellertid är begreppet arbetstillfredsställelse mångomdiskuterat.

Magnus Söderström (44) redogör för, vad han kallar, tre principiella invändningar. Vad som genomgående kommer fram i diskussionen är "problem av mätteknisk natur".

De tre principiella invändningarna är:

- 1 "teoriernas påfallande generella natur" medan behovet är "av mera specifik kunskap inom området". Om man anlägger ett holistiskt perspektiv på arbetstillfredsställelse kan man förvänta skillnader mellan individerna som beror på utomliggande faktorer typ: socioekonomiska förhållanden (familjen - ålder - utbildning - etc).
- 2 Arbetet varierar vad gäller "innehåll och möjligheter att där finna tillfredsställelse för olika grupper av individer". Detta hänger ihop med "förekomsten av två grupper av oberoende variabler" (yttre och inre). De yttre beror på personens totala livssituation. Förhållandet arbete - fritid/privatliv har betydelse för upplevelser i arbetet. De inre arbetskraven påverkar också arbetstillfredsställelsen. Det är framför allt sådana som belyses i vårt formulär.
- 3 Den faktiska arbetsmiljön och den upplevda miljön kan, men behöver inte, vara samma sak. Samma arbete kan upplevas väldigt olika av de anställda beroende av hur deras livssituation och levnadshistoria ser ut (jfr sid 3). De flesta människor tenderar också att svara så att det framgår att man trivs med sitt arbete (det är faktiskt en existentiell fråga) den s k 80/20-regeln.

Jag delar Söderströms resonemang att en "teori om arbetstillfredsställelse måste således vara dynamisk och beakta dels relationen mellan arbete - icke arbete ur individens synpunkt, dels förändringar över tid".

I denna undersökning begränsas analyser av den upplevda arbetstillfredsställelsen till de s k "inre variablerna". Diagrammen på sid uttrycker olika aspekter på arbetstillfredsställelse. Den första av dessa rör engagemang i arbetet. Fråga 10 rör huruvida man uppfattar de flesta av sina arbetsuppgifter som mycket engagerande - mycket tråkiga. En stor majoritet menar att man har mycket eller ganska engagerande arbetsuppgifter, 94.2 % respektive 87.8 %.

Den andra variabeln, utvecklingsmöjligheter, är ett index konstruerat av frågorna 17, 20, 21 och 24. Fråga 17 rör omväxlande, splittrade eller ensidiga arbetsuppgifter. Fråga 20 handlar om huruvida man upplever sina arbetsuppgifter som svåra eller enkla. Fråga 21 berör svårighetsgraden i arbetet och fråga 24 handlar om hur lång tid man bedömer att det tar innan man kan klara av arbetet, under de omständigheter att man har den utbildning som krävs.

Man menade att arbetsuppgifterna var lagom omväxlande, 87 % respektive 72.7 % och att de var varken för svåra eller för enkla, 68.7 % respektive 69.7 %. Vidare ansåg de flesta att en liten del av deras arbete var sådant att det nästan var omöjligt att klara av, 63.4 % respektive 45.5 %. Nästan hälften av personalen menade att med adekvat utbildning tar det några månader innan man kan arbetet, 45.5 % respektive 42.4 %.

Dessa frågor har vägts samman och ger en bild av ganska goda utvecklingsmöjligheter i arbetet. Man anser att splittrade, för svåra och enkla arbetsuppgifter är negativt för utvecklingsmöjligheter i arbetet, liksom ett allt för specialiserat arbete.

Gemenskap är viktigt för arbetstillfredsställelse. Liksom andra känslor är det svårt att mäta. Formulärskonstruktören framhåller att "social gemenskap är en viktig del i arbetstillfredsställelsen men sannolikt är det index som konstruerats inte tillfredsställande. Även för grupper där man genom andra källor känt till brister i den sociala gemenskapen, rapporteras inte detta i någon högra utsträckning". "Det är svårt att med enkätteknik erhålla information om just den sociala gemenskapen". Mina intervjuer bekräftar till viss del detta understatement.

Indexvariabeln gemenskap består av frågorna 29 och 30. Fråga 29 rör möjligheterna av kontakt under arbetet och fråga 30 handlar om hur man kommer överens med arbetskamrater och överordnade. Av de tillfrågade svarade 45.7 % respektive 45.5 % att de när som helst under arbetet kunde ha kontakt med varandra och 48.6 % respektive 51.5 % menade att det var möjligt under vissa delar av arbetet.

95.8 % av barnhemspersonalen och 96.9 % av ungdomshemspersonalen menade att man kom mycket bra eller ganska bra överens med varandra i arbetsgruppen. Medan 94.1 % respektive 90.6 % ansåg att man kom mycket bra eller ganska bra överens med sin överordnad.

Indexvariabeln ger en bild av ett positivt arbetsklimat på institutionerna. Dock bör man hålla reservationen ovan i minnet.

Att röna uppskattning i sitt arbete är betydelsefullt för alla. Indexvariabeln är sammansatt av frågorna 32, 33 och 35. Dessa lyder: Hur tror Du att Dina arbetskamrater värderar Dina arbetsuppgifter? Hur tror Du att dina överordnade värderar Dina arbetsuppgifter? och Får Du beröm/kritik för Ditt arbete?

På den första frågansvarade 92.9 % respektive 94.0 % att arbetskamraterna värderade ens arbetsuppgifter som mycket eller ganska viktiga. På den andra frågan menade 95.8% respektive 87.9 % att ens överordnade värderade arbetsuppgifterna som mycket eller ganska viktiga. 69 % av barnhemspersonalen och 69.7 % av ungdomshemspersonalen svarade att de fick både beröm och kritik för sitt arbete. 16.9 % respektive 18.2 % menade att de inte fick någon respons alls.

Sammantaget upplevde således en stor majoritet att de rönste ganska stor uppskattning i sitt arbete.

En annan aspekt av arbetstillfredsställelse handlar om trygghet i arbetet. Indexvariabeln trygghet (oro för risker, oro för framtiden).

Fråga 37 a-i är formulerad: Oloka saker kan hända i ett arbete. Är det något av nedanstående som Du personligen oroar Dig för i Ditt arbete?

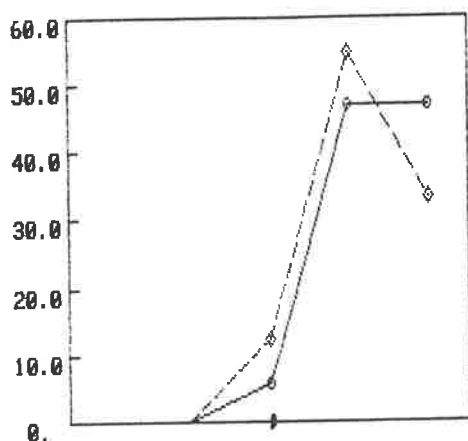

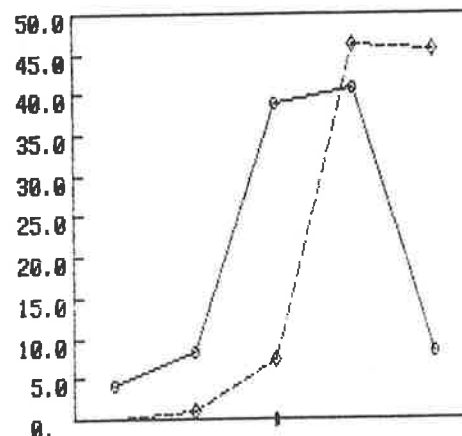
	Oroar mig (i %)					
	inte alls	något	mycket	inte alls	något	mycket
Att själv drabbas av olycksfall i arbetet	72.7	25.8	1.5	75.8	21.1	3.0
Att själv utsättas för våld eller repressalier i arbetet	35.8	58.2	6.0	24.2	63.6	12.1
Att själv bli sjuk som följd av arbetet	56.1	36.4	7.6	63.6	27.3	9.1
Att själv genom ett misstag åstadkomma skador en olycka där någon skadas	46.3	47.8	6.0	60.6	36.4	3.0
Att själv genom misstag åstadkomma skador för stora belopp	81.5	16.9	1.5	84.8	15.2	0
Att arbetsplatsen skall omorganiseras	46.3	46.3	7.5	45.5	39.4	15.2
Att ny teknik skall införas på arbetsplatsen	90.5	6.3	3.2	90.9	6.1	3.0
Att besparings- o nedskärningsåtgärder skall genomföras på arbetsplatsen	24.6	56.5	18.8	12.1	57.6	30.3
Att arbetsplatsen skall flyttas till annan ort	70.3	28.1	1.6	72.7	24.2	3.0

En del av dessa frågor är inte adekvata för arbetet på en institution, vilket syns tydligt i svarsalternativen. Sammanvägda i indexvariabeln ger de tämligen måttligt värde när det gäller upplevd trygghet i arbetet (se diagrammet).

Man upplever arbetet som självständigt. Variabeln autonomi består av fråga 39, som rör frågan huruvida man är med och bestämmer sina arbetsuppgifter eller ej. Av svaren framgår att man upplever stor självständighet i sitt arbete. 20.3 % respektive 41.9 % är alltid med och bestämmer. Här skiljer det sig markant i svaren mellan de två grupperna. 69.6 % respektive 54.8 % menar att de för det mesta är med och bestämmer. Allmänt sett har institutionspersonalen större inflytande över sitt arbete än referensgrupperna, där mental-/barnskötare uppger lägst grad av självständighet.

III ARBETSTILLFREDSSTÄLLELSE

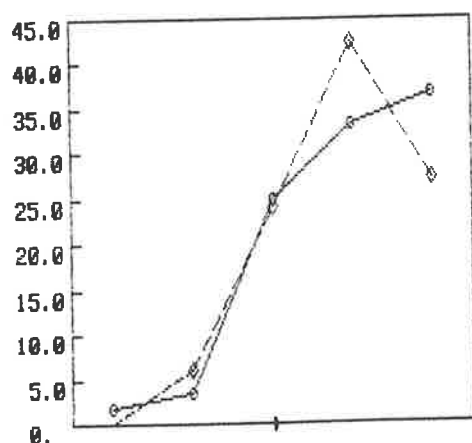


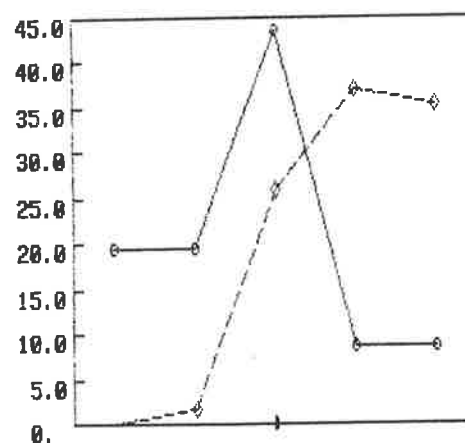
Diagram a och b: Engagemang mot grupp

a)  Barnhem UngdomshemAndel av
personalen
i %b)  Mental-/barnskötare Socialtj/kuratorer

Engagerande arbetsuppgifter. Variationsområde: Litet (1) - Mycket (5)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	4.4	4.2	3.5	4.4
Medelvärde	4.4	4.2	3.4	4.4
Standardavvikelse	0.6	0.7	0.9	0.7

Diagram a och b: Utvecklingsmöjlighet mot yrke

a)  Barnhem UngdomshemAndel av
personalen
i %b)  Mental-/barnskötare Socialtj/kuratorer

Utvecklingsmöjligheter i arbetet. Variationsområde: Inga (0) - Goda (4)

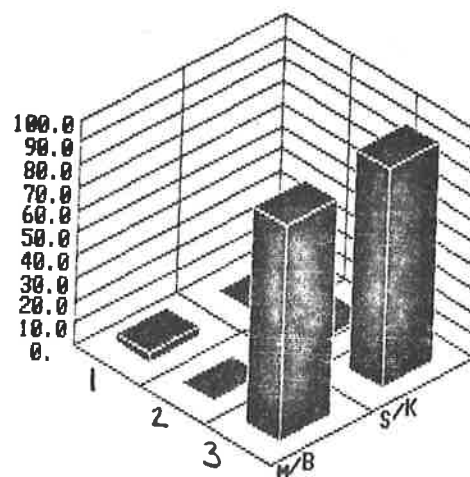
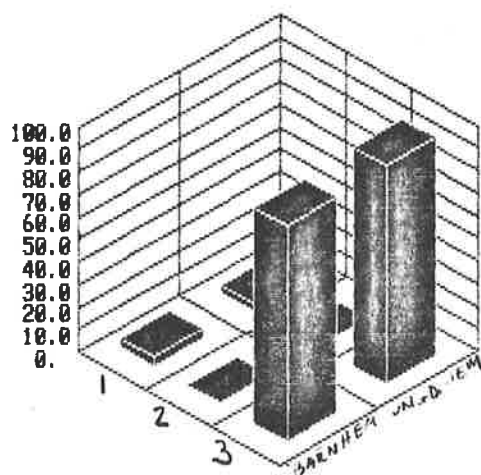
	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	3.1	3.0	1.7	3.1
Medelvärde	3.0	3.0	1.7	3.1
Standardavvikelse	1.0	0.9	1.2	0.8

Diagram a och b: Gemenskap mot yrke

a) Barnhem
Ungdomshem

b) Mental-/barnskötare
Socialtj/kuratorer

Andel av
personalen
i %



Upplevd gemenskap i arbetet. Variationsområde: Negativ (1) - Positiv (3)

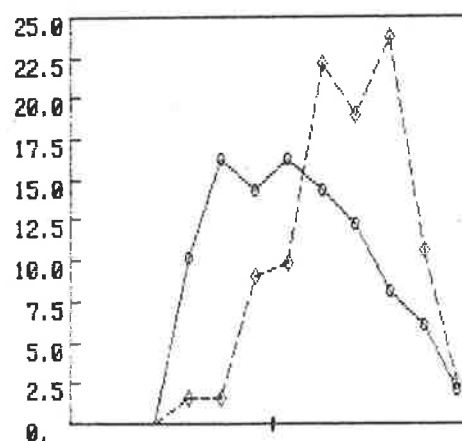
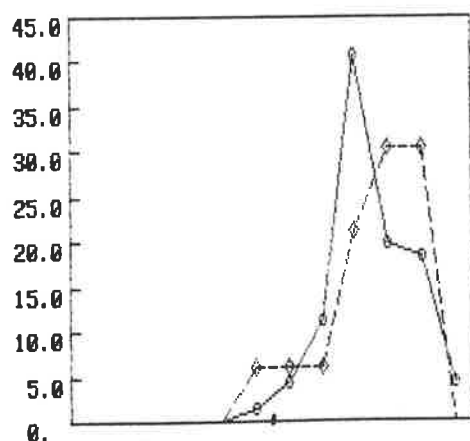
	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	3.0	3.0	3.0	3.0
Medelvärde	3.0	3.0	2.9	3.0
Standardavvikelse	0.4	0.3	0.4	0.2

Diagram a och b. Uppskattning mot grupp

a) ◉ Barnhem
◊ Ungdomshem

b) ◉ Mental-/barnskötare
◊ Socialtj/kuratorer

Andel av
personalen
i %



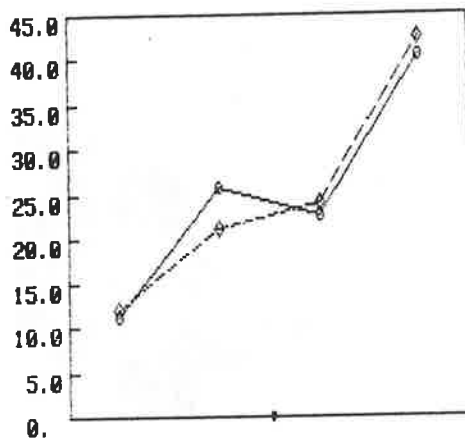
Upplevd uppskattning i arbetet. Variationsområde: Ingen (3) - Stor (14)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	11.3	11.9	9.1	10.8
Medelvärde	11.5	11.5	9.2	20.7
Standardavvikelse	1.2	1.5	2.1	1.7

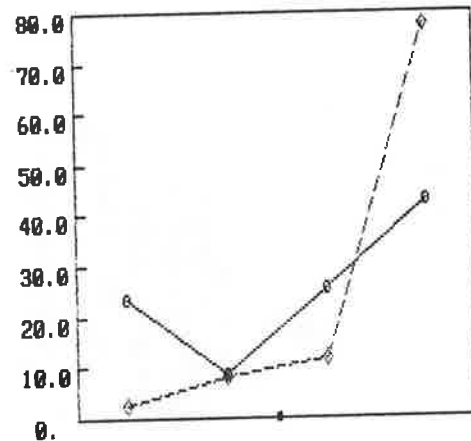
Diagram a och b: Trygghet (oro för risker, oro för framtiden) mot grupp

a) \circ Barnhem
 \diamond Ungdomshem

Andel av personalen i %



b) \circ Mental-/barnskötare
 \diamond Socialtj/kuratorer



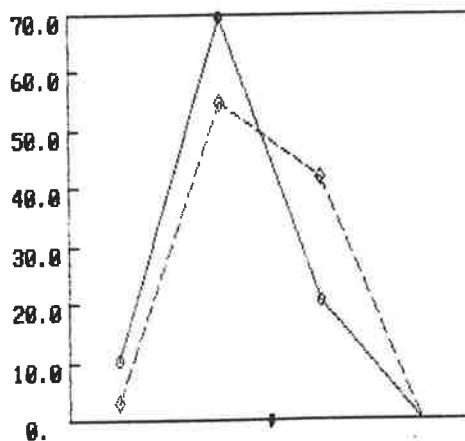
Upplevd trygghet i arbetet. Variationsområde: Stor oro i båda avseenden = 0
 Ingen oro ger "trygghet" = 3

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	2.1	2.2	2.2	2.9
Medelvärde	1.9	2.0	1.9	2.6
Standardavvikelse	1.1	1.1	1.2	0.7

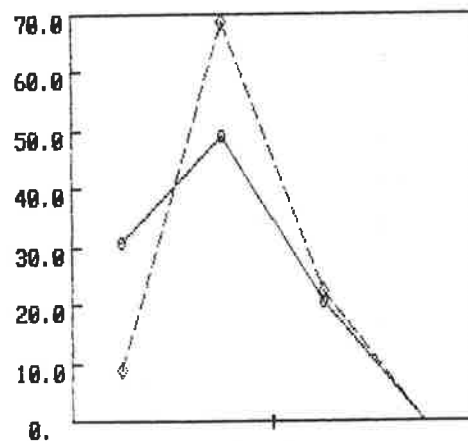
Diagram a och b: Autonomi mot grupp

a) \circ Barnhem
 \diamond Ungdomshem

Andel av personalen i %



b) \circ Mental-/barnskötare
 \diamond Socialtj/kuratorer



Upplevd autonomi i arbetet. Variationsområde: Liten grad av självständighet (1) -
 Hög grad av självständighet (4)

	barnhem	ungdomshem	mental-/barnskötare	socialtj/kuratorer
Median	2.1	2.4	1.9	2.1
Medelvärde	2.1	2.4	1.9	2.1
Standardavvikelse	0.5	0.6	0.7	0.5

4.5.5 Effektmått

Under denna rubrik redovisas vad som kan antas vara effekter av de totala psykosociala arbetsmiljöförhållandena. Betungande att arbeta övertid och trötthet efter arbetet är ofta resultat av icke acceptabla arbetsförhållanden. Jag har tidigare i rapporten pekat på att långvarig psykisk stress kan ge upphov till psykosomatiska symtom och störningar hos individerna. Besvaren uppstår ur ett komplext växelspel mellan individen och miljön (både inom och utom arbetet).

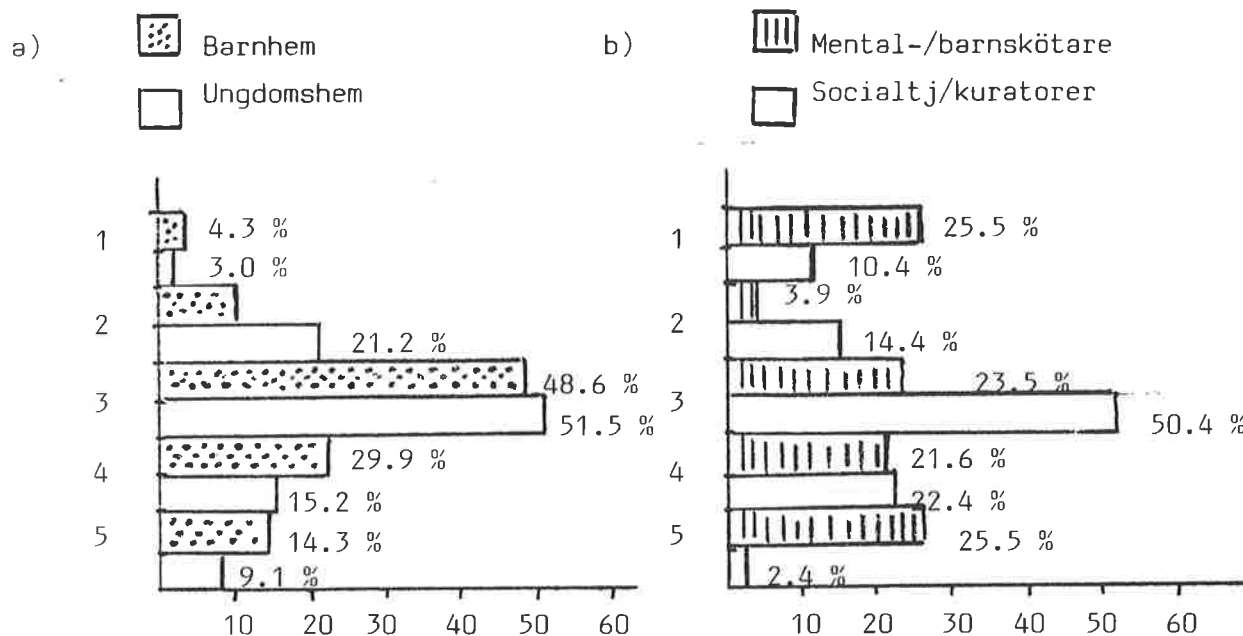
På frågan om man tycker att det är betungande att arbeta utöver den ordinarie arbetstiden valde de flesta ett mittéalternativ. Nämligen: 48.6 % respektive 51.5 % svarade att man upplevde det som betungande i viss mån. Soc tj/kuratorerna låg på samma nivå, 50.4 %, medan mental-/barnskötarna inte upplevde det som särskilt betungande, de flesta svarade knappast eller inte alls, 47.1 %.

På den andra frågan svarade 57.1 % respektive 66.7 % av de tillfrågade att de några gånger i månaden var så trötta efter jobbet att de hade svårt att umgås med familjen, träffa vänner, utöva någon hobby eller dylikt. 20 % respektive 12.1 % menade att detta hände några gånger i veckan.

V EFFEKTMÅTT

Variablerna analyseras som urskild fråga i "effektmaßt" ingår: fråga 14 (betungande att arbeta övertid), fråga 15 (trött efter jobbet) och psykosomatiska symtom och psykiska stress-symtom (frågorna i formulär FHV 004D).

Diagram a och b: Upplever Du det betungande att arbeta utöver Din ordinarie arbetstid?



(Förklaring till siffrorna i diagrammet)

- 1 Ej aktuellt
- 2 Ja, mycket
- 3 I viss mån
- 4 Nej, knappast
- 5 Nej, inte alls


	Barnh	Ungdh	Ment/b sköt	Soc tj/kur
Median	3.2	3.0	3.4	3.0
Medelvärde	3.3	3.1	3.2	2.9
Standardavvikelse	1.0	0.9	1.5	0.9

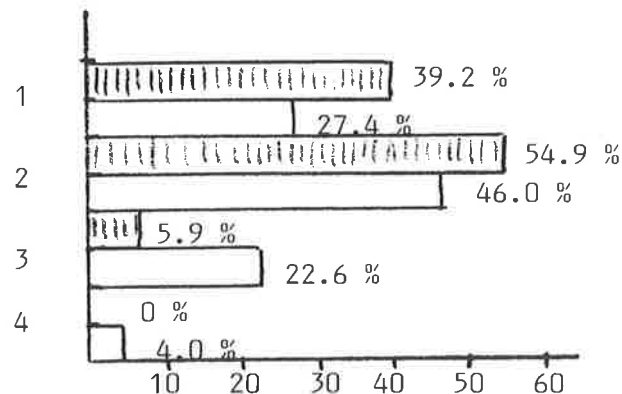
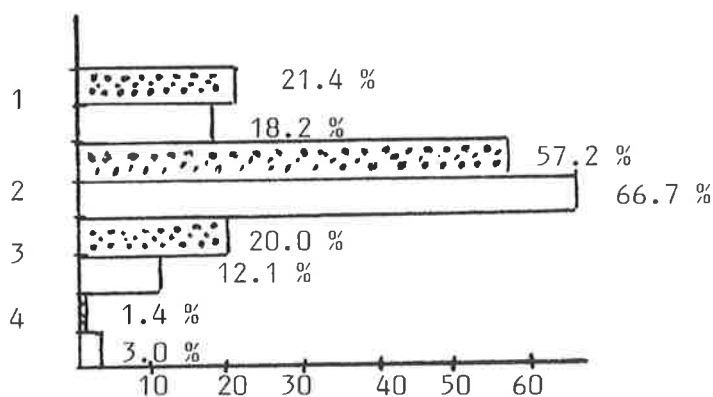
Diagram a och b: Händer det att Du är så trött efter arbetet att Du har svårt att t ex umgås med familjen, träffa vänner, utöva någon hobby eller dylikt?

a)  Barnhem

 Ungdomshem

b)  Mentalsköt-/barnskötare

 Socialtj/kuratorer



(Förklaring till siffrorna i diagrammet)

1 Aldrig eller nästan aldrig

2 Några gånger i månaden

3 Några gånger i veckan

4 I stort sett varje dag

	Barnh	Ungdh	Ment/b sköt	Soc tj/kur
Median	2.0	2.0	1.7	2.0
Medelvärde	2.0	2.0	1.7	2.0
Standardavvikelse	0.7	0.7	0.6	0.8

Effekterna av ett betungande arbete och mindre god arbetsmiljö manifesterar också i psykosomatiska besvär. Jag har gjort en grov bearbetning av svaren på formulär FHV 004D, som handlar om hur man mår (symtomformuläret).

Denna bearbetning visade att väldigt många angav att de ofta känner av olika psykiska och somatiska besvär. Nästan 80 % av personalen på barnhem och 90 % av ungdomshemspersonalen uppgav att de ofta hade kännning av något eller flera psykosomatiska besvär.

Tabell

Personer som ofta upplever något eller flera psykosomatiska besvär (obs! gäller alla besvärstyperna/profiler).

	Barnhem	Ungdomshem
Inga symtom	21 %	10 %
1 - 3 symtom	39 %	30 %
4 - 6 symtom	23 %	36 %
7 - eller fler symtom	16 %	24 %
n =	70	33

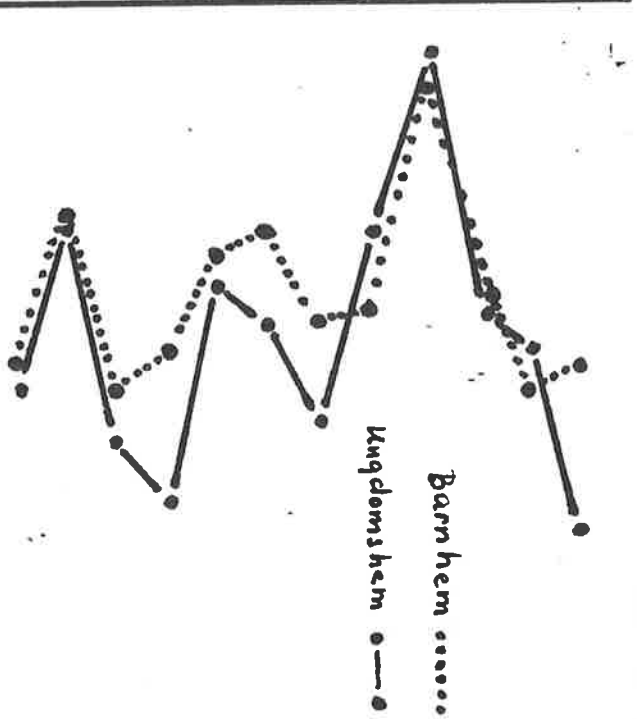
Andra studier av arbetsmiljöfrågor bland socialarbetare har liknande resultat . Men det är många faktorer både innanför och utanför arbetet som samspelar. Dock kan man tolka resultatet som en fingervisning om vartåt det lutar, dvs det finns förhållanden i arbetet som i ett komplext växelspel med andra faktorer ger upphov till besvären.

Besvärprofilen nedan visar på hur symtombilden bland institutionspersonalen såg ut.

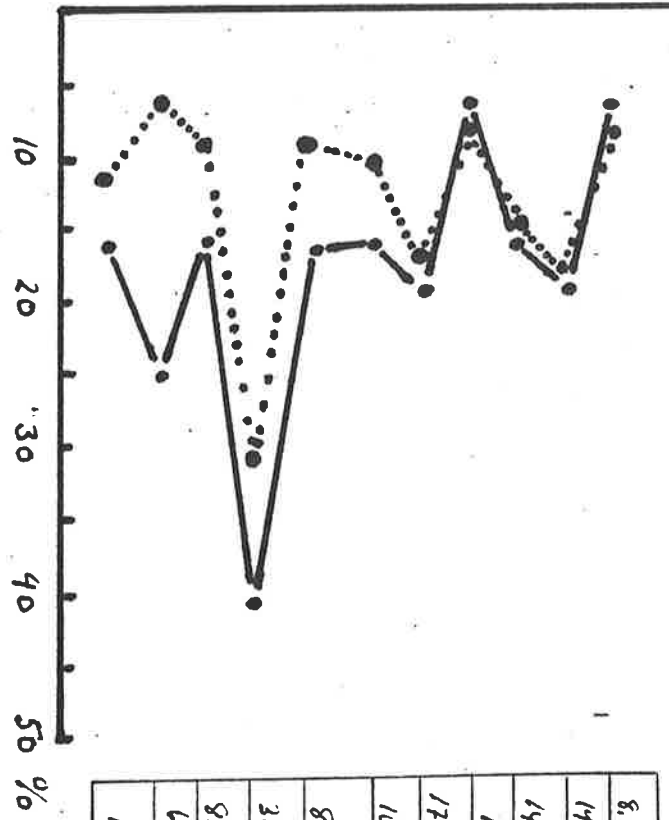
- Känner Du Dig ofta trött utan direkt anledning?
- BSV: Besväras Du ofta av huvudvärk?
- Sover Du ofta oroligt eller har Du svårt att somna på kvällarna?
- Besväras Du ofta av hjärtklappning?
- Känner Du Dig ofta okoncentrerad?
- Känner Du Dig ofta rastlös eller spänd?
- Känner Du Dig ofta irriterad eller otålig?
- Känner Du Dig ofta ängslig, orolig eller nervös?
- Känner Du Dig ofta nedstämd, olustig eller ledsen?
- Besväras Du av "orolig mage"?
- Har Du ofta sveda i maggropen, sura uppstötningar eller halsbränna?
- Besväras Du ibland av magsmärter?
- Besväras Du ofta av hosta under annan tid på dygnet än morgonen (gäller ej tillfällig hosta)?
- Drabbas Du ofta av förkylningar eller andra infektioner?
- Besväras Du ofta av nästläppa (ej förkylning)?
- Besväras Du ofta av rinnande ögon eller näsa (ej förkylning)?
- Besväras Du ofta av torr hud eller torra slemhinnor (ögon, näsa, mun och svalg)?
- Besväras Du ofta av klåda eller andra hudbesvär?
- Besväras Du ofta av andfåddhet eller tryck och obehag i bröstet när Du går i uppträbäckar eller skyndar Dig?
- Har Du ofta besvär från rygg, nacke eller axlar?
- Har Du ofta besvär från andra leder?
- Har Du "vita fingrar" vid kyla?
- Besväras Du av stickningar, domningar eller krypningar i någon del av kroppen?

INSTITUTION: BARN

UNGSÖCKA



25.4%	36.4%
23.5%	24.2%
20.6%	21.2%
6.0%	3.0%
22.1%	15.6%
21.9%	29.1%
15.9%	21.9%
17.2%	18.8%
23.9%	34.4%
26.9%	29.0%
14.9%	15.6%
24.6%	26.7%



8.8%	6.5%
14.1%	14.4%
14.7%	16.1%
1.5%	6.5%
17.6%	19.4%
10.5%	16.1%
8.6%	16.7%
31.3%	41.9%
8.8%	16.1%
6.1%	25.8%
11.4%	16.7%

5 AVSLUTNING

Jag underströk inledningsvis att avsikten med denna pilotstudie var att ringa insådana inslag i arbetsmiljön som kunde antas bero på psykosociala faktorer. Undersökningsfältet är ganska utforskat, i varje med den ansats som jag förordar, och därför har denna studie fått en explorativ karaktär och syfte.

Genom undersökningen har vi fått fram en del information om hur man ute på arbetsplatserna upplever arbetet med barn och ungdom. Informationen är användbar för fortsatta studier på institutionerna. Emellertid är den ganska begränsad, dels därför att den bara bygger på intervju och enkät data från ett mindre antal institutioner och dels pga att jag måst utelämna sådana dimensioner som organisation och ledarskap.

En fråga som man omedelbart ställer är: -skulle man kunna få ut mer information med en större enkätstudie? Jag tror att svaret är ganska givet. Nämligen: det man skulle vinna var att man skulle uppnå större statistisk säkerhet i materialet, men att man sannolikt likväl bara kunde anta samband mellan arbete och upplevelser. Men hur arbetsprocessen ser ut och vad som konkret sker i arbetet med klienterna (dvs "mötet") får man inte någon information om genom enbart enkätstudier. Den stora datamängd som exempelvis finns i form av referensmaterial från Örebrostiftelsen stödjer min misstanke.

Den information man får med hjälp av frågeformulär blir, i varje fall i sådana sammanhang där människors upplevelser är föremål för forskningen, med nödvändighet begränsad. Detta bekräftas i flera studier inom arbetsmiljöforskningen. Gunnar Aronsson, som i många år forskat inom arbetsmiljöområdet, skriver i sin doktorsavhandling att "kunskapsobjektet" är inte statistiskt och manipulerbart utan "förändras i en komplex process. Att använda kvantitativa data för att beskriva denna typ av fenomen medför alltid problem och begränsningar och det är inte givet att statistiska metoder, som exempelvis viktning av olika komponenter i arbetsmiljön, ger ett bättre underlag för handlingar och åtgärder än metoder, som bygger på kvalitativa data eller mindre komplexa kvantitativa data.

Att fixera vikter hos ett antal utvalda variabler som kontinuerligt står i dynamiskt samspel med varandra och med andra variabler har därmed sina begränsningar. Sådana viktningar kan knappast bli något annat än ett snitt ur en föränderlig verklighet och den precision, som sådana ansatser förefaller ha, kan vara skenbar. Det finns också i denna tekniska ansats -och här kommer frågan om arbetsmiljöforskningens roll och kunskapssyn in- en tendens att bortse från att arbetsmiljöns brukare inte bara är forskningsobjekt utan också subjekt och skapare av verkligheten."(45) Jag har tagit med detta ganska långa citat från Aronssons avhandling därför att jag menar att det sammanfattat på ett alldeles utmärkt sätt viktig erfarenhet som man uppnått inom social-psykologiskt inriktad arbetsmiljöforskning.

Denna erfarenhet stödjer jag mig på i min slutsats: -Vad som nu måste till för att vi skall, utöver den i och för sig intressanta kunskap vi erhållit genom enkätstudien, få mer och användbar kunskap om arbetsvillkor och arbetsförhållandena på barn- och ungdomsinstitutioner, är att vi studerar det konkreta arbets villkor och vad som faktiskt sker i själva arbetsprocessen.

Ett utkast till en sådan forskningsansats finns formulerad i ett forskningsprogram, som finns medtaget i bilagan till denna pilotstudie.

Notförteckning:

- 1 Jfr Hessle (1985)
- 2 Jfr Sunesson (1981a)
- 3 Hessle (1985) s25
- 3a Hallber (1985)
- 4 Jfr Björkman/Lundquist (1981) s183 ff
- 5 Lennerlöf (1982) s 13
- 6 Westlander (1979) s 16
- 7 Se diskussionen i Westlander (1979)
- 8 Framställningen i avsnittet om stress bygger på Aronsson (1985) d 2
- 9 Aronsson (1985) s 14 rapport IV
- 10 aa
- 11 Se Edit Ovesen, Arbetslöshetens psykiska följder
- 12 Cherniss (1980) s 83
- 13 Jag avser inte att diskutera bergeppet utan bara kort presentera hur några forskare inom området definierat det.
- 14 Se Maslach (1985)
- 15 aa
- 16 Enligt Cherniss (1980)
- 17 aa
- 18 Enligt resultat från amerikansk forskning jfr även Stjernö(1983)
- 19 Hem för vård eller boende, Socialstyrelsen (1985)
- 20 Socialstyrelsens institutionsutredning 4/80
- 21 Aubert (1970) s 69
- 22 Se Sunesson (1981 a,b)
- 23 aa och Sundin (1975)
- 24 Hessle (1985)
- 25 aa s 75
- 26 aa s 111
- 27 Se, Utveckling av ett frågeformulär rörande psykosocial arbetsmiljö (1984)
- 28 Hellevik(1985)
- 29 Edelwich &Brodsky cit ur Hallsten(1983) s 20
- 30 Jag har citerat ur samtliga enkäter från ungdomsinstitutionerna, men från barhemmen gjorde jag ett slumpmässigt urval av 31 enkäter proportionellt i förhållande till antalet enkäter avgivna vid de olika barninstitutionerna.

- 31 Se exv Bion (1974) och antologin Grupprelationer... (1984)
- 32 Cherniss (1980) s 22
- 33 Enligt uppgift från SA Månsson mfl som undersöker sexuell mobbing bland tonåringar.
- 34 Ur broschyren Socialsekreterarnas behov av handledning (1986)
- 35 aa s 22
- 36 Stjernø kom bl a fram till detta i sin studie §983)
- 37 Nerell m fl (1976) s 93
- 38 aa
- 39 Stjernø (1983) s 53
- 40 Dahlgren P= & K (1981) s 61
- 41 Nerellm fl (1976)
- 42 Se, Utveckling av ett frågefomulär...(9184)
- 43 Gardell (1981) s 14
- 44 Söderström (1981) s 33 ff
- 45 Aronsson (1985) del I s 52,53

Litteraturförteckning:

- Aronsson G (1985), Arbetsinnehåll -Handlingutrymme -Stressreaktioner.
 Aubert (1970), Socialt samspel
 Bion WR(1974), Gruppterapier Teorier och erfarenheter
 Björkman & Lundquist (1981), Från MAX til PIA. Reformstrategier inom
 arbetsmiljöområdet.
 Cherniss C(1980), Staff Burnout: Job Stress in Human Service
 Dahlgren PO & K(1981), Hur har du det på jobbet?
 Edelwich & Brodsky Burn-out. Cit ur Hallsten(1983)Utbrändhet
 Gardell B (1976) Arbetsinnehåll och livskvalité
 Hallberg I(1985), Den psykiatriska vårdprocessen
 Hellevik O(1985) Forskningsmetoder i sociologi och statsvetenskap
 Hessle S(1985), Riktlinjer för psykosocialt arbete
 Lennerlöf L(1982) Arbetsmiljön ur psykologisk och sociologiskt
 perspektiv.
 Nerell m fl (1976) Tjänstemännens arbetsmiljöer
 Maslach Ch (1985) Utbränd.
 Sunesson S(1981 a,b) När man inte lyckas. Tyvärr -allt måste ändras
 Sundin (1975), Individ, Insatituiton, Ideologi
 Socialstyrelsens institutionsutredning
 Söderström M(1981), Ett organisationsteoretiskt perspektiv för analys
 av personalutveckling i arbetslivet.
 Utveckling av ett frågeformulär rörande psykosocial arbetsmiljö (1984)
 Westlander G(1979), Vad är psykosociala frågor?

BILAGOR

Tabeller (Formulär FHV 008D)	Bil 1
Tjänstgöringsschema (exempel)	Bil 2
Befattningsbeskrivningar (exempel)	Bil 3
Standardbearbetning av index (avseende frågeformulär FHV 008D)	Bil 4
Enkätformulären	Bil 5
Intervjuguide	Bil 6
Forskningsprogram: ARBETSMILJÖ PÅ HEM FÖR VÅRD ELLER BOENDE -studier av arbetsprocessen och psykosocial arbetsmiljö på socialtjänstens institutioner för socialt behandlingsarbete med barn, ungdom och familjer (1985-12-15)	Bil 7

Tabellbilaga

Formulär FHV 008 D

Tabell 1: Uppfattar Du de flesta av Dina arbetsuppgifter som

	Barnhem	Ungdomshem
1 Mycket engagerande	33 (47.1 %)	11 (33.3 %)
2 Ganska engagerande	33 (47.1 %)	18 (54.5 %)
3 Varken engagerande eller tråkiga	4 (5.7 %)	4 (12.1 %)
4 Ganska tråkiga	0	0
5 Mycket tråkiga	0	0
n =	70	33
Medelvärde	1.586	1.788
Median	1.561	1.806
Standardavvikelse	0.602	0.650

Tabell 2: Hur mycket har Du att göra i Ditt arbete?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Alldeles för mycket	7 (10.1 %)	5 (15.2 %)
2 Något för mycket	28 (40.6 %)	8 (24.2 %)
3 Varken för mycket eller för lite	30 (43.5 %)	19 (57.6 %)
4 Något för lite	4 (5.8 %)	0
5 Alldeles för lite	0	1 (3.0 %)
n =	69	33
Medelvärde	2.449	2.515
Median	2.482	2.684
Standardavvikelse	0.758	0.870

Tabell 3

Fråga 12: Har Du så mycket att göra att Du har svårt att hinna med Dina arbetsuppgifter?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Nej, aldrig	5 (7.2 %)	3 (9.1 %)
2 Nej, sällan	21 (30.4 %)	9 (27.3 %)
3 Ja, ibland	34 (49.3 %)	17 (51.5 %)
4 Ja, ofta	9 (13.0 %)	4 (12.1 %)
5 Ja, nästan alltid	0	0
	n = 69	33
Medelvärde	2.681	2.667
Median	2.750	2.765
Standardavvikelse	0.795	0.816

Tabell 4

Fråga 13: Är Dina arbetsuppgifter av den arten att Dina medarbetare kan hjälpa till med Dina arbetsuppgifter om Du inte skulle hinna med?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Ja, det går med nästan alla mina arbetsuppgifter	24 (34.3 %)	17 (51.5 %)
2 Ja, det går med en stor del av mina arbetsuppgifter	24 (34.3 %)	9 (27.3 %)
3 Ja, det går med några av mina arbetsuppgifter	20 (28.6 %)	6 (18.2 %)
4 Nej, det går inte	2 (2.9 %)	1 (3.0 %)
	n = 70	33
Medelvärde	2.000	1.727
Median	1.958	1.471
Standardavvikelse	0.868	0.876

Tabell 5

Fråga 14: Upplever Du det betungande att arbeta utöver Din ordinarie arbetstid?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Ej aktuellt	3 (4.3 %)	1 (3.0 %)
2 Ja, mycket	7 (10.0 %)	7 (21.2 %)
3 I viss mån	34 (48.6 %)	17 (51.5 %)
4 Nej, knappast	16 (22.9 %)	5 (15.2 %)
5 Nej, inte alls	20 (14.3 %)	3 (9.1 %)
	<hr/>	<hr/>
n =	70	33
Medelvärde	3.329	3.061
Median	3.235	3.000
Standardavvikelse	0.989	0.933

Tabell 6

Fråga 15: Händer det att Du är så trött efter arbetet att Du har svårt att t ex umgås med familjen, träffa vänner, utöva någon hobby eller dylikt?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Aldrig eller nästan aldrig	15 (21.4 %)	6 (18.2 %)
2 Några gånger i månaden	40 (57.1 %)	22 (66.7 %)
3 Några gånger i veckan	14 (20.0 %)	4 (12.1 %)
4 I stort sett varje dag	1 (1.4 %)	1 (3.0 %)
	<hr/>	<hr/>
n =	70	33
Medelvärde	2.014	2.000
Median	2.000	1.977
Standardavvikelse	0.691	0.661

Tabell 7

Fråga 16: Skulle Du vilja förändra den mängd arbete Du har idag?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Nej	42 (60.9 %)	23 (69.7 %)
2 Ja	27 (39.1 %)	10 (30.3 %)
n =	69	33
Medelvärde	1.391	1.303
Median	1.321	1.217
Standardavvikelse	0.492	0.467

Tabell 8

Fråga 17: Tycker Du att Dina arbetsuppgifter är ...

	Barnhem	Ungdomshem
1 Allt för omväxlande och splittrade	5 (7.2 %)	5 (15.2 %)
2 Lagom omväxlande	60 (87.0 %)	24 (72.7 %)
3 Något ensidiga	4 (5.8 %)	3 (9.1 %)
4 Allt för ensidiga	0	1 (3.0 %)
n =	69	33
Medelvärde	1.986	2.000
Median	1.992	1.979
Standardavvikelse	0.364	0.612

Tabell 9

Fråga 18: Skulle Du vilja förändra Dina arbetsuppgifter?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Nej	39 (57.4 %)	16 (50.0 %)
2 Ja	29 (42.6 %)	16 (50.0 %)
n =	68	32
Medelvärde	1.426	1.500
Median	1.372	1.500
Standardavvikelse	0.498	0.508

Tabell 10

Fråga 19: Ställer olika grupper (allmänhet/överordnade/arbetskamrater/underordnade/andra myndigheter etc) krav på Dig som Du tycker är svåra att förena?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Nästan alltid	1 (1.4 %)	3 (9.1 %)
2 Ofta	9 (12.7 %)	11 (33.3 %)
3 Ibland	35 (49.3 %)	11 (33.3 %)
4 Sällan	22 (31.0 %)	5 (15.2 %)
5 Aldrig	4 (5.6 %)	3 (9.1 %)
n =	71	33
Medelvärde	3.268	2.818
Median	3.229	2.727
Standardavvikelse	0.810	1.103

Tabell 11

Fråga 20: Tycker Du Dina arbetsuppgifter är ...

	Barnhem	Ungdomshem
1 Mycket för svåra	0	3 (9.1 %)
2 Något för svåra	17 (25.4 %)	7 (21.2 %)
3 Varken för svåra eller för enkla	46 (68.7 %)	23 (69.7 %)
4 Något för enkla	2 (3.0 %)	0
5 Mycket för enkla	2 (3.0 %)	0
n =	67	33
Medelvärde	2.836	2.606
Median	2.859	2.783
Standardavvikelse	0.618	0.659

Tabell 12

Fråga 21: Har Du arbetsuppgifter som Du tycker är så svåra att de nästan är omöjliga att klara av?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Har inga sådana arbetsuppgifter	16 (22.5 %)	6 (18.2 %)
2 En liten del av mitt arbete är sådant	45 (63.4 %)	15 (45.5 %)
3 En viss del av mitt arbete är sådant	20 (14.1 %)	11 (33.3 %)
4 En stor del av mitt arbete är sådant	0	1 (3.0 %)
n =	71	33
Medelvärde	1.915	2.212
Median	1.933	2.200
Standardavvikelse	0.603	0.781

Tabell 13

Fråga 22: I vilken utsträckning får Du hjälp och stöd av överordnade när Du har svårigheter i Ditt arbete?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Får all hjälp jag behöver	23 (32.9 %)	11 (33.3 %)
2 Får nästan all hjälp jag behöver	22 (31.4 %)	5 (15.2 %)
3 Får viss hjälp	21 (30.0 %)	15 (45.5 %)
4 Får nästan ingen hjälp	3 (4.3 %)	2 (6.1 %)
5 Får ingen hjälp	1 (1.4 %)	0
n =	70	33
Medelvärde	2.100	2.242
Median	2.045	2.533
Standardavvikelse	0.965	1.001

Tabell 14

Fråga 23: I vilken utsträckning får Du hjälp av arbetskamrater när Du har svårigheter i Ditt arbete?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Har inga arbetskamrater	0	0
2 Får all hjälp jag behöver	28 (40.0 %)	15 (45.5 %)
3 Får nästan all hjälp jag behöver	28 (40.0 %)	8 (24.2 %)
4 Får viss hjälp	13 (18.6 %)	10 (30.3 %)
5 Får nästan ingen hjälp	1 (1.4 %)	0
6 Får ingen hjälp	0	0
n =	70	33
Medelvärde	2.814	2.848
Median	2.750	2.688
Standardavvikelse	0.786	0.870

Tabell 15

Fråga 24: Tänk Dig nu, att det kommer en nyanställd till Ditt arbete. en som har den utbildning som krävs.

Vissa arbeten klarar man direkt, när man börjar arbetet. Andra arbeten kräver en viss inskolningstid. Hur lång tid tar det innan man kan det arbete, som Du håller på med?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Några timmar	1 (1.5 %)	0
2 Några dagar	3 (4.5 %)	0
3 Några veckor	4 (6.1 %)	3 (9.1 %)
4 Några månader	30 (45.5 %)	14 (42.4 %)
5 1 år	7 (10.6 %)	9 (27.3 %)
6 2 år	4 (6.1 %)	3 (9.1 %)
7 Mycket lång tid	17 (25.8 %)	4 (12.0 %)
n =	66	33
Medelvärde	4.803	4.727
Median	4.333	4.464
Standardavvikelse	1.561	1.153

Tabell 16

Fråga 25: Får Du bristfällig information eller växlande besked från arbetsledningen?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Aldrig	9 (13.0 %)	4 (12.1 %)
2 Sällan	20 (29.0 %)	8 (24.2 %)
3 Ibländ	36 (52.2 %)	14 (42.4 %)
4 Ofta	3 (4.3 %)	4 (12.1 %)
5 Nästan alltid	1 (1.4 %)	3 (9.1 %)
n =	69	33
Medelvärde	2.522	2.818
Median	2.653	2.821
Standardavvikelse	0.833	1.103

Tabell 17

Fråga 26: Är Du tveksam om hur Du på bästa sätt skall lösa Dina uppgifter?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Aldrig	1 (1.4 %)	0
2 Sällan	12 (17.1 %)	4 (12.1 %)
3 Ibland	50 (71.4 %)	23 (69.7 %)
4 Ofta	7 (10.0 %)	5 (15.2 %)
5 Nästan alltid	0	1 (3.0 %)
	<hr/>	<hr/>
n =	70	33
Medelvärde	2.900	3.091
Median	2.940	3.043
Standardavvikelse	0.568	0.631

Tabell 18

Fråga 27: Är kraven som ställs på Dig "lagom"?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Ja	52 (74.3 %)	21 (65.6 %)
2 Nej	18 (25.7 %)	11 (34.4 %)
	<hr/>	<hr/>
n =	70	32
Medelvärde	1.257	1.344
Median	1.173	1.262
Standardavvikelse	0.440	0.483

Tabell 19

Fråga 28: Har Du arbetsuppgifter som är sådana att om Du gör ett fel eller misstag leder till att:

a) andra människors hälsa är i fara

	Barnhem	Ungdomshem
1 Inte alls	13 (19.4 %)	7 (21.2 %)
2 Knäppast	13 (19.4 %)	11 (33.3 %)
3 I viss mån	36 (53.7 %)	11 (33.3 %)
4 I stor utsträckning	5 (7.5 %)	4 (12.1 %)
n =	67	33
Medelvärde	2.493	2.364
Median	2.708	2.364
Standardavvikelse	0.894	0.962

Tabell 20

b) stora ekonomiska värden är i fara

	Barnhem	Ungdomshem
1 Inte alls	61 (46.3 %)	18 (54.5 %)
2 Knäppast	27 (40.3 %)	11 (33.3 %)
3 I viss mån	7 (10.4 %)	4 (12.1 %)
4 I stor utsträckning	1 (3.0 %)	0
n =	67	33
Medelvärde	1.701	1.576
Median	1.593	1.417
Standardavvikelse	0.779	0.708

Tabell 21

c) Du förlorar mycket prestige eller känner det som ett personligt nederlag

	Barnhem	Ungdomshem
1 Inte alls	7 (10.4 %)	6 (18.2 %)
2 Knappast	21 (31.3 %)	9 (27.3 %)
3 I viss mån	33 (49.3 %)	13 (39.4 %)
4 I stor utsträckning	6 (9.0 %)	5 (15.2 %)
n =	67	33
Medelvärde	2.567	2.515
Median	2.667	2.615
Standardavvikelse	0.802	0.972

Tabell 22

d) Du skulle själv kunna skadas fysiskt

	Barnhem	Ungdomshem
1 Inte alls	17 (25.4 %)	2 (6.5 %)
2 Knappast	24 (35.8 %)	8 (25.8 %)
3 I viss mån	23 (34.3 %)	17 (54.8 %)
4 I stor utsträckning	3 (4.5 %)	4 (12.9 %)
n =	67	31
Medelvärde	2.179	2.742
Median	2.188	2.824
Standardavvikelse	0.869	0.773

Tabell 23

e) Du skulle få kritik av Dina överordnade

	Barnhem	Ungdomshem
1 Inte alls	4 (5.9 %)	3 (9.4 %)
2 Knappast	15 (22.1 %)	8 (25.0 %)
3 I viss mån	44 (64.7 %)	18 (56.3 %)
4 I stor utsträckning	<u>5 (7.4 %)</u>	<u>3 (9.4 %)</u>
n =	68	32
Medelvärde	2.735	2.656
Median	2.841	2.778
Standardavvikelse	0.683	0.787

Tabell 24

f) Du skulle få kritik av Dina medarbetare

	Barnhem	Ungdomshem
1 Inte alls	4 (5.9 %)	4 (12.5 %)
2 Knappast	15 (22.1 %)	6 (18.8 %)
3 I viss mån	44 (64.7 %)	20 (62.5 %)
4 I stor utsträckning	<u>5 (7.4 %)</u>	<u>2 (6.3 %)</u>
n =	68	32
Medelvärde	2.735	2.625
Median	2.841	2.800
Standardavvikelse	0.683	0.793

Tabell 25

Fråga 29: Är arbetet sådant att Du och Dina arbetskamrater kan ha kontakt och prata med varandra under arbetet?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Har inga arbetskamrater	0	0
2 Ja, när som helst under arbetet	32 (45.7 %)	15 (45.5 %)
3 Ja, under vissa delar av arbetet	34 (48.6 %)	17 (51.5 %)
4 Nej, men man kan gå ifrån och prata när som helst	4 (5.7 %)	0
5 Nej, man kan prata endast under rasterna	0	1 (3.0 %)
6 Nej, aldrig	0	0
n =	70	33
Medelvärde	2.600	2.606
Median	2.588	2.588
Standardavvikelse	0.600	0.659

Tabell 26

Fråga 30: Hur kommer ni i Din arbetsgrupp överens med ...

a) varandra

	Barnhem	Ungdomshem
1 Mycket bra överens	30 (42.3 %)	11 (33.3 %)
2 Ganska bra överens	38 (53.5 %)	21 (63.6 %)
3 Mindre bra överens	3 (4.2 %)	1 (3.0 %)
4 Inte överens	0	0
n =	71	33
Medelvärde	1.620	1.697
Median	1.645	1.762
Standardavvikelse	0.570	0.529

Tabell 27

b) överordnade

	Barnhem	Ungdomshem
1 Mycket bra överens	26 (38.2 %)	8 (25.0 %)
2 Ganska bra överens	38 (55.9 %)	21 (65.6 %)
3 Mindre bra överens	4 (5.9 %)	3 (9.4 %)
4 Inte överens	0	0
n =	68	32
Medelvärde	1.676	1.844
Median	1.711	1.881
Standardavvikelse	0.584	0.574

Tabell 28

Fråga 31: När ni har olika meningar på Din arbetsplats, om något som gäller arbetet, brukar ni då tillsammans ta upp och diskutera dem?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Nästan alltid	40 (57.1 %)	23 (69.7 %)
2 Ofta	26 (37.1 %)	8 (24.2 %)
3 Sällan	4 (5.7 %)	2 (6.1 %)
4 Aldrig	0	0
n =	70	33
Medelvärde	1.486	1.364
Median	1.375	1.217
Standardavvikelse	0.608	0.603

Tabell 29

Fråga 32: Hur tror Du att Dina arbetskamrater värderar Dina arbetsuppgifter?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Har inga arbetskamrater	0	0
2 Mycket viktiga	28 (39.4 %)	15 (45.5 %)
3 Ganska viktiga	38 (53.5 %)	16 (48.5 %)
4 Varken viktiga eller oviktiga	5 (7.0 %)	2 (6.1 %)
5 Ganska oviktiga	0	0
6 Mycket oviktiga	0	0
n =	71	33
Medelvärde	2.676	2.606
Median	2.697	2.594
Standardavvikelse	0.604	0.609

Tabell 30

Fråga 33: Hur tror Du att Dina överordnade värderar Dina arbetsuppgifter?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Mycket viktiga	23 (32.4 %)	14 (42.4 %)
2 Ganska viktiga	45 (63.4 %)	15 (45.5 %)
3 Varken viktiga eller oviktiga	5 (4.2 %)	4 (12.1 %)
4 Ganska oviktiga	0	0
5 Mycket oviktiga	0	0
n =	71	33
Medelvärde	1.718	1.697
Median	1.778	1.667
Standardavvikelse	0.539	0.684

Tabell 31

Fråga 34: Brukar Dina överordnade tala om för Dig hur de tycker att Du utför Ditt arbete?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Nästan alltid	1 (1.4 %)	0
2 Ofta	16 (22.5 %)	3 (9.4 %)
3 Ibland	30 (42.3 %)	16 (50.0 %)
4 Sällan	21 (29.6 %)	9 (28.1 %)
5 Aldrig	3 (4.2 %)	4 (12.5 %)
n =	71	32
Medelvärde	3.127	3.438
Median	3.117	3.313
Standardavvikelse	0.861	0.840

Tabell 32

Fråga 35: Får Du beröm/kritik för Ditt arbete?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Både beröm och kritik	49 (69.0 %)	23 (69.7 %)
2 Övervägande beröm	7 (9.9 %)	3 (9.1 %)
3 Övervägande kritik	3 (4.2 %)	1 3.0 %)
4 Varken beröm eller kritik	12 (16,9 %)	6 (18.2 %)
n =	71	33
Medelvärde	1.690	1.697
Median	1.224	1.217
Standardavvikelse	1.154	1.185

Tabell 33

Fråga 36: Vill Du förändra något när det gäller gemenskapen på Din arbetsplats?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Nej	30 (43.5 %)	17 (53.1 %)
2 Ja	39 (56.5 %)	15 (46.9 %)
n =	69	32
Medelvärde	1.565	1.469
Median	1.615	1.441
Standardavvikelse	0.499	0.507

Tabell 34

Fråga 37: Olika saker kan hända i ett arbete. Är det något av nedanstående, som Du personligen oroar Dig för i Ditt arbete?

a) att själv drabbas av olycksfall i arbetet

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	48 (72.7 %)	25 (75.8 %)
2 Oroar mig något	17 (25.8 %)	7 (21.1 %)
3 Oroar mig mycket	1 (1.5 %)	1 (3.0 %)
n =	66	33
Medelvärde	1.288	1.273
Median	1.188	1.160
Standardavvikelse	0.489	0.517

Tabell 35

b) att själv utsättas för våld eller repressalier i arbetet

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	24 (35.8 %)	8 (24.2 %)
2 Oroar mig något	39 (58.2 %)	21 (63.6 %)
3 Oroar mig mycket	4 (6.0 %)	4 (12.1 %)
n =	67	33
Medelvärde	1.701	1.879
Median	1.744	1.905
Standardavvikelse	0.578	0.600

Tabell 36

c) att själv bli sjuk som följd av arbetet

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	37 (56.1 %)	21 (63.6 %)
2 Oroar mig något	24 (36.4 %)	9 (27.3 %)
3 Oroar mig mycket	5 (7.6 %)	3 (9.1 %)
n =	66	33
Medelvärde	1.515	1.455
Median	1.392	1.286
Standardavvikelse	0.638	0.666

Tabell 37

d) att själv genom ett misstag åstadkomma en olycka där någon skadas

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	31 (46.3 %)	20 (60.6 %)
2 Oroar mig något	32 (47.8 %)	12 (36.4 %)
3 Oroar mig mycket	<u>4 (6.0 %)</u>	<u>1 (3.0 %)</u>
n =	67	33
Medelvärde	1.597	1.424
Median	1.578	1.325
Standardavvikelse	0.605	0.561

Tabell 38

e) att själv genom misstag åstadkomma skador för stora belopp

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	53 (81.5 %)	28 (84.8 %)
2 Oroar mig något	11 (16,9 %)	5 (15.2 %)
3 Oroar mig mycket	<u>1 (1.5 %)</u>	<u>0</u>
n =	65	33
Medelvärde	1.200	1.152
Median	1.113	1.089
Standardavvikelse	0.440	0.364

Tabell 39

f) att arbetsplatsen skall omorganiseras

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	31 (46.3 %)	15 (45.5 %)
2 Oroar mig något	31 (46.3 %)	13 (39.4 %)
3 Oroar mig mycket	5 (7.5 %)	5 (15.2 %)
n =	67	33
Medelvärde	1.612	1.697
Median	1.581	1.615
Standardavvikelse	0.627	0.728

Tabell 40

g) att ny teknik skall införas på arbetsplatsen

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	57 (90.5 %)	30 (90.9 %)
2 Oroar mig något	4 (6.3 %)	2 (6.1 %)
3 Oroar mig mycket	2 (3.2 %)	1 (3.0 %)
n =	63	33
Medelvärde	1.127	1.121
Median	1.053	1.050
Standardavvikelse	0.421	0.415

Tabell 41

h) att besparings- och nedskärningsåtgärder skall genomföras på arbetsplatsen

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	17 (24.6 %)	4 (12.1 %)
2 Oroar mig något	39 (56.5 %)	19 (57.6 %)
3 Oroar mig mycket	13 (18.8 %)	10 (30.3 %)
n =	69	33
Medelvärde	1.942	2.182
Median	1.949	1.158
Standardavvikelse	0.662	0.635

Tabell 42

i) att arbetsplatsen skall flyttas till annan ort

	Barnhem	Ungdomshem
1 Oroar mig inte alls	45 (70.3 %)	24 (72.7 %)
2 Oroar mig något	18 (28.1 %)	8 (24.2 %)
3 Oroar mig mycket	1 (1.6 %)	1 (3.0 %)
n =	64	33
Medelvärde	1.313	1.303
Median	1.211	1.188
Standardavvikelse	0.500	0.529

Tabell 43

Fråga 38: Är Du ofta bunden att följa med i en arbetstakt, som Du inte kan påverka?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Aldrig	19 (26.8 %)	9 (27.3 %)
2 Sällan	25 (35.2 %)	14 (42.4 %)
3 Ibländ	18 (25.4 %)	6 (18.2 %)
4 Ofta	7 (9.9 %)	3 (9.1 %)
5 Nästan alltid	2 (2.8 %)	1 (3.0 %)
n =	71	33
Medelvärde	2.268	2.182
Median	2.160	2.036
Standardavvikelse	1.055	1.044

Tabell 44

Fråga 39: Har Du sådana arbetsuppgifter, som andra har bestämt för Dig, eller har Du möjlighet att själv vara med och bestämma, vad Du skall göra?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Är alltid med och bestämmer	14 (20.3 %)	13 (41.9 %)
2 Är för det mesta med och bestämmer	48 (69.6 %)	17 (54.8 %)
3 Är för det mesta inte med och bestämmer	6 (8.7 %)	1 (3.2 %)
4 Är aldrig med och bestämmer	1 (1.4 %)	0
n =	69	31
Medelvärde	1.913	1.613
Median	1.927	1.647
Standardavvikelse	0.588	0.558

Tabell 45

Fråga: Är Ditt arbete av den arten, att Du i pressade lägen kan välja en snabbare arbetsmetod. (I de allara flesta fall kan ju snabbheten väljas på beskostnad av t ex sämre kvalitet på tjänsterna /eller produkterna/ men kan ändå vara en utväg i riktigt pressade lägen.)

	Barnhem	Ungdomshem
1 Ja, det går med nästan alla mina arbetsuppgifter	4 (5.6 %)	3 (9.7 %)
2 Ja, det går med en stor del av mina arbetsuppgifter	4 (5.6 %)	3 (9.7 %)
3 Ja, det går med några av mina arbetsuppgifter	35 (49.3 %)	13 (41.9 %)
4 Nej, det går inte	<u>28 (39.4 %)</u>	<u>12 (38.7 %)</u>
n =	71	31
Medelvärde	3.225	3.097
Median	3.286	3.231
Standardavvikelse	0.796	0.944

Tabell 46

Fråga 41: Är möjligheterna att påverka Dina arbetsförhållanden tillfredsställande?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Ja	53 (77.9 %)	21 (67.7 %)
2 Nej	<u>15 (22.1 %)</u>	<u>10 (32.3 %)</u>
n =	68	31
Medelvärde	1.221	1.323
Median	1.142	1.238
Standardavvikelse	0.418	0.475

Tabell 47

Fråga 42: är Du nöjd eller missnöjd med den information, som Du får
beträffande ...

a) förändringar på arbetsplatsen

	Barnhem	Ungdomshem
1 Mycket nöjd	9 (12.9 %)	6 (20.0 %)
2 Ganska nöjd	40 (57.1 %)	16 (53.3 %)
3 Varken eller	12 (17.1 %)	4 (13.3 %)
4 Ganska missnöjd	9 (12.9 %)	2 (6.7 %)
5 Mycket missnöjd	0	2 (6.7 %)
n =	70	30
Medelvärde	2.300	2.267
Median	2.150	2.063
Standardavvikelse	0.857	1.081

Tabell 48

b) vad som sker på företaget/myndigheten i stort

	Barnhem	Ungdomshem
1 Mycket nöjd	6 (8.7 %)	1
2 Ganska nöjd	25 (36.2 %)	13
3 Varken eller	22 (31.9 %)	6
4 Ganska missnöjd	14 (20.3 %)	8
5 Mycket missnöjd	2 (2.9 %)	3
n =	69	31
Medelvärde	2.725	2.968
Median	2.659	2.750
Standardavvikelse	0.983	1.110

Tabell 49

c) det fackliga arbetet

	Barnhem	Ungdomshem
1 Mycket nöjd	8 (11.6 %)	4 (12.9 %)
2 Ganska nöjd	24 (34.8 %)	15 (48.4 %)
3 Varken eller	25 (36.2 %)	8 (25.8 %)
4 Ganska missnöjd	7 (10.1 %)	2 (6.5 %)
5 Mycket missnöjd	5 (7.2 %)	2 (6.5 %)
n =	69	31
Medelvärde	2.667	2.452
Median	2.600	2.267
Standardavvikelse	1.053	1.028

Tabell 50

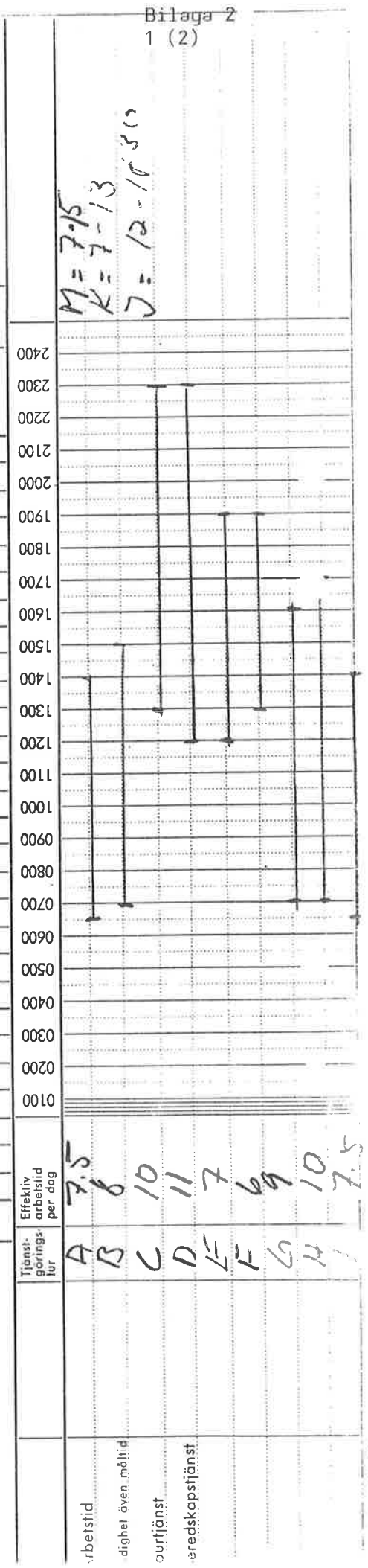
Fråga 43: Skulle Du vilja förändra något som för informationen på Din arbetsplats?

	Barnhem	Ungdomshem
1 Nej	34 (53.1 %)	16 (51.6 %)
2 Ja	30 (46.9 %)	15 (48.4 %)
n =	64	31
Medelvärde	1.469	1.484
Median	1.441	1.469
Standardavvikelse	0.503	0.508

TJANSTGÖRINGSSCHEMA — 4 veckor (början måndag)

Tjänstegrupp

	Vecka 1							Vecka 2							Vecka 3							Vecka 4							Antal arbetstimmar	Vecko- arb-lid	Anmärkning									
	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S												
Beh. personal	K	L	D	I	L	L	L	C	A	E	K	L	C	S	F	K	L	C	I	L	L	L	J	E	M	L	C	L	L	V	E	M	L	C	C	B	H	153		+5 nättar
" "	F	K	L	C	I	L	L	J	E	M	L	C	C	B	H	K	L	D	I	L	L	L	C	A	E	K	L	C	S	F	K	L	C	S	-11-		+5 nättar			
" "	C	A	E	K	L	C	S	F	K	L	C	I	L	L	J	E	M	L	C	C	B	H	L	C	A	E	K	L	C	S	F	K	L	C	S	-11-		+5 nättar		
" "	J	E	M	L	C	B	H	K	L	D	I	L	L	L	C	A	E	K	L	C	C	B	H	L	C	A	E	K	L	C	S	F	K	L	C	S	-11-		+5 nättar	



ÖVERENSKOMMELSE

Datum _____ | Förbund _____

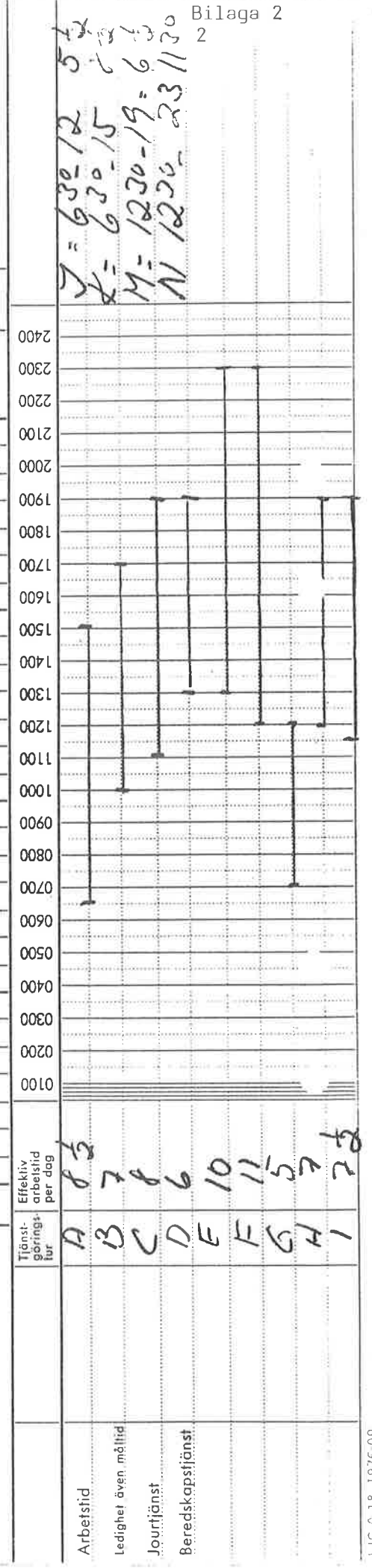
Underskrift _____

TJANSTGORINGSSCHEMA — 4 veckor (början måndag)

Tjänstegrupp _____

Avdelning _____

	Vecka 1							Vecka 2							Vecka 3							Vecka 4							Antal arbetstimmar	Vecko- arb- tid	Anmärkning
	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S	M	T	O	T	F	L	S			
	D E K L C I A L B H G L L C L E K L C I							F A L B M G L L L E K L I I F A L B L D E K L L L							L E K L C I F A L B F J L L D E K L C I							L E K L C I F A L B F J L L D E K L C I									
Förestånd																													153		+ 50 min
Bitr. Förestånd																													-11-		-11-
Beh.personal.																													-1-		-11-



J = 630-12 = 54
 K = 630-15 = 615
 M = 1230-19 = 615
 N = 1230-23 = 1130

Bilaga 2
2

BEFATTNINGSBESKRIVNING

ORGANISATIONSENHET

BEFATTNING

Biträdande föreståndare

STÄLLNING I ORGANISATIONEN

Är administrativt underställd föreståndaren. I föreståndarens frånvaro ställföreträdare för denna med ansvar och arbetsuppgifter som normalt ankommer på föreståndaren. Är administrativt överordnad övrig personal.

ARBETSOMRÅDE

Under föreståndaren leda och samordna verksamheten vid hemmet

HUVUDFUNKTION

- leda, planera, utveckla och samordna verksamheten så att denna bedrivs i enlighet med gällande förordningar, bestämmelser och riktlinjer

- verka för en gynnsam arbetsmiljö och en positiv inställning hos medarbetare till arbetet

- verka för en god samverkan mellan institutionen, föräldrar och andra anhöriga, socialförvaltning, skola samt berörda myndigheter etc.

ARBETSUPPGIFTER

- verka för att personalens kunskaper och erfarenheter tillvaratas och utvecklas

- verka för en god organisation av verksamheten så att materiella och övriga resurser tillvaratas väl

- medverka vid upprättande av förslag till budget

- följa utvecklingen inom arbetsområdet

- tillse att landstingets personalpolitik följes i tillämpliga delar

- tillse att arbetsmarknadslagar och avtal följes

- medverka vid introduktion av nyanställd personal

- tillse att journaler förs och att annan erforderlig dokumentation av behandling sker

- stimulera utveckling av vård- och behandlingsmetoder

- regelbundet delta i behandlingskonferenser samt medverka i att föreslagna åtgärder genomföres

- regelbundet delta i personal- och planeringskonferenser

- som föreståndarens ställföreträdare i förekommande fall besluta vid akutplacering

Fastställd 1985-03-07 - i övrigt fullgöra de allmänna åligganden som framgår av gällande avtal.

/Socialchef

BEFATTNINGSBESKRIVNING

ORGANISATIONSENHET

BEFATTNING

Föreståndare

STÄLLNING I ORGANISATIONEN

Underställd sektionschefen vid sociala sektionen.
Överordnad övriga befattningshavare vid hemmet.

HUVUDFUNKTION

- leda, planera, utveckla och samordna verksamheten så att denna bedrivs i enlighet med gällande förordningar, bestämmelser och riktlinjer

- ansvara för hemmets ekonomi enligt fastställd delegering

- verka för en gynnsam arbetsmiljö och en positiv inställning hos medarbetare till arbetet

- verka för en god samverkan mellan institutionen, föräldrar och andra anhöriga, socialförvaltning, skola samt andra berörda myndigheter etc.

ANSVAR OCH BEFOGENHETER

- har direkt ansvar med däremot svarande befogenheter inom arbetsområdet

ARBETSUPPGIFTER

- verka för att personalens kunskaper och erfarenheter tillvaratas och utvecklas

- verka för en god organisation av verksamheten så att materiella och övriga resurser tillvaratas väl

- medverka vid upprättande av förslag till budget

- följa utvecklingen inom arbetsområdet

- tillse att landstingets personalpolitik följes i tillämpliga delar

- tillse att arbetsmarknadslagar och avtal följes

- ansvara för skyddsfrågor

- medverka vid rekrytering och anställning av tillsvidare anställd personal och svara för rekrytering och anställning av korttidsvikarier

- handlägga tjänstgöringsscheman, arbetsordning, semesterplanering m m.

- tillse att introduktion och uppföljning genomföres för nyanställd personal

- ansvara för att behandlingsplan upprättas och följs i varje enskilt fall och kontinuerligt utvärderas

- ansvara för att journaler förs och att annan erforderlig dokumentation av behandling sker
- stimulera utveckling av vård- och behandlingsmetoder
- regelbundet anordna och delta i behandlingskonferenser samt ansvara för att föreslagna åtgärder genomföres
- regelbundet anordna och delta i personal- och planeringskonferenser
- i förekommande fall besluta vid akutplacering
- i övrigt fullgöra de allmänna åligganden som framgår av gällande avtal.

Fastställd 1985-03-07

/Socialchef

ORGANISATIONSENHET

BEFATTNING

Barnskötare/behandlingspersonal

STÄLLNING I
ORGANISATIONEN

Underställd föreståndaren vid hemmet

ARBETSUPPGIFTER

Svara för att barn/ungdom/föräldrar under vårdtiden på hemmet erhåller sådan vård och behandling att gynnsamma förutsättningar uppnås för utskrivning till annan vård eller eget boende

- medverka i upprättande av behandlingsplaner i samarbete med berörd social personal och barn/ungdom/föräldrar

- delta i förberedelser vid intagning på hemmet samt vid utskrivning efter avslutad vård

- vara kontaktperson för vid hemmet inskrivna

- ge fortlöpande information till övrig personal om utveckling och behov hos barn/ungdom/föräldrar

- i egenskap av kontaktperson svara för kontakter med anhöriga, socialförvaltning, barn och ungdomspsykiatrisk enhet, skola, hälso- och sjukvårdspersonal m fl

- göra erforderliga journalanteckningar

- medverka vid upprättande av från myndighet införade yttranden beträffande vid hemmet inskrivna

- medverka i social träning genom att uppöva barns/ungdoms/föräldrars förmåga att fungera i närmiljö och samhälle

- aktivt medverka vid konfliktbearbetning

- delta i behandlings- och personalkonferenser

- medverka till utveckling av verksamheten

- följa utvecklingen inom barn-, ungdoms- och familjevården

- delta i för verksamheten erforderlig interutbildning

- handha praktikanter och elever inom den egna yrkesgruppen

- i förekommande fall svara för lokalvård, tvätt och kosthåll

- om arbets- och personalsituationen så medger delta i eftervårdsarbetet

Fastställd 1985-03-07

- i övrigt fullgöra de allmänna åligganden som framgår av gällande avtal.

/Socialchef

BEFATTNINGSBESKRIVNING

ORGANISATIONSENHET	
BEFATTNING	Nattjänstgörande
STÄLLNING I ORGANISATIONEN	Underställd föreståndaren vid hemmet
ANSVAR OCH BEFOGENHETER	Funktionellt ansvar med däremot svarande befogenheter inom verksamheten
ARBETSUPPGIFTER	<ul style="list-style-type: none">- svara för att barn/ungdom/föräldrar under vårdtiden på hemmet erhåller sådan vård och behandling att gynnsamma förutsättningar uppnås för utskrivning till annan vård eller eget boende- medverka i förberedelser vid intagning på hemmet- ge fortlöpande information till övrig personal om utveckling och behov hos barn/ungdom/föräldrar- under kvällstid svara för kontakten med anhöriga samt vid förekommande fall kontakta sjukvård eller berörd social myndighet- göra erforderliga anteckningar som sedan förs in i journalen- medverka vid upprättande av från myndighet införade yttranden beträffande vid hemmet inskrivna- medverka i social träning genom att uppöva barns/ungdoms/föräldrars förmåga att fungera i närmiljö och samhälle- aktivt medverka vid konfliktbearbetning- delta i personalkonferenser- medverka till utveckling av verksamheten- följa utvecklingen inom barn-, ungdoms- och familjevården- delta i för verksamheten erforderlig internutbildning- handha praktikanter och elever inom den egna yrkesgruppen- i förekommande fall svara för lokalvård, tvätt och kosthåll
Fastställd 1985-03-07	- i övrigt fullgöra de allmänna åligganden som framgår av gällande avtal.

/Socialchef

STANDARDBEARBETNING AV INDEX

För att erhålla god mätprecision vid upplevelsemätning med hjälp av enkät krävs som regel att ett antal frågor ställs som rör samma grunddimension. Eftersom man med frågeformulär FHV 008 D önskat täcka ett mycket stort område har det inte bedömts möjligt att ställa mer än ett par, i några fall enbart en, frågor rörande varje grunddimension.

I Tabell II återfinns dessa grunddimensioner samt de frågor som avser att täcka respektive grundvariabel. Dessa frågor har därefter kombinerats till ett index som utgör ett mått på grunddimensionen. Detaljer i beräkningen av dessa index återfinns i Tabell III respektive IV. Uppställning av standardbearbetningen illustreras i Tabell Ib.

För att underlätta tolkningen har riktningen på den sammanslagna variabeln (indexet) anpassats till grunddimensionens språkliga dräkt så att ett lågt värde alltid betyder "lite" och ett högt värde "mycket". Detta har inneburit att svarsalternativen på vissa frågor måste omkodas dvs att svarsalternativet 1 "inte alls" får värde 5, att svarsalternativet 2 kan få värde 4 osv. Exempelvis variabeln "arbetsmängd" (kvant) beräknas genom att fråga 11 omkodas på detta sätt för att få samma riktning som fråga 12. Index beräknas genom att dessa frågor därefter summeras. De svarsalternativ som efter omkodningen av fråga 11 innebär minst arbetsmängd har värdet 1. Lägst arbetsmängd i fråga 12 har också värdet 1 utan omkodning. I den adderade variabeln blir alltså lägsta möjliga värdet 2 dvs personen har svarat svarsalternativ med värde 1 i båda frågorna och högsta värdet blir 10 dvs personen har markerat det svarsalternativ som betyder mest arbetsmängd i båda frågorna. Indexvärde "6" erhåller såväl personer som valt svarsalternativ "2" respektive "4" för de båda frågorna som speglar arbetsmängd som personer som valt alternativ "3" på båda frågorna. Detta innebär att indexvärden beräknade på detta enkla sätt inte entydigt kan knytas till en viss svars kombination. Om frågorna har höga interkorrelationer minskar dock antalet "praktiskt" förekommande svars kombinationer för ett visst indexvärde. När ett tillräckligt antal formulär ingår i databanken skall de olika frågornas interkorrelationer analyseras. Variationsområde för respektive indexvariabel återfinns också i Tabell III respektive IV.

Tabell II. FHV 008 D: Indexvariabler som baseras på modellens grunddimensioner.

Indexvariabel	Fråga. (Frågor i resp index är ibland rekodade (R), t ex vända eller på annat sätt omkodade för att passa in i indexen. Detaljer beskrivs i Tabell III och VI.)
<u>Arbetsbelastning</u>	
Arbetsmängd (KVANT)	11, 12
Svårighetsgrad (KVAL)	20, 21
Krav = KVANT + KVAL	
Påverkansmöjligheter	38, 39, 40
Kan tillkalla extraresurser	22, 23, 13
Oklara krav (inkl växlande krav)	25, 26, 31
Oförenliga krav	19
Kunskap om arbetsinsatsens resultat (Feedback)	34
<u>Konsekvenser av felgrepp och felaktiga beslut</u>	28
<u>Arbetstillfredsställelse</u>	
Engagemang	10
Utvecklingsmöjligheter	17, 20, 21, 24
Gemenskap	29, 30
Uppskattning	32, 33, 35
Trygghet	
- Oro för risker	37 a-e
- Oro för framtiden	37 f-i
Autonomi	39
<u>Information</u>	42 a-c
<u>Arbetsledning</u>	30 b, 34, 35
<u>Effektått</u>	
(Psykosomatiska symtom och psykiska "stress"symtom)	Se manual för FHV 004 D
Betungande övertid	14
Trött efter jobbet	15

Tabell III. Beräkning av index rörande arbetsbelastning och konsekvenser av felgrepp och felaktiga beslut.

Indexvariabel	Beräkning	Variationsområde
<u>Arbetsbelastning</u>		
	(1)	
Arbetsmängd (KVANT)	11 R + fråga 12	Liten (2) - mycket (10)
Svårighetsgrad (KVAL)	20 R + 21	Liten (2) - mycket (9)
Krav = KVANT + KVAL		Små (4) - stora (19)
Påverkansmöjligheter	38 R + 39 R + 40 R	Små (3) - goda (13)
Kan tillkalla extra- resurser (Fråga 22; 23; 13)	22 R plus 23 R ger vilka som inte får någon hjälp (0-5) och vilka som får hjälp vid behov (6-10) Detta kombineras med fråga 13 som för att vederbörande i praktiken skall kunna tillkalla hjälp måste ha värdet "ja" (1, 2). Endast personer som både får hjälp vid behov och där de flesta av arbetsuppgifterna är sådana att det går kan alltså i praktiken tillkalla hjälp.	Kan i praktiken ej till- kalla hjälp (1) - kan i praktiken tillkalla hjälp (2)
Oklara krav (inkl växlande krav)	25 + 26 + 31	Nej (3) - mycket ofta (14)
Oförenliga krav	19 R	Aldrig (1) - alltid (5)
Kunskap om arbetsinsatsens resultat (Feedback)	34 R	Dålig (1) - bra (5)
<u>Konsekvenser av felgrepp och felaktiga beslut</u> (Fråga 28)	Fråga 28 innehåller en rad delaspekter. "Inte alls" och "knappast" har kodats 0/1 och svarsalternativ "i viss mån" och "i stor utsträckning" har kodats 1. Vidare antas att vissa typer av konsekvenser har tyngre vikt varför total- index beräknas sålunda: 4 x hälsa + 1 x ekonomi + 1 x prestige + 4 x skada + 1 x kritik över + 1 x kritik med.	Inga (0) - allvarliga (12)

(1 R = Recode; betyder att svarsalternativen omkodats och att 1 = "inte alls" får värde 5, 2 åsätts värde 4 etc. För att kunna adderas måste alltså vissa frågor vändas så att samtliga frågor som adderas i indexvariabeln får samma riktning.

Tabell IV. Beräkning av index rörande arbetstillfredsställelse, information och arbetsledning.

Indexvariabel	Beräkning	Variationsområde
<u>Arbetstillfredsställelse</u>		
Engagemang (Fråga 10)	10 R	Litet (1) - mycket (5)
Utvecklingsmöjligheter (Fråga 17, 20, 21, 24)	I fråga 17, 20, 21, betraktas enbart svarsalternativet 2, 3 som god grund för utvecklingsmöjligheter (kodar 1). Såväl splittrande som för svåra och för enkla arbetsuppgifter är negativt för utvecklingsmöjligheterna (kodar 0). I fråga 24 betraktas alternativen 5, 6, 7 som god grund för utvecklingsmöjligheter medan övriga tyder på för specialiserat arbete. Frågorna har dekomponerats i enlighet med detta och index beräknas genom addition av dessa ettor resp nollor.	Inga (0) - goda (4)
Gemenskap (Fråga 29, 30)	Gemenskap förutsätter både att arbetet är av den naturen att det går att ta kontakt och att kontakten är någorlunda positiv. Gemenskap har indelats i tre grupper. 1 innebär att man kan ha kontakt men den är negativ. Detta innebär en kombination av svarsalternativ 2, 3, 4 eller 5, i fråga 29 samt en negativ valör på fråga 30 a dvs svarsalternativ 3 eller 4. Om man inte har några arbetskamrater eller aldrig kan ha kontakt (fråga 29 = 1 eller 6) så är arbetet ett ensamarbete vilket givits indexvärdet 2. Om arbetet medger kontakt (fråga 29 = 2, 3, 4 eller 5) och fråga 30 har en positiv valör dvs svarsalternativen 1 eller 2, antyder detta en tämligen positiv gemenskap. Detta har givits indexvärdet 3.	Negativ (1) - positiv (3)

Indexvariabel	Beräkning	Variationsområde
<u>Arbetsstillfredsställelse (forts.)</u>		
Uppskattning (Fråga 32, 33, 35)	Fråga 35 är rekodat så att "övervägande kritik" är 1, "varken beröm eller kritik" är en 2:a, "både beröm och kritik" är en 3:a och "övervägande beröm" 4. Fråga 32 omkodas så ensamarbete dvs "har inga arbetskamrater" ges värde 0 och övriga svarsalternativ motsvarande värden som fråga 33. Index uppskattning beräknas därefter som en 32R + 33R + 35R. Om arbetet är ett ensamarbete vägs det neutrala alternativet "varken eller" in istället för fråga 32.	Ingen (3) - stor (14)
Trygghet - Oro för risker - Oro för framtiden (Fråga 37)	Fråga 37 (pos 85-89) summeras. Fråga 37 (pos 90-93) summeras.	Stor oro i båda avseenden innebär "Trygghet" = 0. Ingen oro ger "Trygghet" = 3.
Autonomi (Fråga 39)	1) 39 R	Liten grad av självständighet (1) - hög grad av självständighet (4)
<u>Information</u> (Fråga 42)	Fråga 42 (pos 99-101) R summeras.	Missnöjd (3) - mycket nöjd (15)
<u>Arbetsledning</u> (Fråga 33 pos 76-77; 34; 35)	Analyseras som enskilda frågor.	
<u>Effektmått</u>		
(Psykosomatiska symtom och psykiska "stress" symtom)	Se manualen till FHV 004 D	
Betungande övertid (Fråga 14)	Analyseras som enskild fråga.	
Trött efter jobbet (Fråga 15)	Analyseras som enskild fråga.	

(1 R = Recode; Betyder att frågan är vänd för att få samma riktning som index.

Tabell V. FHV 008 D. Medianvärde i respektive indexvariabel för olika delgrupper undersökta september 1983 till oktober 1984

	1	2	3	4	5	6	7	8
Index	Ek.bitr. Lokalv n=78	Mental-o barnsköt n=51	Kontors- adm n=570	Förmän n=103	Mellan- tjm n=157	Ledande befattn n=206	Forskare Systemm. n=72	Soc.tjm Kurator n=160
<i>Mina referens- grupper 2 o. 8</i> ↓								
<u>Arbetsbelastning</u>		↓						↓
Arbetsmängd	5,5	4,3	5,9	6,1	7,0	6,8	6,8	7,0
Svårighetsgrad	3,9	4,0	4,1	4,4	4,6	4,5	4,4	5,2
Krav	9,3	8,3	9,9	10,5	11,8	11,6	11,2	12,2
Påverkansmöjlighet	8,4	9,0	7,2	8,7	8,2	8,4	8,1	7,9
Kan tillkalla extra resurser	1,7	1,6	1,7	1,2	1,2	1,2	1,1	1,0
Oklara krav	6,0	7,7	6,8	6,3	7,4	7,1	7,4	8,0
Oförenliga krav	1,3	2,4	2,0	2,5	2,6	2,7	2,9	3,1
Feed back	2,1	1,7	2,0	2,5	2,3	2,2	2,2	2,2
<u>Konsekvenser av felgrepp och fel- aktiga beslut</u>	1,7	9,3	1,6	4,3	2,7	3,0	3,7	6,1
<u>Arbetstill- fredställelse</u>								
Engagemang	3,1	3,5	3,8	4,0	4,2	4,4	4,4	4,4
Utvecklingsmöjl	1,4	1,7	1,9	2,7	2,8	3,1	2,8	3,1
Gemenskap	3,0	3,0	3,0	2,9	3,0	3,0	3,0	3,0
Uppskattn	10,2	9,1	10,0	10,9	10,4	10,8	10,7	10,8
Trygghet	2,7	2,2	2,7	2,8	2,8	2,8	2,8	2,9
Autonomi	1,3	1,9	1,3	1,6	1,8	2,0	1,8	2,1
<u>Information</u>	9,9	7,1	10,5	11,6	10,6	11,1	9,6	9,4

1985-10-29



LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan
Forskningsavdelningen

Den enkät som Du nu besvarar ingår i en förstudie som syftar till att ge underlag till ett större upplagt forskningsprojekt om personalens arbetsmiljö på barn- och tonårshem. Några sådana undersökningar har inte tidigare gjorts inom denna sektor. Därför är det inte minst från personalsynpunkt angeläget att sådan forskning kommer igång. Detta är första steget i den riktningen.

Enkäten är utformad så att ingen enskild person kan identifieras i undersökningen. Materialet kommer att bearbetas statistiskt, redovisning och jämförelser sker på gruppnivå. Enskild persondata publiceras ej.

Enkäten består av tre formulär. Det första berör Dina upplevelser av inslag i arbetsmiljön som arbetsmängd, variationer av arbetsuppgifter, svårighetsgrad etc. Det andra innehåller frågor om bl a Din utbildningsbakgrund. Till sist ställer vi några frågor om hur Du mår och om det eventuella sambandet med arbetet. Jag vill framhålla att dessa frågor inte ingår i någon slags hälsoundersökning. En sådan ligger helt utanför syftet med enkäten. Dessutom vet ingen vem som fyllit i formuläret eftersom enkäten är upplagd så att ingen enskild person är identifierbar.

Resultat av denna enkät kan, om man så önskar, ligga till grund för ett allmänt och principiellt resonemang om hur arbetsmiljön i vård- och behandlingssammanhang bör vara utformad. Ett sådant resonemang bör kunna leda fram till positiva förändringsförslag och metodutveckling.

Tack på förhand!


Leif Roland Jönsson

49 Fråga 11. Hur mycket har du att göra i ditt arbete?

- Alldeles för mycket 1
 Något för mycket 2
 Varken för mycket eller för lite 3
 Något för lite 4
 Alldeles för lite 5

50 Fråga 12. Har du så mycket att göra, att du har svårt att hinna med dina arbetsuppgifter?

- Aldrig 1
 Sällan 2
 Ibland 3
 Ofta 4
 Nästan alltid 5

51 Fråga 13. Är dina arbetsuppgifter av den arten, att dina medarbetare kan hjälpa till med dina arbetsuppgifter om du inte skulle hinna med?

- Ja, det går med nästan alla mina arbetsuppgifter 1
 Ja, det går med en stor del av mina arbetsuppgifter 2
 Ja, det går med några av mina arbetsuppgifter 3
 Nej, det går inte 4

52 Fråga 14. Upplever du det betungande att arbeta utöver din ordinarie arbetstid?

- Ej aktuellt 1
 Ja, mycket 2
 I viss mån 3
 Nej, knappast 4
 Nej, inte alls 5

53 Fråga 15. Händer det, att du är så trött efter arbetet att du har svårt att t ex umgås med familjen, träffa vänner, utöva någon hobby eller dylikt?

- Aldrig eller nästan aldrig 1
 Några gånger i månaden 2
 Några gånger i veckan 3
 I stort sett varje dag 4

54 Fråga 16. Skulle du vilja förändra den mängd arbete du har?

- Nej 1
 Ja 2

55 Om Ja: Hur vill du förändra den?

.....

VARIATION AV ARBETSUPPGIFTER

56 Fråga 17. Tycker du, att dina arbetsuppgifter är ...

- Alltför omväxlande och splittrande 1
 Lagom omväxlande 2
 Något ensidiga 3
 Alltför ensidiga 4

57 Fråga 18. Skulle du vilja förändra dina arbetsuppgifter?

- Nej 1
 Ja 2

58 Om Ja: Hur vill du förändra dem?

.....

I många yrken arbetar man tillsammans med flera **olika** personalgrupper eller **mån** har flera **olika** grupper som man skall utföra ett arbete åt eller för. Ibland kan man då uppleva att dessa olika grupper ställer krav som är nästan omöjliga att förena. En grupp vill att jag skall arbeta på ett visst sätt och en annan grupp (eller t ex en arbetsledare) att jag skall arbeta på ett helt motsatt sätt. **Det kan då vara svårt att veta** hur man skall utföra sitt arbete när man har en sådan "kravkonflikt".

59 Fråga 19. Ställer olika grupper (allmänhet/överordnade/arbetskamrater/underordnade/andra myndigheter etc) krav på dig som du tycker är svåra att förena?

- Nästan alltid 1
 Ofta 2
 Ibland 3
 Sällan 4
 Aldrig 5

ARBETSUPPGIFTERNAS SVÅRIGHETSGRAD

60 Fråga 20. Tycker du, att dina arbetsuppgifter är ...

- Mycket för svåra 1
 Något för svåra 2
 Varken för svåra eller för enkla 3
 Något för enkla 4
 Mycket för enkla 5

61 Fråga 21. Har du arbetsuppgifter, som du tycker är så svåra, att de nästan är omöjliga att klara av?

- Har inga sådana arbetsuppgifter 1
 En liten del av mitt arbete är sådant 2
 En viss del av mitt arbete är sådant 3
 En stor del av mitt arbete är sådant 4

62 Fråga 22. I vilken utsträckning får du hjälp och stöd av överordnade när du har svårigheter i ditt arbete?

- Får all hjälp jag behöver 1
 Får nästan all hjälp jag behöver 2
 Får viss hjälp 3
 Får nästan ingen hjälp 4
 Får ingen hjälp 5

63 Fråga 23. I vilken utsträckning får du hjälp av arbetskamrater när du har svårigheter i ditt arbete?

- Har inga arbetskamrater 1
 Får all hjälp jag behöver 2
 Får nästan all hjälp jag behöver 3
 Får viss hjälp 4
 Får nästan ingen hjälp 5
 Får ingen hjälp 6

64 Fråga 24. Tänk dig nu, att det kommer en nyanställd till ditt arbete, en som har den utbildning som krävs.

Vissa arbeten klarar man direkt, när man börjar arbetet. Andra arbeten kräver en viss inskolningstid. Hur lång tid tar det innan man kan det arbete, som du håller på med?

- Några timmar 1
 Några dagar 2
 Några veckor 3
 Några månader 4
 1 år 5
 2 år 6
 Mycket lång tid 7

65 Fråga 25. Får du bristfällig information eller växlande besked från arbetsledningen?

- Aldrig 1
 Sällan 2
 Ibland 3
 Ofta 4
 Nästan alltid 5

- 66 Fråga 26. Är du tveksam om hur du på bästa sätt skall lösa dina arbetsuppgifter?
- Aldrig 1
Sällan 2
Ibland 3
Ofta 4
Nästan alltid 5

- 67 Fråga 27. Är kraven som ställs på dig i ditt arbete "lagom"?
- Ja 1
Nej 2

68 Om Nej: Hur vill du förändra dem?

.....

.....

.....

.....

ANSVAR SOMRÅDE

Fråga 28. Har du arbetsuppgifter som är sådana att om du gör ett fel eller misstag leder till att:

- | | | Inte
alls | Knappast | I viss
mån | I stor
ut-
sträckning |
|----|--|----------------------------|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|
| 69 | Andra människors hälsa är i fara | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 70 | Stora ekonomiska värden är i fara | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 71 | Du förlorar mycket prestige eller känner det som ett personligt nederlag | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 72 | Du skulle själv kunna skadas fysiskt | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 73 | Du skulle få kritik av dina överordnade | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 74 | Du skulle få kritik av dina medarbetare | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

ARBETSGEMENSKAP OCH SAMARBETE

75 Fråga 29. Är arbetet sådant, att du och dina arbetskamrater kan ha kontakt och prata med varandra under arbetet?

- Har inga arbetskamrater 1
Ja, när som helst under arbetet 2
Ja, under vissa delar av arbetet 3
Nej men man kan gå ifrån och prata när som helst 4
Nej, man kan prata endast under rasterna 5
Nej, aldrig 6

Fråga 30. Hur kommer ni i din arbetsgrupp överens med ...

- | | | Mycket
bra
överens | Ganska
bra
överens | Mindre
bra
överens | Inte
överens |
|----|-------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 76 | Varandra | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |
| 77 | Överordnade | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 |

78 Fråga 31. När ni har olika meningar på din arbetsplats om något som gäller arbetet, brukar ni då tillsammans ta upp och diskutera dem?

- Nästan alltid 1
Ofta 2
Sällan 3
Aldrig 4

79 Fråga 32. Hur tror du att dina arbetskamrater värderar dina arbetsuppgifter?

- Har inga arbetskamrater 1
Mycket viktiga 2
Ganska viktiga 3
Varken viktiga eller oviktiga 4
Ganska oviktiga 5
Mycket oviktiga 6

80 Fråga 33. Hur tror du att dina **överordnade** värderar dina arbetsuppgifter?

Mycket viktiga	<input type="checkbox"/>	1
Ganska viktiga	<input type="checkbox"/>	2
Varken viktiga eller oviktiga	<input type="checkbox"/>	3
Ganska oviktiga	<input type="checkbox"/>	4
Mycket oviktiga	<input type="checkbox"/>	5

81 Fråga 34. Brukar dina överordnade tala om för dig, hur de tycker att du utför ditt arbete?

Nästan alltid	<input type="checkbox"/>	1
Ofta	<input type="checkbox"/>	2
Ibland	<input type="checkbox"/>	3
Sällan	<input type="checkbox"/>	4
Aldrig	<input type="checkbox"/>	5

82 Fråga 35. Får du beröm/kritik för ditt arbete?

Både beröm och kritik	<input type="checkbox"/>	1
Övervägande beröm	<input type="checkbox"/>	2
Övervägande kritik	<input type="checkbox"/>	3
Varken beröm eller kritik	<input type="checkbox"/>	4

83 Fråga 36. Vill du förändra något när det gäller gemenskapen på din arbetsplats?

	Nej	<input type="checkbox"/> 1
	Ja	<input type="checkbox"/> 2

84 Om Ja: Vad vill du förändra?

.....

.....

.....

TRYGGHET/SÄKERHET

Fråga 37. Olika saker kan hända i ett arbete. Är det något av nedanstående, som du personligen oroar dig för i ditt arbete?

		Oroar mig inte alls	Oroar mig något	Oroar mig mycket
85	Att själv drabbas av olycksfall i arbetet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
86	Att själv utsättas för våld eller repressalier i arbetet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
87	Att själv bli sjuk som följd av arbetet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
88	Att själv genom ett misstag åstadkomma en olycka där någon skadas	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
89	Att själv genom ett misstag åstadkomma skador för stora belopp	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
90	Att arbetsplatsen skall omorganiseras	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
91	Att ny teknik skall införas på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
92	Att besparings- och nedskärningsåtgärder skall genomföras på arbetsplatsen	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3
93	Att arbetsplatsen skall flyttas till annan ort	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3

MÖJLIGHET ATT PÅVERKA DE EGNA ARBETSFÖRHÅLLANDENA

94 Fråga 38. Är du ofta bunden att följa med i en arbetstakt, som du själv inte kan påverka?

	Aldrig	<input type="checkbox"/> 1
	Sällan	<input type="checkbox"/> 2
	Ibland	<input type="checkbox"/> 3
	Ofta	<input type="checkbox"/> 4
	Nästan alltid	<input type="checkbox"/> 5

- 95 Fråga 39. Har du sådana arbetsuppgifter, som andra har bestämt för dig, eller har du möjlighet att själv vara med och bestämma, vad du skall göra?
- Är alltid med och bestämmer 1
 Är för det mesta med och bestämmer 2
 Är för det mesta inte med och bestämmer 3
 Är aldrig med och bestämmer 4

- 96 Fråga 40. Är ditt arbete av den arten, att du i pressade lägen kan välja en snabbare arbetsmetod. (I de allra flesta fall kan ju snabbheten väljas på bekostnad av t ex sämre kvalitet på tjänsterna (eller produkterna) men kan ändå vara en utväg i riktigt pressade lägen)
- Ja, det går med nästan alla mina arbetsuppgifter 1
 Ja, det går med en stor del av mina arbetsuppgifter 2
 Ja, det går med några av mina arbetsuppgifter 3
 Nej, det går inte 4

- 97 Fråga 41. Är möjligheterna att påverka dina arbetsförhållanden tillfredsställande?
- Ja 1
 Nej 2

98 Om Nej: Hur vill du förändra dem?

.....

INFORMATION

- Fråga 42. Är du nöjd eller missnöjd med den information, som du får beträffande ...
- | | Mycket
nöjd | Ganska
nöjd | Varken
eller | Ganska
missnöjd | Mycket
missnöjd |
|---|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|----------------------------|
| 99 Förändringar på arbetsplatsen | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 100 Vad som sker på företaget/
myndigheten i stort | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |
| 101 Det fackliga arbetet | <input type="checkbox"/> 1 | <input type="checkbox"/> 2 | <input type="checkbox"/> 3 | <input type="checkbox"/> 4 | <input type="checkbox"/> 5 |

- 102 Fråga 43. Skulle du vilja förändra något som rör informationen på din arbetsplats?
- Nej 1
 Ja 2

103 Om Ja: Hur vill du förändra den?

.....

- 104 Fråga 44. Är det några ytterligare synpunkter på din arbetsmiljö, som du vill framföra? (Skriv gärna också på formulärets baksida).
-

SYMPTOMFRÅGOR
d v s frågor om hur Du mår

FHV 004 D

Födelseår:

- 1 Man
 2 Kvinna

1 | 9 | |

Löpnr: | | | | | | | |

Bilaga 5

8

		Ja	Nej	
1	Känner Du Dig ofta trött utan direkt anledning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	1
2	Besväras Du ofta av huvudvärk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	2
3	Sover Du ofta oroligt eller har Du svårt att somna på kvällarna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	3
4	Besväras Du ofta av hjärklappning?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	4
Om Du svarat ja på någon av frågorna 1–4:				
	Tror Du något av dessa besvär åtminstone delvis orsakats av Din nuvarande arbetsmiljö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	5
6	Känner Du Dig ofta okoncentrerad?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	6
7	Känner Du Dig ofta rastlös eller spänd?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	7
8	Känner Du Dig ofta irriterad eller otålig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	8
9	Känner Du Dig ofta ängslig, orolig eller nervös?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	9
10	Känner Du Dig ofta nedstämd, olustig eller ledsen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	10
Om Du svarat ja på någon av frågorna 6–10:				
	Tror Du något av dessa besvär åtminstone delvis orsakats av Din nuvarande arbetsmiljö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	11
12	Besväras Du av "orolig mage"?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	12
13	Har Du ofta sveda i maggropen, sura uppstötningar eller halsbränna?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	13
14	Besväras Du ibland av magsmärtor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	14
Om Du svarat ja på någon av frågorna 12–14:				
	Tror Du något av dessa besvär åtminstone delvis orsakats av Din nuvarande arbetsmiljö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	15
16	Besväras Du ofta av hosta under annan tid på dygnet än morgonen (gäller ej tillfällig hosta)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	16
17	Drabbas Du ofta av förkylningar eller andra infektioner?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	17
18	Besväras Du ofta av nästäppa (ej förkylning)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	18
19	Besväras Du ofta av rinnande ögon eller näsa (ej förkylning)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	19
20	Besväras Du ofta av torr hud eller torra slemhinnor (ögon, näsa, mun och svalg)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	20
21	Besväras Du ofta av klåda eller andra hudbesvär?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	21
Om Du svarat ja på någon av frågorna 16–21:				
	Tror Du något av dessa besvär åtminstone delvis orsakats av Din nuvarande arbetsmiljö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	22
23	Besväras Du ofta av andfåddhet eller tryck och obehag i bröstet när Du går i uppförbackar eller skyndar Dig?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	23
24	Har Du ofta besvär från rygg, nacke eller axlar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	24
25	Har Du ofta besvär från andra leder?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	25
26	Får Du "vita fingrar" vid kyla?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	26
27	Besväras Du av stickningar, domningar eller krypningar i någon del av kroppen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	27
Om Du svarat ja på någon av frågorna 23–27:				
	Tror Du något av dessa besvär åtminstone delvis orsakats av Din nuvarande arbetsmiljö?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	28
29	Andra symtom?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	29
		Ja	Nej	
30	Anser Du Dig vara fullt frisk?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	30

FRÅGA 1

1-2 Ange på raderna nedan kortfattat några skäl till varför Du valt att arbeta på barnhem/tonårshem

.....
.....
.....
.....

UTBILDNING

FRÅGA 2

3 Vad har Du för någon teoretisk utbildning?
(Kryssa bara för ett av alternativen, nämligen Din högsta utbildning.)

- Folkskola/grundskola
- Realskola, linje
- Folkhögskola
- Gymnasieskola, linje
- Högskola/universitet, linje/examen
- Annan teoretisk utbildning (ange även påbörjad, men oavslutad)

FRÅGA 3

4 Vilken yrkesinriktad utbildning har Du genomgått?
(Kryssa bara för ett alternativ, nämligen den senaste eller högsta enligt Din bedömning.)

- Anstaltspedagogisk yrkeskurs
- Barnskötarutbildning
- Socialpedagogisk
- Vårdlinjen (gymnasieskolan)
- Fritidspedagog
- Fritidsledare
- Annan yrkesinriktad utbildning

ARBETE OCH UTBILDNING

FRÅGA 4

5 Hur tycker Du att Dina arbetsuppgifter stämmer överens med Din utbildning?

- Mycket bra
- Ganska bra
- Varken bra eller dåligt
- Ganska dåligt
- Mycket dåligt

FRÅGA 5

6 Vilken utbildning/kurser anser Du behövs för Dina arbetsuppgifter.
Ange någon/några på raderna nedan:

.....

.....

.....

ARBETETS INNEHÅLL

Arbetet med barn och ungdom på hem för vård eller boende genomgår en innehållsmässig förändring så att det blir mer inriktat på att arbeta med familjer (barn och föräldrar/er) än med enskilda barn.

FRÅGA 6

7 I hur hög grad tycker Du att familjeinriktat arbete förekommer på Din arbetsplats?

- I stor utsträckning
- I viss mån
- Knappast
- Inte alls

FRÅGA 7

Vilka svårigheter eller hinder ser Du i att uppnå målsättningen, att bedriva ett familjeinriktat behandlingsarbete? (Rangordna så att den/det svårighet eller hinder som Du menar är mest påtagligt sätter Du en 1:a för i rutan och därefter en 2:a, 3:a osv.)

- 8 Samarbetssvårigheter med föräldrarna
- 9 Ej utbildad för att arbeta med familjer
- 10 Landsting/kommun sparar, därför ges otillräckliga ekonomiska resurser
- 11 Otillräckligt med personal
- 12 Samarbetssvårigheter med klientens socialsekreterare
- 13 Samarbetssvårigheter inom personalgruppen
- 14 De flesta klientkontakterna grundas på tvång (LvU)
- 15 Oklar målsättning
Andra orsaker, nämligen:
- 16
- 17
- 18

FRÅGA 8

- 19 Arbetet med barn/ungdom och deras familjer är i hög grad varierande bl a beroende på ojämn belastning. Ange på raderna nedan några sådana uppgifter/moment i Ditt arbete som Du upplever som särskilt krävande.

.....
.....
.....

FRÅGA 9

- 20 Arbetet med barn/ungdom med social och psykisk problematik kräver mycket emotionell energi och metodiskt kunnande. Förekommer det någon handledning i psykosocialt arbete på Din arbetsplats?

Ja
Nej

(Du som svarat nej fortsätter till fråga 12.)

FRÅGA 10

21 Om Du svarat JA på fråga 9 - Hur ofta har Ni handledningsmöten?

.....

Vem handleder?

Arbetsledare

Psykolog utifrån

Psykolog inifrån

Annan, nämligen:

FRÅGA 11

22 Om Du svarat JA på fråga 9 - Anser Du att handledningen är till nytta för Dig?

Ja

Nej

Motivera Ditt svar på raderna nedan:

.....

.....

.....

FRÅGA 12

23 Om Du har svarat NEJ på fråga 9.

Skulle Du vilja att sådan handledning förekom på Din arbetsplats?

Ja

Nej

FRÅGA 13

24 Vad upplever Du som mest negativt med Ditt arbete?

(Skriv kortfattat!)

.....

.....

.....

.....

.....

FRÅGA 14

25 Vad upplever Du som mest positivt med Ditt arbete?

(Skriv kortfattat!)

.....
.....
.....
.....
.....

BAKGRUNDSDATA

FRÅGA 15

26 Är Du

Gift/sambo

Frånskild

Änka/änkling

Ensamstående

FRÅGA 16

27 Har Du några barn?

Ja

Nej

28 Om Du svarat JA

Hur många?

Hur gamla är de?

TACK FÖR DIN MEDVERKAN!

INTERVJUGUIDE

- 1 Till att börja med skulle jag vilja att ni kort beskriver de arbetsuppgifter som ingår i er tjänst.
- 2 Hur kan en typisk arbetsdag på barnhemmet se ut?
- 3 När ni tänker på ert jobb, vad finner ni då vara mest problematiskt och svårt; och vad tycker ni är mest tillfredsställande och positivt?
- 4 Vad gör man som kontaktman? Och hur kan relationen till den klient (barn/förälder) som ni är kontaktperson för se ut?
- 5 På vilket sätt skiljer sig detta från kontakterna/relationerna med andra inskrivna barn/föräldrar?
- 6 En situation (elelr två) som jag tänker mig vara "kritisk" är dels när man tar emot en ny klient (inskrivning) och dels då någon lämnar hemmet (utskrivning).

Hur går detta till och hur förbereder ni er själva och de andra inskrivna på dessa händelser?
- 7 Om ni ser tillbaka på ert jobb en ca 5-6 år i tiden och jämför med hur det är idag, vilka skillnader och likheter ser ni? Hur upplever ni förändringarna?
- 8 Vilka möjligheter har ni att prata om problem och känslor. (Jag menar då sådant som t ex kan uppkomma vid konflikt med klient/arbetsledning/arbetskamrat/socialsekreterare, etc).

Vad pratar ni om med era arbetskamrater?
- 9 Vilka krav tycker ni att ni har på er

yttre = från omgivning (anhöriga/myndigheter/socialsekr

inre = från arbetsledare/arbetskamrater/Dig själv.
- 10 Om ni ser på ert arbete som det utförs idag, finns det då något som ni skulle vilja ändra på (på kort sikt respektive på lång sikt).
Hur Varför

(Eftervårdsarbete Feedback).
- 11 Vilken social status tycker ni att ert yrke har?
- 12 Varför börjar man jobba inom detta yrke?
- 13 Vad håller en kvar?
- 14 Vem slutar? Varför slutar man?
- 15 På vilket sätt tycker ni att händelser i jobbet påverkar ert privatliv och fritid?



LUNDS UNIVERSITET
Socialhögskolan
Forskningsavdelningen

FORSKNINGSPROGRAM

Projektbeskrivning II

ARBETSMILJÖ PÅ HEM FÖR VÅRD ELLER BOENDE

- studier av arbetsprocess och psykosocial
arbetsmiljö på socialtjänstens institutioner
för socialt behandlingsarbete med barn, ung-
dom och familjer

LEIF R JÖNSSON

1985-12-15

INNEHÅLLSFÖRTECKNING	sid
1 INLEDNING	1
2 SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH FORSKNINGANSATS	2
3 UNDERSÖKNINGSFÄLTET	6
4 METOD	10
5 TEORETISK ANSATS	13
6 FORSKNINGSPROJEKTETS ANVÄNDBARHET	15
7 TIDSÄTGÅNG	15
8 SAMARBETE MED NÄRALIGGANDE PROJEKT	17
9 PÅGÅENDE FORSKNING	17
PROJEKTORGANISATION	18
NOTER	19
LITTERATURFÖRTECKNING	22

1 INLEDNING

Föreliggande forskningsprogram är en utveckling och konkretisering av de idéer och tankar, som presenterades i projektansökan "Arbetsmiljö på hem för vård eller boende" ASF 85-0407. Ett projekteringsanslag från Arbetarskyddsfonden gjorde det möjligt att arbeta fram forskningsprogrammet, som ligger till grund för äskande av medel till att bedriva forskning kring arbetsmiljön på socialtjänstens barn- och ungdomsinstitutioner (1).

Bakgrunden till projektet är antagandet att personalens arbetsmiljö på behandlings- och vårdinstitutioner också är en väsentlig del av klienternas behandlingsmiljö. Sett ur detta perspektiv får arbetsmiljön stor betydelse för vad som sker i vård- och behandlingsarbetet och påverkar både direkt och indirekt vårdens kvalitet.

Under sextio- och sjuttitalen var den dominerande tendensen "bort från anstalterna". Detta gav upphov till en förändring av institutionsvården. Vi fick färre och mindre enheter. Samtidigt skedde en övergång från övervakande uppgifter till behandlande. Därmed fick socialtjänstens institutioner en ny funktion. Numera vänder sig barn- och ungdomsinstitutionerna i större omfattning mot att arbeta med hela familjeproblematiken. Familjebehandlingsmetodik och miljöterapeutisk metod är nya och dominerande inslag i behandlingen.

Detta forskningsprojekt kommer alltså att undersöka den psykosociala arbetsmiljöproblematiken med utgångspunkt i vad som sker i arbetsprocessen. Vi kommer att studera tänkbara samband mellan positiva och negativa upplevelser av arbetet och de effekter dessa ger upphov till. Sådana inslag som stress (2) och belastning, samt utbrändhetsproblematiken är viktiga undersökningsproblem. Dessutom kommer vi, som ett delprojekt, att undersöka på vilket sätt olika förhållande i arbetslivet påverkar andra livssfärer.

Det unika i vårt projekt är att vi studerar vad som faktiskt sker i arbetsprocessen. Detta skiljer sig från andra arbetsmiljöprojekt som studerat människovårdande yrken, där man enligt vår uppfattning tagit för lite hänsyn till vad som faktiskt sker i samspelet personal - klient (dvs i "mötet").

Undersökningsfältet (socialtjänstens behandlingsinstitutioner) är i arbetsmiljöforskningshänseende mycket eftersatt (3). Detta medför att studien kommer att ha påtagliga explorativa inslag. Projektets långsiktiga avsikt är också att kunna bidra med nya metoder för att förbättra och utveckla arbetsmiljöerna på institutioner som arbetar med socialt behandlingsarbete.

2 SYFTE, FRÅGESTÄLLNINGAR OCH FORSKNINGSAKSATS

Projektets syfte är att beskriva och analysera arbetsmiljön på barn- och ungdomshem från sociologisk och socialpsykologisk utgångspunkt, samt bidra till metoder för att förbättra och utveckla arbetsvillkoren. Vi knyter an till det synsätt inom svensk arbetsmiljöforskning där man talar om påverkan från en samhällelig nivå, organisatorisk nivå och individnivå (4).

Arbetsmiljön i detta sammanhang förstås som den miljö vari individen befinner sig under en bestämd avgränsad tid och där han/hon utför ett antal mer eller mindre förutbestämda handlingar med ett bestämt syfte under professionella former.

Verksamheten på HVB skiljer sig från andra verksamheter som t ex produktion, så tillvida att man arbetar med människor som "råmaterial" (5). Det övergripande uttalade målet med socialt behandlingsarbete på HVB är att söka bryta och vända en persons (och/eller familjs) destruktiva beteende och livssituation för att upprätta socialt acceptabla och värdiga förhållanden (6). Eftersom ett särdrag i institutionsarbetet är att behandlingspersonalen använder den egna personen (sina känslor och sociala kompetens) som arbetsredskap i klientarbetet, avser vi att direkt undersöka det praktiska arbete som faktiskt utförs i organisationen och inte bara avläsa en eventuell "dålig" arbetsmiljös effekter på personalen.

I den tidigare projektbeskrivningen "Arbetsmiljö på hem för vård eller boende" (7) förde vi ett allmänt resonemang kring arbetsmiljöfrågor på socialtjänstens behandlingsinstitutioner och frågor för beteendevetenskaplig forskning om dessa miljöer. För att göra dessa tankar och idéer kring arbetsmiljöproblematiken på HVB mera "operationaliserbara" har vi formulerat projektets syfte i fyra att-satser, nämligen:

- att beskriva och analysera arbetsprocessen
- att beskriva och analysera arbetsmiljön på barn- och ungdomshem
- att beskriva och analysera samspelet arbetsliv - privatliv
- att utveckla strategier och metoder för utveckling av arbetsmiljön på HVB

Projektets övergripande spörsmål har formulerats i följande fyra frågeställningar:

- 1 VILKEN UTFORMNING HAR ARBETSPROCESSEN PÅ SOCIALTJÄNSTENS INSTITUTIONER FÖR SOCIALT BEHANDLINGSARBETE (HVB)?
- 2 VILKA ÄR DE PSYKOSOCIALA EFFEKTERNA AV ARBETSMILJÖFÖRHÅLLANDENA PÅ HVB?
- 3 VILKEN INVERKAN HAR SOCIALT BEHANDLINGSARBETE PÅ INSTITUTION PÅ SAMSPelet ARBETSLIV - PRIVATLIV?
- 4 VILKA ÄR DE MÖJLIGA OCH ÖNSKVÄRDA STRATEGIER OCH METODER FÖR FÖRÄNDRING OCH UTVECKLING AV ARBETSMILJÖN PÅ HVB?

Nedan utvecklar vi dessa frågeställningar något, och därefter går vi närmare in på hur vårt undersökningsfält ser ut.

- a) Arbetsprocessen kommer att fokuseras. "Mötet" mellan behandlare och klient bedöms som central i arbetsprocessen. Vilka är de faktiska handlingarna som äger rum vid "mötet"? Vilka krav och resurser finns? Vilken är målsättningen?
- b) Människor påverkas olika av sina arbetsförhållanden. En del stannar kanske kvar inom sitt yrke hela livet, medan andra inte orkar mer än några år med det sociala arbetets innehåll och förutsättningar. Detta är i och för sig något som delvis är knutet till individuella förutsättningar. Men även andra, utomliggande, faktorer har betydelse. Vilka är dessa? Hur reagerar personalen (positivt/negativt)? Stress och belastning, över- respektive understimulering, hjälplöshetskänslor och vanmakt är kända psykosociala problematik. I vilken utsträckning förekommer denna? Utbrändhet är ett aktuellt problem som diskuteras bland personal som arbetar med krävande klientyrken (human service). Förekommer problemet? Hur drabbas personal? Vilka är konsekvenserna? Vad är det som gör att en person mår dåligt i en miljö, medan en annan, under i övrigt likartade betingelser, klarar sig bra?
- c) Det är känt bl a genom flera svenska studier att förhållanden i arbetslivet har spin-off effekter som direkt eller indirekt påverkar privatlivet. Förhållandena på socialtjänstens institutioner skall vara "hemlika". Klientarbetet medför ofta ett intensivt känslöengagemang och närhet. Att använda sin egen person som arbetsredskap kan framkalla omedvetna processer, vilket kan leda till svårigheter att särskilja yrkesroll från person. Att arbeta med känsloladdade konflikter påverkar givetvis ens person. På institutionen skall personalen gå in i flera olika roller t ex föräldraroll (mamma/pappa), kompisroll, fritidsledarroll. Hur påverkar arbetsförhållanden på institution det egna privatlivet? (Detta avses att vara en delstudie inom projektet.)

d) I och med att projektets empiriska avsnitt förläggs ute på institutionerna, och forskningen kommer att bedrivas i samspel med det dagliga arbetet, ges möjligheter till konkreta och praktiska undersökningsresultat, som bör bli till gagn för de berörda parterna.

Genom en uppläggnig där arbetet bedrivs i dialog mellan forskare och personal och att forskningsresultaten utformas så att de blir gripbara för behandlingspersonalen återförs praktisk kunskap till de berörda.

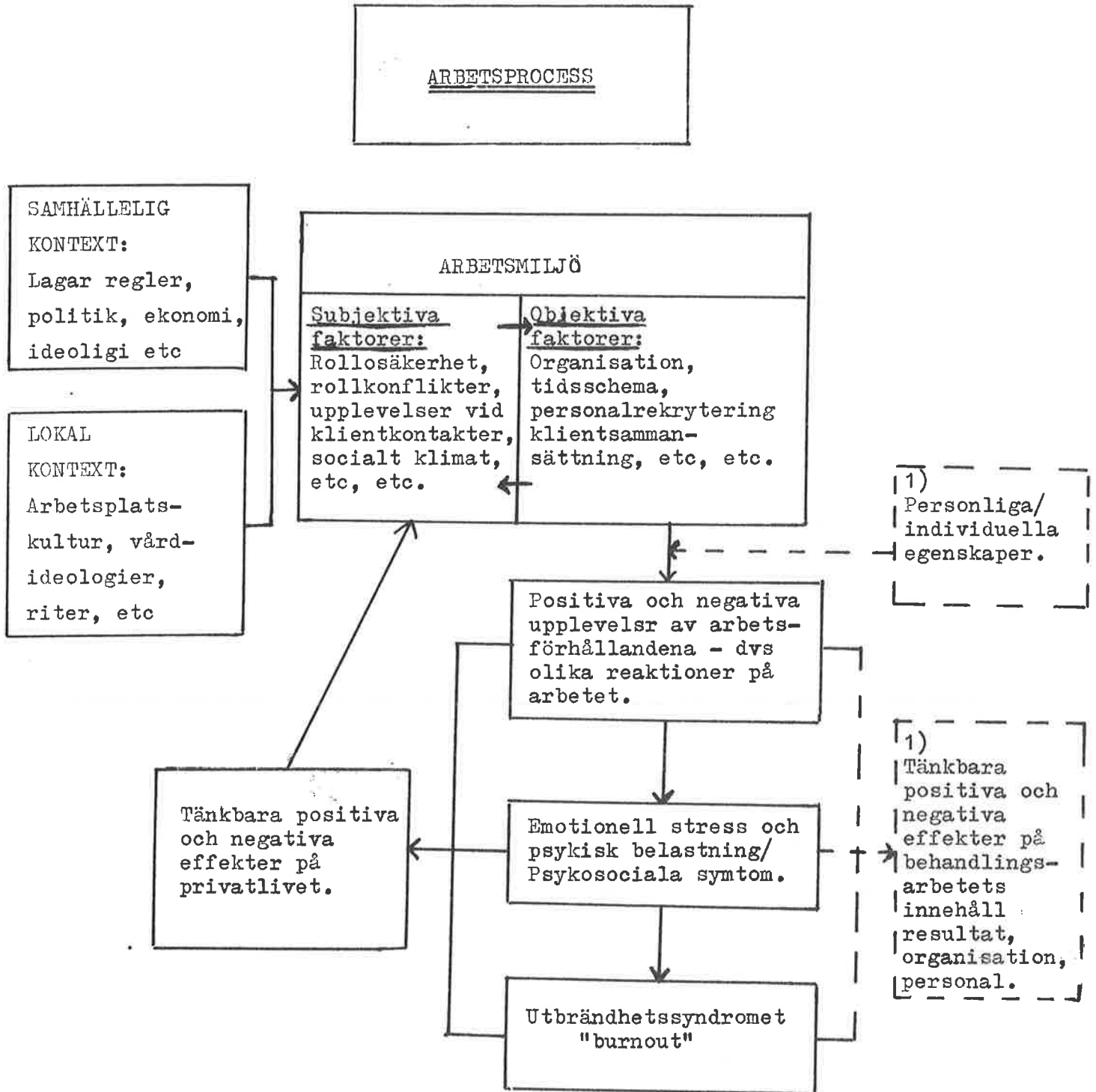
Den infallsvinkel vi valt vid studiet av arbetsmiljöproblematiken på HVB är att vi studerar vad som verkligen händer i organisationen, dvs arbetsprocessen.

Denna ansats har exempelvis Sunesson använt sig av i sina organisations-sociologiska studier av socialt arbete på byrå (8). Han visar bl a på hur organisationen påverkar arbetsvillkoren med åtföljande konsekvenser för samspelet socialarbetare - klient.

Med denna ansats är det möjligt att fokusera de handlingar som faktiskt utförs i samspelet behandlare - klient. Dessa handlingar, som utgör olika moment i arbetsprocessen, bestäms av institutionella betingelser, men också av de normer, värderingar, riter och ritualer som finns i arbetsplatskulturen.

Av den ansats som förordas i detta projekt följer att arbetsmiljöproblematiken ses som situationsbetingad, och de effekter (positiva eller negativa) som arbetet ger upphov till ses alltså också som situationsbetingade. Därför är det lämpligt att förlägga analysens tyngdpunkt på organisationsnivå. Projektets övergripande syfte är således att generera praktisk kunskap om behandlingspersonalens arbetsmiljö.

Med utgångspunkt från detta resonemang kan våra fyra frågeställningar summeras i följande schema, se fig 1, nästa sida.



Pilen illustrerar huvudsaklig påverkansriktning →

1) Variablerna i de streckade boxarna ingår inte i det aktuella projektets problemställningar.

3 UNDERSÖKNINGSFÄLTET

Fältet för forskningsprojektet är arbetsmiljön på institutioner för socialt behandlingsarbete. Som vi tidigare pekat på (9) är detta ett eftersatt område då det gäller forskning kring arbetsmiljöfrågor. Vi har senare gjort litteratursökningar (10) som bekräftar detta. Därför kommer undersökningen att till en viss del få en explorativ karaktär i och med att vi rör oss på ett icke tidigare utforskat område.

Undersökningsfältet omfattar således socialtjänstens institutioner för vård och behandling.

Socialtjänstelagens ikraftträdande den 1 januari 1982 gav upphov till omfattande förändringar inom det institutionsbaserade behandlingsarbetet. "Hem för vård eller boende" blev alltså det samlade begreppet för institutioner där man bedriver socialt behandlingsarbete av något slag. Begreppet omfattar många skilda verksamheter som spädbarnshem, barnhem, mödrahem, inackorderingshem för alkoholmissbrukare, ungdomsvårdsskolor, vårdanstalter för alkoholmissbrukare och behandlingshem för narkomaner (11).

Socialtjänstens institutioner "betraktas som ett öppet system, en organisation för förändring i ett ständigt samspel med andra organisationer, grupper och individer" (12). Det sociala systemet betraktas här som ett nätverk av roller och samhandling (13).

Under sextio- och sjuttitalen förändrades institutionsvården för barn och unga. Framför allt gjordes hemmen mindre, flera institutioner lades ner och platsantalet reducerades kraftigt. Samtidigt förändrades vårdinnehållet från mer övervakande uppgifter till behandlingsinsatser med pedagogiskt och psykosocialt innehåll.

Sven Hessle skriver: "Forskningsresultaten från vården på barnhem i Sverige ger oss nu anledning att börja tro på dessa institutioners möjligheter att arbeta med psykosocialt utsatta barn och, kanske framför allt, deras familjer. Därför är det inte orealistiskt att förvänta sig en ökning av institutionerna i framtiden." (14)

Socialtjänstens nya inriktningar syftar till att öppen vård och sluten vård skall samarbeta över gränserna. Dessa har därför delvis blivit flytande. Institutionerna har öppna relationer med omgivningen. Sådana inslag som familjebehandling och utåtriktad kontaktverksamhet kombinerad med dygnet-runt boende och pedagogiska och terapeutiska insatser präglar numera i stort institutionsvården som bedrivs i närmiljö.

Behandlingshemmen i närmiljö är ofta små enheter (högst 10 platser), och vanligt förekommande är att de är integrerade i ett bostadsområde. Till skillnad från institutioner i fjärrmiljö har personalen sitt boende och privatliv på annat håll i samhället. Arbetsuppgifterna skiljer sig också åt på så sätt att behandlingspersonalen på närmiljöinstitutionen har ett större antal målriktade kontakter utanför hemmet med exempelvis myndigheter, skola och familjer.

Med behandlingshem i fjärrmiljö avses hem som är belägna långt från de utsatta ungdomarnas negativa miljöer. Behandlingstiderna är ganska långa (6 mån - 2 år). Dessa institutioner bedrivs ofta efter miljöterapeutiska principer. Klienterna är normalt ungdomar med en komplex problematik och oftast ett etablerat missbruk, och där man bedömer att det är nödvändigt att den unge kommer bort från sin miljö för att kunna bearbeta sin problematik. På dessa institutioner bor och lever personalen tillsammans med klienterna under längre perioder (15).

Utvecklingstendensen inom socialt behandlingsarbete på institution är alltså att den tidigare fokuseringen på starkt avgränsade målgrupper, exempelvis barn 0-1 år, barn 1-7 år osv, tenderar att förändras så att målgruppen blir den utsatta familjen. "Av framtida personal på och utanför 'hem för vård eller boende' krävs sålunda förmåga och kompetens till intensivt samspel med barn och ungdomar, men också med deras föräldrar och andra närstående. Kompetens krävs också för familjebehandling." (16)

Detta är en tendens som är viktig att uppmärksamma ur arbetsmiljösynpunkt. Det är en resurs- och kompetensfråga. Socialstyrelsen gjorde i maj 1985 en undersökning på 66 hem för vård eller boende där barn och föräldrar kan vistas tillsammans, av "hur pass vanligt det är att barn vårdas tillsammans med sina föräldrar på socialtjänstens institutioner". Över hälften av barnen var inskrivna tillsammans med någon förälder (vanligtvis mamman).

Föräldrarnas drogmissbruk var i de flesta fallen orsak till inskrivning. Andra orsaker var att "föräldrarna inte klarade av föräldrarollen, (svårigheter att tolka barnets signaler, se barnet behov kontra de egna, klara gränssättningar)", eller "psykisk störning hos någon av föräldrarna". (17)

Barn- och ungdomshemmen vänder sig alltså i allt större utsträckning till flera familjemedlemmar. Dessutom är den sociala (och psykiska) problematiken allt gravare och mer komplex hos de klienter som kommer till institutionsbehandling. En mycket vanligt förekommande åsikt bland behandlingspersonalen är att man inte har adekvat kompetens för familjeinriktad behandling och krisarbete.

Resurser och kompetens är viktiga för att ha kontroll över respektive i en situation. Amerikanska studier har visat att såväl behandlingspersonal som klienter blir lidande om kompetens och resurser är otillräckliga. "One of the most important demands confronting human service staff is the demand for competence. The welfare and safety of their clients demand competence, and staff bring with them a strong internal desire for personal accomplishment. Thus achieving a sense of efficacy or 'psychological success' is a major driving force for the typical staff person. Any factor that frustrates this goal will contribute to stress and strain. If the staff chronically feel ineffective and helpless in their work, a psychological state, referred to as 'learned helplessness' will develop, and the staff will tend to use the defensive pattern of coping associated with burnout. The extent to which the staff can control the factors which affect their efficacy strongly influences the degree of learned helplessness and burnout." (18)

Den nya inriktningen mot familjebehandlingsmetodik och miljöterapeutisk metodik leder till att yrkesrollen (19) förändras, vilket kan ge upphov till diffus rollidentitet. Detta är frågor som särskilt kommer att beaktas i undersökningen.

Behandlingspersonalens uppgift är således att inom institutionsbaserat socialt behandlingsarbete hjälpa klienterna (barn, ungdom, familjer) till ett socialt acceptabelt liv enligt socialtjänstens intentioner.

I detta arbete ingår bl a att behandlaren skall söka påverka och förändra klienternas sociala beteende, jäguppfattning och omvärlds-uppfattning. I interaktionen (20) mellan behandlare och klient koncentrerar sig behandlaren stundom på negativa saker - klientens sociala problematik och de psykiska konsekvenser denna problematik för med sig. Ett vanligt inslag i förhållandet behandlare - klient är rädsla, ilska och ångest. Om behandlingspersonalen ständigt konfronteras med sådana situationer kan lätt ångestskapande och existentiellt hotande känslor framkallas. Hur sådana frågor hanteras har stor betydelse för både personalens välbefinnande och behandlingsarbetet. Ett felaktigt handhavande kan leda till utbrändhet och utslagning, och i extrema fall till och med övergrepp mot klienterna (21).

Det är därför väsentligt att söka belysa sambanden mellan den psykosociala arbetsmiljöproblematiken och upplevelser av arbetet. Detta bör givetvis inte begränsas till enbart negativa faktorer. Kunskaper om positiva faktorer och dessas samband med arbetsmiljön är också mycket viktiga att säkerställa.

För att kunna utveckla positiva faktorer behövs emellertid en systematisk beskrivning och analys av olika egenskaper i arbetsmiljön. Det finns ett stort kapital av kunskap om samband mellan arbetsmiljöfaktorer och hälsa och välbefinnande (22). Men, som vi tidigare pekat på, hur dessa samband konkret tar sig uttryck inom slutna institutioner för socialt arbete, finns det inga studier över i Sverige.

Stress och utbrändhet är reaktioner på en icke tolerabel arbetssituation. Rapporter visar på att dessa reaktioner är vanliga inom människobehandlande yrken med täta klientkontakter.

Det finns uppenbart faktorer i klientarbete som ger upphov till dylika reaktioner. Flera amerikanska studier och en norsk har speciellt studerat orsaker i samband med stress och utbrändhet inom människovårdande yrken (23). Denna forskning har stor betydelse för vårt projekt.

I en delstudie kommer vi dessutom att undersöka på vilket sätt förhållandena i arbetslivet påverkar andra livssfärer för personalen, och hur förhållandena i arbetet påverkas av privatlivet.

I projektbeskrivningen "Arbetsmiljö ..." pekade vi på att en "lämplig avgränsning är att man utför fyra fallstudier (två institutioner med olika storlek inom varje kategori studeras). En sådan avgränsning är också rimlig med hänsyn till betydelsen av kunskap om dessa institutioner. Dessutom är det sannolikt att fallstudier på för handen varande premisser ger ett kvalitativt bättre diagnostiskt värde än en omfattande kvantitativ datainsamling som täcker hela området".

Vad det gäller ungdomsinstitutionerna är det tänkt att en institution som representerar närmiljö studeras och en som representerar fjärrmiljö. Här har vi att göra med olika arbetsmiljöer men inom samma arbetsfält.

Barnhemmens geografiska belägenhet är däremot mer inriktade på närmiljö. Vi har därför valt att ta med ett hem som är nyetablerat med i huvudsak nyrekryterad personal och som arbetar helt familjeinriktat, och ett barnhem som har längre tradition med etablerat arbetsinnehåll. Institutionerna som är aktuella sorterar under Malmöhus läns landsting, Blekinge läns landsting och Örebro läns landsting. Företrädare för arbetsgivareparten och arbetstagareparten är positiva, men definitivt beslut om vilka av dessa landstingsinstitutioner som kommer att ingå fattas under januari 1986.

4 METOD

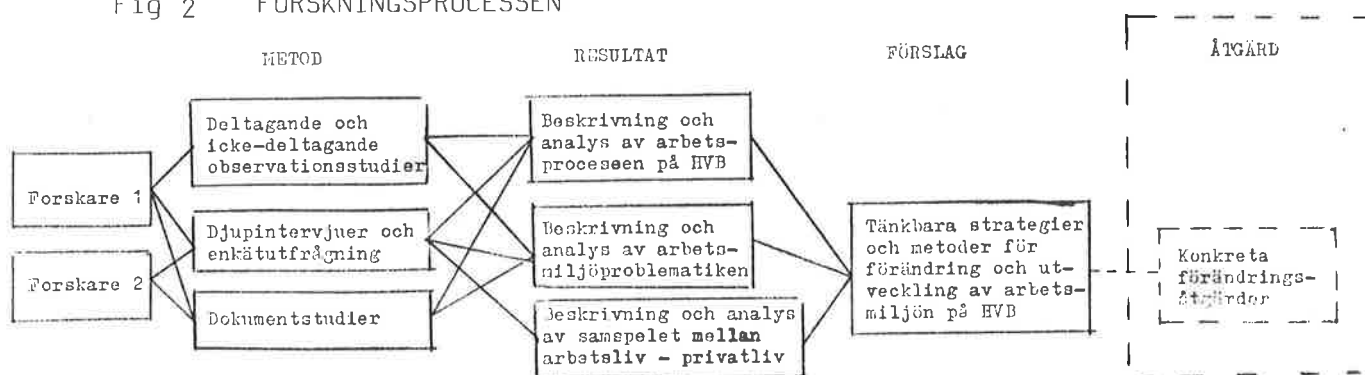
Forskning kring arbetsmiljöfrågor är till sin karaktär forskning om möjligheter för förändring. Projektet syftar till att i sin förlängning ge underlag till ett förändringsarbete.

En lämplig metodansats, då undersökningsfältet är nytt, är att kombinera kvalitativa och kvantitativa metoder i forskning. Ett sådant förfarande är numera relativt vanligt förekommande inom beteendevetenskaplig arbetsmiljöforskning (24). Det är ett tillvägagångssätt som också brukas vid organisationsstudier (25). Det finns naturligtvis heller inte något motsatsförhållande mellan kvalitativa och kvantitativa ansatser (26).

Inom projektet kommer syften och frågeställningar att i görligaste mån styra valet av metoder. Emellertid, menar vi, att i ett projekt där en stor del av det konkreta forskningsarbetet är förlagt ute på fältet (arbetsplatserna), och området är nytt, och därmed har påtagliga explorativa inslag, bör man upprätthålla en viss flexibilitet och sensibilitet i metodvalet. Man bör således inte låsa sig vid en metodik som sedan under forskningsprocessens gång måste omprövas (27).

Nedanstående figur avser att illustrera förhållandet mellan metodval och forskningsuppgift.

Fig 2 FORSKNINGSPROCESSEN



Genom att kombinera flera metoder och tekniker, sk metodtriangulering, (28) och därigenom få ett större spektrum av innehållsrik kunskap, kan man få stor spännvidd i metodansatsen. Ett väsentligt inslag i detta sammanhang är kontinuerlig återföring av kunskaperna till behandlingspersonalen på de undersökta institutionerna. Vidare har den vetenskapliga referensgruppen en viktig funktion i handledningshänseende.

I forskningssammanhang där forskaren går in i en process uppstår frågan om påverkan och absorption (29). Detta är i synnerhet framträdande då man är ensamforskare på en arbetsplats. "I dag anses det som självklart, att forskare inte kan studera ett förlopp utan att i någon mening också påverka det". (30) Då man går in för att studera pågående processer är det alltså viktigt att forskaren är uppmärksam på detta och vidtar åtgärder som motverkar eller i varje fall reducerar påverkan som felkälla. (Till projektet avses bli en psykolog med lång erfarenhet av institutionsarbete att knytas som konsulthandledare.) Emellertid uppväger fördelarna vid de nackdelar som metoden är behäftad med. Vad som är viktigt i detta sammanhang är att förhållandet personal - forskare bygger på en förtroendefull relation. Denna kan bara uppnås i samspel mellan aktörerna.

De metoder som kommer att användas är således: observationsteknik, forskningsintervju, enkät- och dokumentstudier.

Vid observationsstudier är forskaren sitt eget undersökningsinstrument. Idén är att man genom att delta i och observera ett socialt system (behandlingsinstitution) inifrån få en bild av vad som faktiskt sker i organisationen (31). Härigenom ges möjlighet att lära se skillnad mellan idealitet och realitet i en organisation (32).

Observationsstudier, som ursprungligen var en socialantropologisk specialitet, används inom allt fler forskningsdiscipliner. Det har utvecklats tekniker för observationsstudier inom exempelvis socialmedicin, klinisk psykologi och socialpsykologi, som kan vara användbara vid studier av "mötet" dvs interaktionen behandlare - klient. I USA har man sedan länge använt och utvecklat observationstekniker vid studier av t ex "the doctor - patient relationship" (33) Vi kommer att studera "mötet" på två nivåer, dels individnivå (behandlare - klient) och dels på gruppnivå (behandlarkollektivet - klienterna). För detta kommer lämpliga observationstekniker att tas fram.

Inom processorienterad forskning är intervju- och enkätmetoder ofta använda tekniker. Att fråga deltagarna är ett relativt enkelt och bra sätt att få information om hur de upplever händelser och skeenden i sitt arbete. Men som i alla metoder finns det både möjligheter och begränsningar som man måste uppmärksamma vid instrumentkonstruktion och i handlingssituationen.

Den socialpsykologiska enkäten används ofta vid arbetsinnehållsanalyser och skattning av upplevelser(34). Viktigt är att frågorna är entydiga och väl strukturerade. Det finns flera intressanta instrument för arbetsinnehållsanalys och för undersökning av motivation och arbetstillfredsställelse samt för stress- och belastningsfaktorer i arbetet(35). Vad det gäller studiet av "burnoutsyndromet" är Maslach Burnout Inventory ett instrument som är intressant ur vårt perspektiv (36).

Givetvis kan man inte mekaniskt överföra undersökningsinstrument som använts inom andra forskningsområden än vårt. I de fall de kan komma till användning måste de självfallet anpassas till det sociala arbetets specifika miljöer. Det handlar i detta hänseende om både språkliga och kulturella diskrepanser.

Den kvalitativa forskningsintervjun är en mycket användbar metodik. Intervjusituationen innehåller vanligtvis mer än frågor och svar (om den inte är mycket hårt strukturerad). Vi kommer att använda både ostrukturerade och strukturerade intervjuer. Eftersom vi är delvis ute på jungfrulig mark och undersökningen får explorativa inslag måste man i vissa fall söka efter kunskap på ett okonventionellt sätt. Väl använd är detta en metod som kan förväntas tillföra projektet viktig information, som man knappast kan få på annat sätt. Vid ostrukturerade kvalitativa intervjuer spelar tonfall, gester etc roll. Särskild problematik som tolkning måste uppmärksammas. Detta diskuteras Steinar Kvale, på ett klargörande sätt, i en uppsats om den kvalitativa forskningsintervjuns vetenskapsteoretiska ansats(37). Intervjuaren måste vara väl medveten om överförings- och motöverföringseffekter.

Relevanta basdokument, t ex skyddskommittéprotokoll, MBL-protokoll, en del behandlingsjournaler, officiella skrivelser, m m kommer också att ligga till grund för både kvalitativ och kvantitativ analys. Detta är data som kan användas som komplement och bakgrundsinformation till den primärt insamlade datan.

Projektets inomvetenskapliga betydelse i detta sammanhang ligger främst i att det är ett nytt fält som utforskas, och därför blir ett bidrag till en metodutveckling då det gäller forskning om arbetsmiljö på behandlingsinstitution.

5 TEORETISK ANSATS

Antagandet bakom detta projekt är att personalens arbetsmiljö är en väsentlig del av behandlingsmiljön. Därmed har den också betydelse för vårdkvaliteten. Kvalitetsbegreppet är i och för sig ett värdeladdat begrepp. Hur man uppfattar kvalitet hänger ihop med olika aspirationsnivåer. "Kvalitet i vårdarbete sammanhänger i mitt perspektiv med hur väl dessa (dvs vårdorganisationens totala resursberg, vår anm) olika förutsättningar för arbetet kan utnyttjas för klienternas bästa." (38) Detta förhållande kan uttryckas i termer av organisation - miljö - kvalitet.

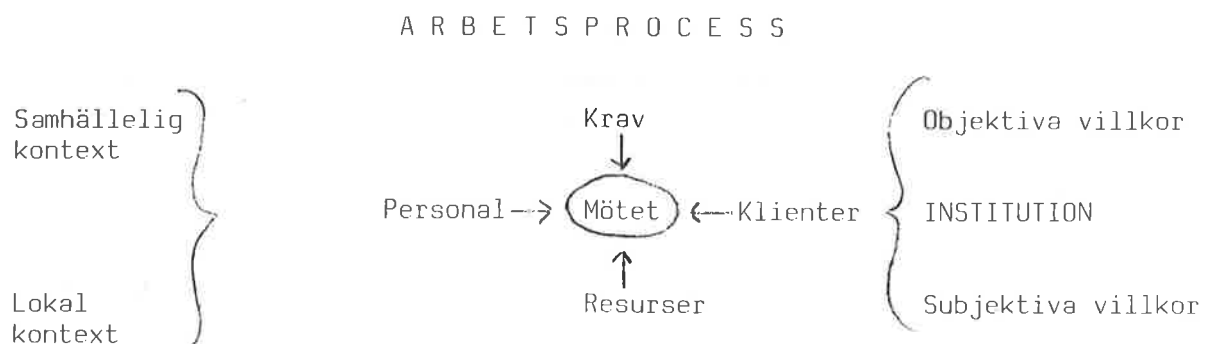
Sven Hessle som arbetat och forskat en längre tid på Barnbyn Skå uttrycker det så här: "Ett gynnsamt arbetsklimat på en människovårdande (-förändrande) arbetsenhet har på ett helt annat sätt än i varuproducerande industrier att göra med hänsynstagande till vars och ens förmåga att utnyttja de personliga livserfarenheterna till fördel i det gemensamma arbetet med klienternas framtida utveckling. Att blunda för att personliga erfarenheter eller bristande sådana kan leda till destruktiva konsekvenser för klienterna är att förneka existensen av förtryck och andra former av destruktivitet människor emellan. Härigenom är klienterna, vare sig det t ex rör sig om barn på daghem eller drogmissbrukare, skolbarn eller långvårdspatienter, på gott och ont beroende av de arbetsvillkor och den arbetsmiljö som personalen skapat." (39)

Vi menar att den arbetsmiljöforskning som studerat människovårdande yrken tagit alldeles för lite hänsyn till vad som faktiskt sker i samspelen personal - klient. Det i vår forskningsapproach som skiljer sig från andra undersökningar av människovårdande arbetsmiljöer är att vi också kommer att lyfta fram det som personalen själv skapar i interaktionen med klienterna (dvs i "mötet").

I arbetsprocessen på en behandlingsinstitution är "mötet" (dvs samspelen behandlare - klient) av central betydelse. Med "mötet" avser vi den relation i arbetet som upprättas mellan behandlare och klient, och som bestäms av intentionen och det objektiva och subjektiva handlingsutrymme som ges i förhållande till krav och resurser.

Fig 2

Schematisk skiss över mötets villkor



Institutionen manifesterar de objektiva (och subjektiva) villkoren för mötet. Behandlingsinstitutionen kan relateras till olika nivåer i samhället och delas upp i formell respektive informell struktur. I den formella strukturen ingår organisationsplan, fysisk plan, regelsystem för exempelvis rekrytering av personal och klienter, arbetsfördelning och formell beslutsordning. Den informella strukturen uttrycker bl a institutionens "inre liv", kommunikationsmönster, relationer personal - klienter, och hur man i verkligheten handskas med det formella regelsystemet (jfr fig 1 sid 5), (40).

Kravstrukturen uttrycks i dels formella krav som ställs utifrån lagar, regler och mål och dels informella krav typ förväntningar som personal och klienter bär med sig.

En viktig aspekt som tonar fram i "mötet" är kontrollbegreppet. Behandlingspersonalen arbetar med att behandla människor, och får därmed också kontroll över människor. "Till skillnad från andra råmaterial kan klienter reagera, bråka, vädja och ifrågasätta"(41).

Kontrollbegreppet förstås i detta sammanhang som en aspekt av makt. Kontroll respektive brist på kontroll har stor betydelse för arbetsupplevelserna (42). L-C Hydén definierar kontrollbegreppet "i termer av större eller mindre kontroll över en situation och kontroll i en situation. Kontrollen över situationen (dvs mötet) avser kontrollen över villkoren för situationen/mötet. Kontrollen i situationen, möjlighet att kontrollera och styra vad som händer i ett givet möte" (43). De materiella och immateriella resurser som personalen förfogar över är således mycket betydelsefulla för vad som sker i arbetsprocessen.

I en del studier framtonar klienterna som det största arbetsmiljöhotet(44)(som ett slags asbest eller kvartsdamm i socialarbetarnas arbetsmiljö). Man har i en del fall överfört traditionen från arbetsmiljöforskning inom produktionen, utan att observera det unika i människobehandlande miljöer. Men i vården handlar det inte om en enkel påverkan av en yttre faktor. Vi menar att detta är ett förenklat synsätt.

Det unika i vårt projekt är alltså att vi studerar vad man faktiskt gör. Här kommer vi att pröva metoder för interaktionsstudier som hittills varit mindre vanligt förekommande i arbetsmiljöforskning. (Jfr Waizkin m fl studie "The informative process in medical care").

Bengt Börjesons objektkonstellationsteori och interaktionistiskt synsätt i psykosocialt arbete är intressanta teorier ur vårt perspektiv (45).

6 FORSKNINGSPROJEKTETS ANVÄNDBARHET

Projektet kommer att producera vetenskapligt underbyggd kunskap om en hittills knäpphändig utforskad arbetsmiljö. Denna nya kunskap kommer att öka medvetenheten om vad som sker i mötet (arbetsprocessen) mellan bäraren av social problematik och behandlaren (klienter - personal). Detta är den första förutsättningen för att producera teorier och metoder för förändring och utveckling av arbetsmiljöer på "hem för vård eller boende".

Omedelbara effekter kommer givetvis projektet att få i första hand för de institutioner som studeras. Men generellt underlag för vidare forskning och undersökning av arbetsmiljöer inom andra områden för institutionsbaserat socialt behandlingsarbete kommer att erhållas.

Detta arbete kommer förhoppningsvis att leda till goda arbetsmiljöer och förbättrad kvalitet på det sociala behandlingsarbetet på "hem för barn och ungdom".

Projektet kommer också att kunna tjäna som vetenskaplig referenspunkt och stöd åt fackliga och andra utredningar om arbetsmiljöer inom socialt arbete. Det är således inte bara ett vetenskapligt utan även ett fackligt intresse att forskning kommer igång inom detta område.

7 TIDSÄTGÅNG

Projektet innehåller fyra avgränsbara faser. Dessa kan dock tidsmässigt komma att överlappa varandra.

Etableringsfas:

Etablering och förankring av projektet på de institutioner som kommer att delta i undersökningen. Uppbyggnad av kontaktnät och etablerande av kontakt med andra relevanta projekt. Litteraturstudier och problemanalys. Utveckling av metoder och mätinstrument som är applicerbara på generella och unika företeelser på institutionerna. Denna fas beräknas pågå under projektets första sex månader.

Fältarbetsfas:

Undersökning av miljöerna, inventering av lokal problematik och insamling av olika data kring arbetsmiljöerna. I detta arbete kommer personal att delta i form av djupintervjuer och ifyllande av frågeformulär. Dessutom kommer några

att tillfrågas om dagboksskrivning. Forskarna kommer under denna fas att studera arbetsprocessen bl a genom deltagande observation. Även insamling av registerdata sker under denna fas.

Vid en processorienterad studie är det viktigt att forskarna är närvarande på institutionerna under vissa förutbestämda perioder under ett arbetsår. Dessa perioder kommer att fördelas över hela året. Denna fas beräknas ta tolv månader i anspråk.

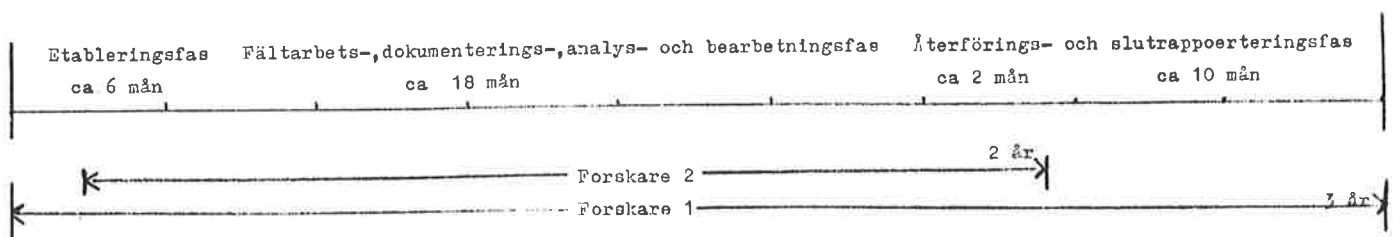
Analys och bearbetningsfas:

Analys och bearbetning av insamlade data. Formulering av konkreta åtgärdsförslag. Både kvalitativa och kvantitativa analysmetoder kommer att användas. Delrapport skrives. Detta arbete beräknas pågå under sex månader.

Återföringsfas och slutrapportering:

Forskningsresultatet återföres till arbetsplatserna. Hur denna fas konkret kommer att utformas är i nuläget svårt att precisera. Ambitionen är dock att forskningsresultaten återföres till fältet och forskargruppen tillsammans med personalen diskuterar och värderar olika tänkbara förändringsstrategier. Hur förändringsinitieringen konkret kommer att gå till är inte möjligt att beskriva i nuvarande läge. Detta kommer att i samverkan med personalen på arbetsplatserna beslutas om i ett senare skede av projektet. Under denna avslutande fas kommer också en slutrapport att skrivas och framläggas. Denna fas beräknas pågå under tolv månader.

Eftersom detta inte avser att vara ett aktionsforskningsprojekt kommer forskarna inte att explicit medverka i ett förändringsarbete annat än att producera tänkbara strategier och metoder. Det konkreta förändringsarbetet är en fråga som berör personalorganisationerna och huvudmänorganisationerna.



8 SAMARBETE MED NÄRALIGGANDE PROJEKT

Föreliggande projekt avser alltså att studera arbetsmiljöproblematiken och dess konsekvenser på HVB. Utgångspunkt är: vad sker i arbetsprocessen? Två projekt som vi haft kontakt med och där ett ömsesidigt kunskapsutbyte kanske är dels Socialstyrelsens projekt för utveckling av metoder i socialt behandlingsarbete på barnhem, (vår referens är byrådirektör Ylva Arnhof, byrå S 3), och dels ett projekt betitlat "Mötet socialsekreterare - klient", vid FoU-byrån, Stockholms socialförvaltning (vår referens är Lars-Christer Hydén).

Projektet kommer också att söka visst samarbete med forskare vid Berkeley universitet och Chicago universitet i USA, där man sedan länge bedrivit forskning kring effekter av arbetet i människovårdande yrken (human service) med inriktning på socialt arbete.

9 PÅGÅENDE FORSKNING

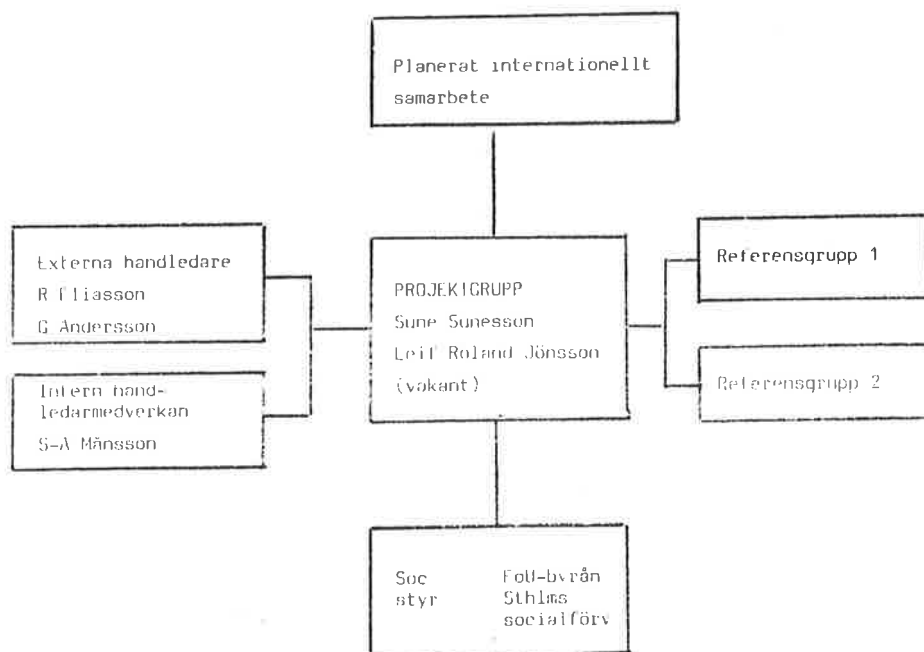
Arbetarskyddsfonden har beviljat socialhögskolans i Lund forskningsavdelning medel för en enkätundersökning av psykosociala arbetsmiljöfaktorer på hem för barn och ungdom 85-1290.

Detta arbete har nyligen påbörjats och befinner sig i datainsamlingsfasen. I studien ingår sex barnhem och fyra ungdomsinstitutioner. Syftet med detta arbete är att göra en probleminventering för att få en aktuell bild av arbetsmiljön. Inom detta projekt bedrivs visst samarbete med "Stiftelsen för yrkesmedicinsk och miljömedicinsk forskning och utveckling i Örebro". Två av deras formulär användes i studien (FHV 008D om psykosocial arbetsmiljö och FHV 0040 om symtomfrågor). Vidare genomförs ett antal gruppintervjuer med personal från fyra av institutionerna.

Slutrapport från detta projekt beräknas vara klar under mars 1986.

PROJEKTORGANISATION

- Vetenskaplig ledare: Sune Sunesson, professor i socialt arbete vid Lunds universitet, socialhögskolan
- Projektledare och forskningsassistent: Leif R Jönsson, FK, socionom och doktorand i socialt arbete vid Lunds universitet, socialhögskolan
- Forskningsassistent: Vakant (förhandling om tjänsten görs i mars 86)
- Sekreterarmedverkan: Kanslipersonal vid Lunds universitet, socialhögskolan
- Konsulthandledare: Gunvor Andersson, FD, leg psykolog, LU
Rosmari Eliasson, adjungerad professor i socialt arbete, forskningsledare vid FoU-byrån, Sthlms socialförvaltning
- Handledare i metodfrågor: Sven-Axel Månsson, docent i socialt arbete, LU
- Referensgrupp 1: Representanter för berörda huvudmänorganisationer och fackliga organisationer
- Referensgrupp 2: Arbetsplatsrepresentanter



1 Projektets avgränsning till att undersöka barn- och ungdomsinstitutioner finns motiverat i den förra projektansökan (ASF 85-0407) "Hem för vård eller boende" (ibland förkortat till HVB)

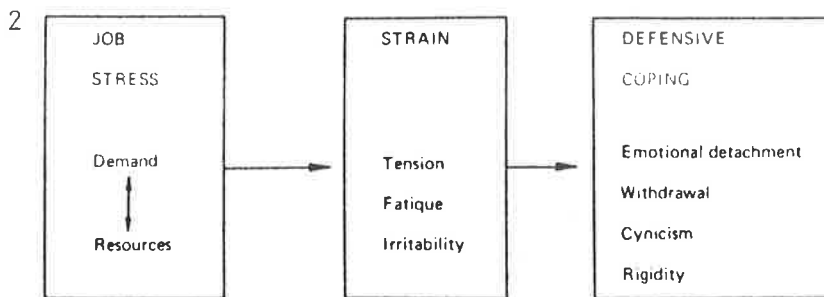


FIGURE 1.1 Transactional Definition of Burnout^a

^aA slightly different version of this model was suggested by Shinn (1979).

Burnout is a transactional process consisting of three stages.

- a) an imbalance between resources and demand
- b) the immediate, short-term emotional response to this imbalance, characterized by feeling of anxiety, tension, fatigue, and exhaustion
- c) a number of changes in attitude and behaviour, such as tendency to treat clients in a detached and mechanical fashion or a cynical preoccupation with gratification of one's needs

Burnout is "a psychological withdrawal from work in response to excessive stress or dissatisfaction". Ur Cherniss (1980)

- 3 Detta underströks även av Rune Viklund i hans utlåtande över vår tidigare projektansökan
- 4 Jfr Bradley (1984)
- 5 Denna diskussion utgår från Preeows organisationsforskning finns återgiven i Sundin (1975) och Sunesson (1981 a-c)
- 6 Hessle (1985) sid 26
- 7 Jönsson (1985)
- 8 Sunesson (1981 a-c). Idén med fokusering på arbetsprocessen har utvecklats från ett forsknings- och utvecklingsprojekt inom socialt arbete (Sunesson aa)
- 9 Jönsson (1985)
- 10 Vi har gjort sökningar i ALCDOK, AMILIT, LIRI och ASF datareg
- 11 Förteckning över hem för vård eller boende, Socialstyrelsen (1985)
- 12 Socialstyrelsens institutionsutredning 4/80
- 13 Aubert (1970) sid 69
- 14 Hessle (1985) sid 75
- 15 Avsnittet bygger på Hessle (1985) sid 120 ff
- 16 Hessle (1985) sid 111

- 17 Socialstyrelsen Informerar (sep 1985) Byrå S3
- 18 Cherniss (1980) sid 22
- 19 Med yrkesroll avses "summan av de normer som hänför sig till en viss uppgift eller position" (Aubert 1970)
- 20 Utgångspunkten är Meads interaktionsteori och Börjesons objekt-relationsteori
- 21 Pettersson (1983), Moxne (1978), Sunesson (1981)
- 22 Se Gunnar Aronssons (1985) doktorsavhandling
- 23 Cherniss (1980), Maslach (1981, 1985) Harrisson (1980), Stjernø (1983), Freudenberg (1974)
- 24 Lennerlöf (1982)
- 25 Jfr ex Sunesson (1981 a-b)
- 26 Grønmo (1982) i Kvalitative metoder (red Kalleberg)
- 27 Härvidlag skiljer sig detta projekt (bl a på grund av dess explorativa inslag) från sådana som huvudsakligen har ett inomvetenskapligt syfte, där metodprövning och stringens i metodval är viktigt
- 28 Burgess (1984) "In the Field" sid 143 ff
- 29 Jfr Løchen - diskussion i "Idealitet och realitet" (1965)
- 30 Lindqvist (rapport 4)
- 31 Moxnes (1978), Lindqvist (1985), Sunesson 1981 a-b) Författarkollektivet Aurora (1983)
- 32 Jfr Løchen - diskussion i "Idealitet och realitet" (1965)
- 33 Barsky m fl (1980), Stiles (1978), Waitzkin (1978), Bain (1976), Williams (1984)
- 34 Aronsson (1985) sid 31-32
- 35 Se Aronsson (1983, 1985)
- 36 Maslach (1981)
- 37 Kvale (1978)
- 38 Lindqvist (1985 rapp 4)

Det synes otvivelaktigt att arbetsmiljöförhållanden påverkar vårdens kvalitet, i synnerhet om personalen är utbränd (jfr Cherniss 1980). Men att studera hur och på vilket sätt inom ramen för detta projekt (på nuvarande kunskapsnivå) kan leda för lång. Att forska kring samband arbetsmiljö - vårdkvalitet - behandlingsresultat är något som implicit ligger i projektets förlängning. Första steget är således att utforska arbetsmiljön, för att nå kunskap om hur sambandet sannolikt kan se ut.
- 39 Hessle (1985) sid 25
- 40 Sundin (1975), Sunesson (aa) L-C Hydén (uå)

41 Sunesson (1981 a) sid 60

42 Aronsson (1985) sid 21 ff

43 L-C Hydén (aa)

44 Se exempelvis Göransson m fl, Socialsekreterarnas arbetsmiljö

45 Börjeson (1978, 1985), Hessle (1985), Lennér-Axelsson (1983)

LITTERATURFÖRTECKNING

- Andersson G Små barn på barnhem (Akad avh) Lund 1984
- Aronsson G (red) Arbetets krav och mänsklig utveckling. Social-
psykologisk arbetslivsforskning, Arlööv 1983
- Aronsson G Arbetsinnehåll - handlingsutrymme - stressreaktioner
(Akad avh), Stockholm 1985
- Aubert V Social samspel, Uppsala 1970
- Bain DJG Doctor - patient communication in general practice
consultations, Medical Education, 1976 10
- Bradley G Sekreterarrollen och ord- och textbehandling - kontors-
yrke i förändring, Sthlm 1984
- Burgess R In the Field. An Introduction to Field Research
Guildford, Surrey 1984
- Börjeson B Inre och yttre tvång, Sthlm 1978.
En diskussion om det psykosociala arbetet och dess
teoretiska utgångspunkter, stencil Umeå 1984
- Cherniss C Staff Burnout: Job stress in the Human Service,
London 1980
- Eliasson R
Nygren P Rapport 51, Luleåprojektet
Utvärderingsforskning - perspektiv och metod,
Barnbyn SKå 1980
- Harrison W D Role Strain and Burnout in Child-Protective Service
Workers, ur Social Service Review (Mars 1980)
- Herzberg F
et al The Motivation to work,
USA 1966
- Hessle S Riktlinjer för Psykosocialt arbete,
Göteborg 1985
- Hydén L-C En referensram för mötet mellan personal och klient,
Stencil u å
- Jönsson L R Arbetsmiljö på hem för vård eller boende, projektbeskrivn,
Lund 1985
- Kvale S Kvalitative Forskningsintervjuer - ansatser til en
fenomenologisk - hermeneutisk forståelseform, i
kvalitative metoder i dansk samfunnsforskning,
Köpenhamn 1979
- Lennér-Axelsson B
Thylefors I Psykosocialt behandlingsarbete,
Sthlm 1982
- Lindqvist A L Den projektorienterade arbetsprocessen (Akad avhandl)
delrapport 4 (1980)
- Maslach, Chr
Jackson S The measurment of experienced burnout, ur Journal of
Occupational Behaviour, Vol 2, 1981
- Maslach Chr Utbränd, Värnamo 1985
- Norman K Retorik och sociala gränser i ett terapeutiskt samhälle,
Malmö 1979

- Ressner U Vårdarbetarkollektivet och facket. All rapport
Sthlm 1981
- Stjernø S Stress og utbrenthet. Belastninger i arbeid med
mennesker, Oslo 1983
- Stiles W B Verbal Response Mode and Dimensions of Interpersonal
Roles: A Method of Discourse Analysis, ur Journal of
Personality and Social Psychology Vol 36 no 7
- Tuckett D Approaches to the Measurment of Explanation and
Williams A Information-giving in Medical Consultations: A
review of empirical studies, Social Sc Med Vol 18,
1974
- Waitzkin H The Informative Process in Medical Care. A Preliminary
Stoeckle J D report with implications for Instructional Communication,
Beller E ur Instructional Science 7 (1978)
- Westman B Socialstyrelsen institutionsutredning rapp 4/80
- Viklund R Att arbeta i omsorg ALC rapport, Sthlm 1981
- Barsky A J Evaluating the Interview in Primary Care Medicine,
et al Soc sci Med Vol 14, 1980

I serien MEDDELANDEN FRÅN SOCIALHÖGSKOLAN har tidigare utkommit:

- 1981:1 FOSTERBARNSVÅRD OCH EKONOMI av Peter Westlund
- 1981:2 EN ALKOHOLENKÄT - OCH VAD SEN DÅ? EN MODELL FÖR ALKOHOLUNDERVISNING I EN SJÄTTE KLASS av Inger Farm och Peter Andersson
- 1981:3 PSYKOLOGIN I SOCIALT ARBETE: EN PEDAGOGISK DISKUSSION av Eric Olsson och Christer Lindgren
- 1982:1 VAD BÖR EN KURATOR KUNNA? av Karin Stenberg och Britta Stråhlén
- 1982:2 L V M BAKGRUND OCH KONSEKVENSER av Peter Ludwig och Peter Westlund
- 1982:3 INSYN - ETT FÖRSÖK TILL INSYN I ARBETSMILJÖN PÅ EN SOCIALFÖRVALTNING EN INTERVJUUNDERSÖKNING av Pia Bivered, Kjell Hansson, Margot Knutsson och P-O Nordin
- 1983:1 AVGIFTER PÅ SOCIALA TJÄNSTER - principer och problematik av Per Gunnar Edebalk och Jan Petersson
- 1983:2 EN INDELNING AV RÄTTEN - hjälpmedel vid inläsning av juridiska översiktsskurser av Lars Pelin
- 1983:3 OM SOCIALA OMRÅDESBESKRIVNINGAR av Verner Denvall, Tapio Salonen och Claes Zachrisson
- 1983:4 DE MANLIGA FOLKPENSIONÄRERNA I ESLÖV - Arbete, inkomst och levnadsförhållanden 1945 - 1977. Del I Förhållandena 1977 av Åke Elmér
- 1983:5 PSYKOLOGISKA FÖRKLARINGSMODELLER I SOCIALT ARBETE av Alf Ronnby
- 1983:6 FACKFÖRBUNDENS SJUKKASSEBILDANDE. EN STUDIE I FACKLIG SJÄLVHJÄLP 1886 - 1910 av Per Gunnar Edebalk
- 1984:1 DE MANLIGA FOLKPENSIONÄRERNA I ESLÖV - Arbete, inkomst och levnadsförhållanden 1945 - 1977. Del II Utvecklingen 1945 - 1977 av Åke Elmér
- 1984:2 FRÅGETEKNIK FÖR KVALITATIVA INTERVJUER - En sammanställning av Hans-Edvard Roos
- 1984:3 AKTIONSFORSKNING SOM FORSKNINGSSTRATEGI av Kjell Hansson
- 1984:4 FÖRÄNDRINGSPROCESSER INOM GRUPPER OCH ORGANISATIONER I PSYKOLOGISK OCH SOCIALPSYKOLOGISK BELYSNING av Eric Olsson
- 1984:5 ROLLSPEL - TILLÄMPNING OCH ANALYS av Kjell Hansson
- 1985:1 IDROTT OCH PSYKOSOCIALT ARBETE av Kjell Hansson

Exemplar kan rekvireras hos Socialhögskolans expedition, adress se framsidan