



Akademien för hälsa, vård och välfärd

ATT UNDVIKA EXTERNPLACERING

En kvalitativ studie om hur medarbetarna inom socialtjänsten upplever sin arbetssituation

Emma Holm

Folkhälsovetenskap
Grundnivå
15 hp
Folkhälsoprogrammet
Examensarbete i folkhälsovetenskap
FHA032

*Handledare: Caroline Taxèn
Examinator: Maria Norfjord van Zyl*

*Seminariedatum: 28 april 2022
Betygsdatum: 3 juni 2022*

SAMMANFATTNING

Socialtjänsten och deras hälsofrämjande arbete med ungdomar är ett uppmärksammat ämne i anslutning till ungas hälsa och välmående. Hur de anställda inom socialtjänsten upplever sin arbetssituation och arbetet med unga med särskild problematik har även det varit på agendan. Studien syftar att undersöka hur medarbetare inom socialtjänsten upplever sin arbetssituation med att undvika externplacering av ungdomar, vilket innebär att ungdomen beslutas behöva omplaceras från hemmet till alternativ plats. Externplacering är såväl kostsamt som ett känsloladdat område för den utsatte ungdomen.

I föreliggande studie användes kvalitativ metod och sex personer valdes genom ett strategiskt urval. Informanterna var socialtjänstanställda i en medelstor kommun i Mellansverige. Samtliga intervjuer genomfördes individuellt och majoriteten ägde rum på verksamhetens kontor. Informanterna sändes informationsbrev där studiens syfte samt medverkansförhållanden presenterades. Insamlade data analyserades genom kvalitativ manifest innehållsanalys för att vidare forma ett resultat.

Resultatet visar att flexibel anpassningsförmåga har betydelse för upplevd arbetssituation och hur medarbetarna upplever avsaknad av resurser och sitt behovsstyrda arbete. Stöd är också en viktig komponent i arbetssituationen och att stödet är lättillgängligt. Stöd ges även i form av planeringsunderlag. Ansvar är en faktor som beskriver medarbetarnas arbetssituation då dessa ansvarar både för samverkan och är delaktiga vid beslut om externplacering.

Nyckelord: arbetssituation, externplacering, KASAM, kvalitativ metod, samverkan, Socialtjänsten

ABSTRACT

The social services and their health-promoting work with young people is a highly discussed topic related to young people's health and well-being. How the employees in the social services experience their work situation, and what it is like to work with young people suffering complex problematics and diagnoses is also often on the agenda.

Most of the public health policy target areas concern both young people's health and work life health. The study aims to investigate how employees in the social services experience their work situation working with avoiding external placement of young people, which means that it is decided that these young individuals need to be relocated from home to an alternative place. External placement is both costly for society and an emotionally charged area for the vulnerable youth.

In the present study, a qualitative method was used and six people were selected through a strategic selection. The informants were social services employees in a medium-sized municipality in central Sweden. All interviews were conducted individually, and the majority took place at the target group's office. The informants were sent an information letter in which the purpose of the study and conditions of participation were presented. Collected data was analyzed to further form a result.

The results show that flexible adaptability is important for the perceived work situation and how employees experience the lack of resources and their demand-driven work. Support is also an important component in the work situation, and support is easily accessible. Support is also provided in the form of planning documentation. Finally, responsibility is also a factor that describes the employees' work situation as they are responsible for both collaboration and are involved in decisions about external placement.

Keywords: cooperation, external placement, qualitative method, sense of coherence, social services, work situation

INNEHÅLL

1	INTRODUKTION	1
2	BAKGRUND.....	2
2.1	Hälsa, folkhälsa och bestämningsfaktorer	2
2.1.1	<i>Arbetsplatsen, arbetsmiljön och arbetsrelaterad hälsa</i>	<i>3</i>
2.2	Kommunens ansvar att främja ungdomars hälsa	4
2.2.1	<i>Socialtjänstens arbetsuppdrag.....</i>	<i>4</i>
2.3	Externplacering av utsatta ungdomar.....	5
2.3.1	<i>På vilka grunder riskerar ungdomen att externplaceras?.....</i>	<i>6</i>
2.4	Teoretiskt perspektiv.....	7
2.5	Problemformulering	8
3	SYFTE	10
4	METOD.....	11
4.1	Studiedesign.....	11
4.2	Urval och rekrytering.....	11
4.3	Datainsamlingsmetod	11
4.4	Databearbetning och analys	12
4.5	Kvalitetskriterier	14
4.6	Etiska överväganden.....	14
5	RESULTAT.....	16
5.1	Betydelsen av flexibel anpassningsförmåga.....	16
5.2	Varierande stödformer	18
5.3	Betydelse av ansvar	19
6	DISKUSSION.....	22
6.1	Metoddiskussion	22
6.1.1	<i>Diskussion om studiedesign.....</i>	<i>22</i>

6.1.2	<i>Diskussion om rekrytering och urval</i>	22
6.1.3	<i>Datainsamlingsdiskussion</i>	23
6.1.4	<i>Diskussion om databearbetning och analys</i>	24
6.1.5	<i>Diskussion om kvalitetskriterier</i>	25
6.1.6	<i>Etikdiskussion</i>	26
6.2	Resultatdiskussion	27
6.2.1	<i>Betydelsen av flexibel anpassningsförmåga</i>	27
6.2.2	<i>Varierande stödformer</i>	28
6.2.3	<i>Betydelse av ansvar</i>	29
7	SLUTSATS	30
7.1	Förslag för framtida studier och praktisk användning	30
	REFERENSLISTA	31

BILAGA A INFORMATIONSBREV

BILAGA B INTERVJUGUIDE

1 INTRODUKTION

Socialtjänsten och dess arbete med barn och unga har under det senaste året fått stor uppmärksamhet i media. Vilket ansvar som socialtjänstens medarbetare har i frågor rörande barn och ungdomar och hur det upplevs bland dem har stått i fokus. Barn och ungdomar med komplex problematik är i behov av stöd och vid inkomna orosanmälningar kan stödinsatser sättas in. Vid fall där stödinsatserna inte längre anses tillräckliga riskeras externplacering av barnet eller ungdomen, vilket innebär flytt från det primära hemmet. Samtidigt som behovet av stödinsatser är stort är flertalet ansvariga avdelningar inom socialtjänsten överbelastade.

Socialtjänsten har ett högt arbetstryck, med kostsamma och tidskrävande insatser. För att underlätta trycket, har aktiva beslut tagits som resulterat i att unika arbetsgrupper sammansatts med olika fokusområden. En av dessa grupper arbetar med att aktivt motverka att ungdomar ska behöva externplaceras från sina ordinära familjehem. Denna arbetsgrupp är uppsatsens målgrupp.

För att socialtjänsten ska kunna möta det behov som finns samt klara av den arbetsbelastning arbetet innebär behöver även dess medarbetare ha en god hälsa. Eftersom en faktor som påverkar hälsa är arbetsmiljön och således även arbetsförhållanden är det relevant att ur ett folkhälsoperspektiv studera hur medarbetarna upplever sin arbetssituation. För att uppleva god trivsel och välmående i sitt arbete krävs det känslor av hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet då dessa agerar motiverande. Det kan göra att medarbetarna eventuellt även kan utföra ett bättre arbete vilket även gynnar de unga vilka är vår framtid.

Mitt intresse för att studera just den valda verksamheten grundas i mitt vikariat som boendestödare på ett HVB boende där jag fick mersmak för socialtjänstens arbete. Det intresserade mig således att vidare studera hur de anställda upplever sin arbetssituation. Eftersom verksamheten arbetar med externplaceringar och socialtjänsten ofta har högt arbetstryck är denna studie av relevans för att skapa en förståelse för de anställdas arbetssituation och på så vis eventuellt kunna implementera åtgärdande insatser om så behövs. På grund av den höga arbetsbelastningen kan det eventuellt leda till svårigheter med att rekrytera personal vilket i sin tur kan leda till att ungdomarna verksamheten riktar sig mot inte kan tillhandahålla adekvat hjälp vilket blir ett problem ur folkhälsosynpunkt.

2 BAKGRUND

I bakgrunden presenteras begreppet folkhälsa och folkhälsomålen, som fångar helhetsperspektivet. Det ges en kort introduktion av kommunens socialtjänst och samverkanspartners i arbetet med barn och ungdomar som riskerar att externplaceras. Vidare ges en beskrivning av neuropsykiatriska diagnoser för att underlätta förståelsen för vad en del av dessa utsatta ungdomar lever med, och på vilka grunder beslut fattas om externplacering. Till sist följer det teoretiska perspektiv som använts i studien samt problemformuleringen.

2.1 Hälsa, folkhälsa och bestämningsfaktorer

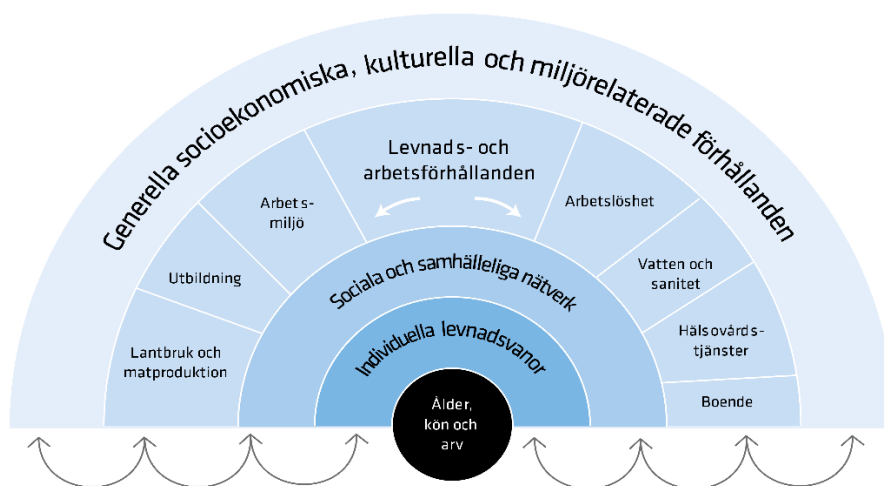
Begreppet hälsa har under de senaste åren genomgått en utveckling och avståndet från den biomedicinska förklaringsmodellen av hälsa som frånvaro av sjukdom har vidgats. Idag bygger definitionen av hälsa även på den humanistiska förklaringsmodellen där känsla av sammanhang, meningsfullhet samt välbefinnande är byggstenar för hälsa. Den vidgade synen av hälsa har även bidragit till att hälsoutveckling världen över inte i första hand ska innebära mer eller förbättrad sjukvård och sjukdomsförebyggande insatser utan även breda sociala reformsträvanden (Pellmer Wramner et al, 2017).

Folkhälsa är enligt Pellmer Wramner et al. (2017) ”ett samlingsbegrepp för hela befolkningens hälsotillstånd, det tar hänsyn till såväl nivå som fördelning av hälsan. En god folkhälsa bör således innebära att hälsan är så jämnt fördelad som möjligt bland olika grupper i samhället” (s.15) och ansvaret för befolkningens hälsa vilar på samhället enligt Pellmer Wramner et al. (2017). Folkhälsoarbete strävar efter att förbättra hälsa i hela samhället och inte endast på individnivå. Arbetet lägger tonvikt på att bistå skydd, förebygga sjukdom och främja hälsa och välbefinnande genom att ha en grundlig förståelse av epidemiologins principer för att förstå sjukdomsmönster, riskfaktorer och resultaten av förebyggande och behandlande aktiviteter. Förståelsen är framför allt viktig för att kunna nå en rättvis fördelning då det endast finns knappa hälsoresurser att tillgå (Binns & Low, 2015).

Inom folkhälsovetenskap refereras det ofta till faktorer som påverkar individer och befolkningens hälsa. Enligt Dahlgren och Whitehead (1991) benämns dessa som hälsans bestämningsfaktorer. När hälsa diskuteras bör både riskfaktorer samt frisk- och skyddsfaktorer lyftas eftersom riskfaktorerna i många fall kan balanseras av skyddsfaktorerna. Riskfaktorerna är oftast lättare att konkretisera och sätta ord på medan skyddsfaktorerna beaktas ur ett salutogent perspektiv. För att beskriva hälsa har en så kallad ”hälsohalvmåne” (Figur1) skapats för att kunna beskriva hur hälsans bestämningsfaktorer påverkar på olika plan genom olika strukturer. De olika bestämningsfaktorerna agerar alltså både som riskfaktorer samt frisk- och skyddsfaktorer.

Innerst i ”halvmånens” kärna befinner sig de hälsofaktorer en individ själv inte kan påverka såsom; ålder, kön och andra ärftliga faktorer. Vidare följer de individuella livsstilsfaktorerna, även benämnda levnadsvanor, i egenskap av; rökning, mat samt sex- och samlevnad. Nästa del

i halvmånen är de samhälleliga och lokala nätverken vilka innefattar; socialt stöd, sociala relationer samt andra viktiga personer. Nästa del består av livsvillkor och arbetsförhållanden vilket omfattar; arbetsmiljö, utbildning samt hälso- och sjukvård. Det yttersta lagret av bestämningsfaktorer är de generella socioekonomiska, kulturella och miljörelaterade faktorerna vilka inrymmer graden av social stabilitet, relationer mellan könen samt graden av jämlikhet i samhället (Dahlgren & Whitehead, 1991).



Figur 1: *Hälsans bestämningsfaktorer "hälsahalvmånen"*

2.1.1 Arbetsplatsen, arbetsmiljön och arbetsrelaterad hälsa

En bestämningsfaktor för hälsa är arbetsplatsen vilken även utgör en arena för sjukdoms- och skadeförebyggande arbete då arbetet är en plats de flesta vuxna spenderar en stor del av sin tid på (Pellmer Wramner et al., 2017). För att kunna förebygga sjukdomar och skador på arbetsplatser behöver den arbetsrelaterade ohälsan först identifieras för att vidare utgå från detta vid val av problemlösning. Med arbetsrelaterad ohälsa menas de faktorer i arbetsmiljön som riskerar att orsaka sjukdom eller skada, liksom för höga krav under längre tid som inte balanseras upp med stöd att hantera uppsatta krav. De psykosociala och sociala aspekterna i arbetslivet har sedan 1990-talets slut uppmärksammas mer vilket även gjorde att arbetsplatsen som arena blev av större intresse för bedrivandet av hälsofrämjande och sjukdomsförebyggande insatser. Ett sätt att använda arbetsplatsen som arena för sjukdoms- och skadeförebyggande arbete är att anpassa organisationen efter de rådande kraven i arbetslivet för att uppnå hälsa (Pellmer Wramner et al., 2017). Arbetsplatsen uppmärksammas i ett av de åtta nationella folkhälsopolitiska målområden. Målområde tre *Arbete, arbetsförhållanden och arbetsmiljö* anger att ett gott arbetsliv består av en arbetsmiljö som är både fysiskt och psykosocialt hållbar. Dessa målområden syftar till att nå folkhälsopolitikens huvudmål som är att uppnå en god och jämlik hälsa i hela befolkningen och att sluta de påverkbara hälsoklyftorna inom en generation. Arbetet med de åtta målområdena innebär ett

tvärssektoriellt arbete eftersom målen är sektorsövergripande vilken innebär mycket samverkan mellan diverse aktörer (Folkhälsomyndigheten, u.å.)

Upplevda krav, känslan av kontroll och behovet av stöd på arbetsplatsen är betydelsefullt för kravhantering på arbetsplatser. Ett gynnsamt men samtidigt stimulerande arbetsliv är till viss del kravfyllt, men som också balanseras upp av beslutsutrymme. För höga krav och för lågt beslutsutrymme under längre tid leder i stället till ohälsosam stress som i sin tur är en riskfaktor för stressrelaterade skador som hjärt-och kärlproblematik. Enligt Chungkham Ingre et al. (2013) är hög arbetsbelastning en konsekvens av kombinationen av höga psykologiska arbetskrav och låg beslutsfrihet på arbetet. Det är viktigt som arbetstagare att få möjlighet att använda sina kompetenser för att ta sig an arbetsrelaterade uppgifter och utmaningar, samt kontinuerligt utvecklas i sin arbetsroll (Pellmer Wramner et al., 2017).

Hur medarbetare upplever sitt arbete, hur motiverade de är att arbeta och mängden sjukfrånvaro, påverkas bland annat av ledarskap i sammanhanget. Eftersom alla människor är unika gör det att ledare kan ha olika attityd gentemot ställningstaganden till medarbetares hälsa på arbetsplatsen. Högst arbetsnärvaro, vilket i sig indikerar trivsel, har de verksamheter som införlivar multifokuserade hälsofrämjande insatser på arbetsplatsen. Med multifokuserade hälsofrämjande insatser menas att det bedrivs arbete mot minst två områden som förväntas förbättra motivation och minska sjukfrånvaron. Dessa områden är att stärka de fysiska, professionella eller organisatoriska resurserna samt att öka medvetenheten om den egna (dvs de anställdas) hälsa (Dellve et al., 2007).

2.2 Kommunens ansvar att främja ungdomars hälsa

Det finns flertalet samhällsbaserade aktörer som aktivt arbetar för att ge ungdomar goda förutsättningar för hälsa och en av dessa är kommunen. Kommuner står ansvariga för mycket av det folkhälsoarbete som förväntas bedrivas för att uppnå folkhälsopolitikens mål. Kommunerna bär ett stort ansvar eftersom de ansvarar för grundläggande och lokal samhällsservice vilket innefattar majoriteten av välfärdstjänsterna vilka har effekt på befolkningens hälsa från födsel till död. Kommunen ansvarar exempelvis för skola, skolhälsovård och socialtjänst (Folkhälsomyndigheten, u.å.). Nedan presenteras socialtjänstens arbetsuppdrag.

2.2.1 Socialtjänstens arbetsuppdrag

Socialstyrelsen är en samhällsbaserad aktör som verkar för ungas hälsa och de bidrar i målområdena som stödjer hälso- och sjukvård, tidiga livets villkor, ökade kunskaper, frågor kring inkomst, levnadsvanor och ökad delaktighet. Vidare har Socialtjänsten i respektive kommun i uppgift att se till att barn och unga får växa upp under trygga förhållanden. Vid arbete med barn och unga som råkar illa ut är socialtjänsten skyldiga att samverka med bland annat hälso- och sjukvården, skolan och polisen. Socialtjänsten är den myndighet som

genomför barnskyddsutredningar och har kontakt med barn och familjer (Socialstyrelsen, 2019). Blomberg (2017) menar att frågan kring vem som ansvarar för rådande situation inom socialtjänsten förhandlas mellan kommunens politiker, involverade verksamheters chefer och medarbetare. Inom Socialtjänsten arbetar socialsekreterare vilka genomför utvärderingar och bedömningar för att fatta beslut om vilket stöd ett barn/ ungdom bör erhålla. Vid beslutsfattande finns en insatskatalog att tillgå för socialsekreterarna vilken innefattar de olika insatser de verkställande inom socialtjänsten kan bistå med. Insatser sätts sedan in efter behov och ett biståndsbeslut sammanfattas som beskriver de insatser barnet/ ungdomen är berättigad (Socialstyrelsen, 2019). Verksamheten i denna studie arbetar sedan utefter biståndsbeslutet. Socialtjänsten har flertalet arbetsuppgifter och ansvarsområden och ett av dem är externplacering av ungdomar.

Inom socialtjänsten arbetar olika yrkesgrupper bland annat den som undersöks i denna studie. Det finns flera yrkesgrupper som arbetar med frågor som rör externplacering och förhållanden kring respektive yrkesgrupps brukare. Det som är utmärkande med den valda yrkesgruppen i studien är att de riktar sig speciellt mot barn och unga som lider av neuropsykiatriska diagnoser vilket ofta leder till komplexa förhållanden. Den valda yrkesgruppen för studien arbetar med att koordinera insatser kring brukaren. Inom socialtjänsten är samverkan en viktig byggsten och en god samverkan förutsätter bland annat tydliga mål och uppdrag samt tydlig ansvarsfördelning (Socialstyrelsen, 2013). Inom socialtjänsten är det en hög arbetsbelastning vilket påverkar medarbetarnas möjlighet att bistå adekvat arbete för dess brukare. Att socialtjänstanställda upplever en hög arbetsbelastning leder vidare till att val tvingas fattas utefter vad som är lättast eller går snabbast då tiden annars inte räcker till (Johansson Fångström & Warner, 2021).

Socialtjänsten är en samhällsresurs som verkar bland annat med att främja barn och ungas hälsa och undvika att de hamnar i ogynnsamma förhållanden (Socialstyrelsen, 2019). Att främja hälsosamma beteenden i ungdomen kan bidra till hälsosammare levnadsvanor i vuxen ålder vilket i sin tur minskar sjuklighet och dödlighet (Walker & Townsend, 1999). Uppväxten och familjeförhållanden har stor påverkan för ungdomens hälsotillstånd. Tonåringars hälso-beteenden konstrueras bland annat inom sociala kontexter såsom skolan och inom familjemiljön i hemmet. Familjen är en extra stor del av ungdomens hälsa då det är familjens vanor som gör stora effekter för ungdomens kost och motionsvanor (Niermann Kremers et al., 2015). Enigt Rattay et al. (2018) spelar familjens konstruktion en roll för upplevd god hälsa. Sämre hälsorelaterad livskvalité samt emotionella och beteendemässiga problem upplevs hos majoriteten av de ungdomar vars familjer inte är kärnfamiljer. Dessa faktorer tas i beaktning av socialtjänsten i dess arbete med undvikande av externplaceringar såvida de inte anses direkt nödvändiga för barnet / ungdomens hälsa.

2.3 Externplacering av utsatta ungdomar

Externplacering är ett stort ingrepp i berörd barn/ ungdoms liv och det får konsekvenser även för familjen. Externplacering innebär placering av barnet/ ungdomen utanför det egna

hemmet och kan innebära familjehem, stödboende eller hem för vård eller boende (HVB). Boendena tar på sig ansvaret som ställföreträdande förälder och ska se till att barnets vård är trygg och säker (Socialstyrelsen, 2020b). Beslut om omhändertagande av barn/ ungdom ska inte bestå längre än vad som behövs för att uppfylla den unges vårdbehov. Socialnämnden ska snarast då behovet upphört för omhändertagande besluta om dess upphörande. Socialnämnden ska även kontinuerligt pröva behovet för att snabbt kunna häva beslutet om omhändertagande då skälen till det upphört. Exempel där omhändertagande inte längre anses nödvändigt är då behövlig vård kan ges enbart med samtycke eller då missförhållandena i det ordinära hemmet inte är så allvarliga som de befarats vara (Socialstyrelsen, 2020c).

Externplacering kan ske både i enlighet med *Socialtjänstlagen* (SoL) där samtycke från vårdnadshavare finns eller enligt *Lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga* (LVU) när de frivilliga insatserna inte längre är möjliga. Syftet med externplaceringar är att kunna ge barn och unga den trygga uppväxt de har rätt till. Det är samhällets ansvar att se till att barn och unga som riskerar en ogynnsam utveckling tillgodoses det stöd och den trygghet de behöver. År 2020 externplacerades 3486 barn och unga endast genom LVU vilket tyder på att behovet av tjänsten finns (Socialstyrelsen, 2020a).

I enlighet med Föräldrabalk (1949:381), som är en svensk lag vilken behandlar rättsförhållandet mellan barn och förälder/ föräldrar, framkommer det att barnets bästa ska beaktas gällande beslut kring barnets vårdnad, boende samt umgänge (FB 6 kap 2 a §). För att beslut om externplacering ska fattas ska beslutet förväntas gynna barnet på tidigare nämnda punkter. Enligt Lag (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga ska den unges hälsa och utveckling sättas i första rum och placering ska således beslutas om ifall barnet utsätts för psykisk/ fysisk misshandel, bristande omsorg eller övriga förhållanden i hemmet som med påtaglig risk kan vara hämmande för den unge (2 §).

2.3.1 På vilka grunder riskerar ungdomen att externplaceras?

För att ett barn eller en ungdom ska utredas för externplacering behöver först socialtjänsten få en orosanmälan antingen från exempelvis familjen själv att de upplever skarp oro kring sitt barns utveckling och/eller beteende, eller så har det inkommit en anmälan från utomstående som misstänker att barnet far illa. I första hand erbjuds ofta andra frivilliga insatser från socialtjänsten innan det fattas beslut om utredning för eventuell externplacering. Vilka som löper risk att externplaceras varierar från fall till fall eftersom externplacering kan beslutas baserat på flertalet faktorer. Placering kan exempelvis bero på missförhållanden i hemmiljön eller ett skadligt beteende hos barnet/ ungdomen såsom drogbruk, brottslighet eller självskada (Socialstyrelsen, 2022).

Verksamheten som undersöks i denna studie riktar sig mot komplexa fall där en samvariation av otillräckliga resurser i hemmet och neuropsykiatriska diagnoser som leder till skadliga beteenden hos barnet/ ungdomen är närvarande. Neuropsykiatriska diagnoser innebär ofta symptom såsom ångest, labilt humör, vanföreställningar samt hörselhallucinationer. Under tonåren samt som ung vuxen kan en rad neuropsykiatriska symptom vara närvarande vilket

försvårar diagnostiseringen (Lippi, 2017). Neuropsykiatriska diagnoser påverkar ofta de exekutiva funktionerna vilket innebär initiativtagande, planering, organisering samt förmåga att fokusera. Diagnoser vilka påverkar de exekutiva funktionerna är bland annat ADHD och autism. (Craig et al., 2016). Flertalet neuropsykiatriska diagnoser hos barn och unga kan leda till mer komplexa diagnoser vid högre ålder. Hyperkinesi och språkstörningar kan exempelvis kopplas till senare epileptogena elektroencefalografiska aktiviteter vilket i sin tur kan orsaka en övergående kognitiv störning (Cuadrado Arronis, et al., 2009). När det gäller neuropsykiatriska diagnoser finns det ofta samsjuklighet enligt Crisci Caviola et al. (2021) då prevalensen av både ADHD och specifika inlärningsstörningar tillsammans är stor, alltså hög samsjuklighet mellan de två diagnoserna. Det är ofta fallens komplexitet som leder till att socialtjänsten väljer att externplacera då det inte annars möjliggörs goda uppväxtvillkor till barnet/ ungdomen. De externplaceringar som sker är beslutade med bakgrund att barnet/ ungdomen förväntas få sina behov bättre tillgodosedda utanför hemmet (Socialstyrelsen, 2020).

2.4 Teoretiskt perspektiv

Som teoretiskt perspektiv för studien har KASAM (känsla av sammanhang) teorin nyttjats. De tre beståndsdelarna i KASAM är: (1) *begriplighet*, att likväl inre som yttre stimuli upplevs strukturerade, förutsägbara och begripliga livet igenom (2) *hanterbarhet*, en känsla av tillit till sin egen förmåga att frigöra både de yttre och inre resurserna som krävs för att möta livshändelser och (3) *meningsfullhet*, förmågan att se även hinder och motgångar i livet som värda att investera tid, energi och engagemang i. Enligt Antonovsky (1991) är förmågan att skapa en känsla av sammanhang hos en individ av vikt för dess copingförmåga och därmed även hantering av de svårigheterna samt motgångar livet innebär. Vilka konsekvenser händelser i livet får går således att koppla till en individs känsla av sammanhang. Hur en individ upplever sin tillvaro gällande hanterbarhet, begriplighet samt meningsfullhet förväntas enligt Antonovsky (1991) ha effekt på graden av motståndskraft mot livets hinder.

KASAM kan ses som ett resultat av tidigare erfarenheter och lärdomar även kallat generaliserade motståndsresurser. De resurser som skapats påverkar sedan livsupplevelsen och underlättar för de med hög grad KASAM då dessa lättare upplever sitt liv som strukturerat, konsekvent och förståeligt. Individer med hög grad KASAM har förmågan att på ett adekvat sätt bruka de motståndsresurser de har att tillgå. I motsats till de med hög grad KASAM har de med låg grad KASAM svårigheter att bruka tillgängliga motståndsresurser (Lindmark, et al, 2010). Vid en upplevd stark känsla av sammanhang är begriplighet, hanterbarhet och meningsfullhet alla framträdande i personen, däremot är förhållandet mellan dem tre dynamisk och föränderlig. Envar beståndsdelar i KASAM fyller en viktig funktion för hälsa och välmående men den mest betydande delen är enligt Lindmark et al. (2010) meningsfullheten då den agerar katalysator till motivation.

Enligt Eriksson och Lindström (2007) finns det tydliga kopplingar mellan upplevd KASAM och livskvalité. En person som upplever hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet förväntas ha en bättre livskvalité. KASAM kan således beaktas som en hälsoresurs som agerar förbättrande för livskvalitén.

Förståelsen för KASAM och tillämpningen av det salutogena fokuset på styrka och determinanter för att förklara hälsa kan anses vara en resurs för de anställda inom hälsorelaterade arbeten. Förståelse för KASAM kan bidra till (1) en bättre uppfattning om utsatta personer, deras hälso- och sjukdomsrelaterade beteenden samt deras aktiva val (2) ökad möjlighet att implementera relevanta och individanpassade insatser i syfte att förbättra hälsa samt (3) öka fokuset på hälsfaktorerna både i dialoger med dessa personer och vid hälsoarbete i större grupper (Lindmark, et al, 2010).

Trots att individer har lika grundförutsättningar och exponeras för lika riskfaktorer och/eller får samma form av stöd, kan de ändå uppleva hälsa olika. Somliga går under till följd av utsatthet medan andra återhämtar sig och återfår sin hälsa vilket Antonovsky (1991) menar härleds till känslan av sammanhang. Det ger förutsättningar att möta stress, påfrestningar och motgångar. En stark känsla av sammanhang hänger följaktligen samman med god självskattad hälsa då känslan av sammanhang agerar buffert mot långvarig stress vilket gör att individen bättre kan hantera livets påfrestningar (Antonovsky, 1991).

KASAM valdes som teoretiskt perspektiv i studien eftersom det kan antas att socialtjänstens medarbetare känner sig arbetsträngda och stressade vilket kan inverka på deras hälsa. Eftersom studiens målgrupp har en tillvaro som kan anses vara riskabel för dess hälsa är det aktuellt att studera hur upplevd KASAM påverkar medarbetarnas upplevda arbetssituation.

2.5 Problemformulering

Socialtjänsten är en verksamhet som arbetar med komplexa och svåra ärenden med hög arbetsbelastning. Deras arbete är av vikt för att främja målgruppernas, i detta fall barnen och ungdomarnas hälsa, vilket gör det relevant att studera hur medarbetarna själva upplever sin arbetssituation. Hur medarbetarna upplever sin arbetssituation kan både ha påverkan för dess arbetsmotivation och hur väl de kan utföra sitt arbete. Genom att använda en kvalitativ studie med intervjuer möjliggörs det för medarbetarna att mer djupgående beskriva och belysa små som stora möjligheter och hinder i deras arbetssituation. Eftersom ämnet inte är speciellt välstuderat då avdelningen är nystartad är det rimligt att använda sig av en kvalitativ ansats då det möjliggör svar från medarbetarna som annars riskerats att missa.

Den svenska socialtjänsten har i uppdrag att se till att rättssäkerheten upprätthålls vilket innebär att barn och unga inte ska fara illa. Det är av yttersta vikt att undersöka hur arbetstagarna inom vald verksamhet upplever sin arbetssituation för att vidare belysa vad som fungerar bra, mindre bra och eventuella förbättringsområden. Detta för att säkerställa arbetstagarnas välmående så de på ett rättssäkert sätt ska kunna stötta sin målgrupp. Hälsans

bestämningsfaktorer gör även ämnet relevant att studera ur ett folkhälsovetenskapligt perspektiv eftersom levnadsvillkor och arbetsförhållanden omfattar arbetsmiljö som således är en riskfaktor samt frisk- och skyddsfaktor för hälsa. Arbetsmiljön är nära kopplad till hur medarbetarna upplever sin arbetssituation och ämnet är således viktigt att belysa för att kunna använda arbetet som en frisk och skyddsfaktor för hälsa.

3 SYFTE

Syftet är att undersöka hur medarbetare inom socialtjänsten upplever sin arbetssituation med att undvika externplacering av ungdomar.

4 METOD

I följande avsnitt presenteras det valda tillvägagångssättet för studien varav presenterade delar är vald studiedesign, urval, datainsamlingsmetod, bearbetning och analys. Vidare redogörs för kvalitetskriterier samt etiska överväganden som förefallit i forskningsprocessen.

4.1 Studiedesign

För att besvara studiens syfte användes en kvalitativ studiedesign. Det kvalitativa metodvalet motiveras genom att kvalitativ forskning ofta innebär sökande efter djupare helhetsbeskrivningar samt tolkningar och viljan att skapa en förståelse för den mänskliga existensen (Patel och Davidson, 2019). Vid datainsamlingen genomfördes kvalitativa intervjuer och materialet analyserades genom en kvalitativ innehållsanalys. Studien utgick från en induktiv ansats vilket enligt Bryman (2008) innebär att det vid studiens start varken fanns en teori eller hypotes utan det insamlade materialet möjliggör skapandet av en teori.

4.2 Urval och rekrytering

Rekryteringen av informanter påbörjades genom att ansvarig team-ledare för avdelning inom socialtjänsten vilken syftades att undersöka kontaktades via mejl. Team-ledaren tillkännagavs ett informationsbrev (se Bilaga A) där studiens syfte, etiska aspekter samt kontaktuppgifter för att samtycka till deltagande framgick. Efter team-ledarens godkännande kring genomförandet av studien vidarebefordrades informationsbrevet av team-ledaren till hans medarbetare på avdelningen. Därefter uppmanade team-ledaren medarbetarna att återkoppla till studiens författare via mejl för tidsbokning samt plats för att genomföra intervjuerna. Alla tillfrågade samt team-ledaren valde att delta i studien och utgjorde således urvalet. Studiens urval bestod av tre män och tre kvinnor varav en var team-ledaren.

I studien gjordes ett strategiskt urval vilket innebär att informanterna valdes utifrån specifika kriterier och erfarenheter (Alvehus, 2019). Ett av studiens urvalskriterier var att endast de som arbetat verkställande inom verksamheten under minst sex månader erbjöds delta i studien. Urvalskriteriet användes eftersom studien förväntades kräva viss arbetslivserfarenhet inom verksamheten för att utförligt kunna besvara frågor om arbetsprocessen i sammanhanget.

4.3 Datainsamlingsmetod

Semistrukturerade intervjuer användes som datainsamlingsmetod vilket enligt Bryman (2008) innebär att intervjun utgår från en intervjuguide med förbestämda frågor samtidigt som informanten har en stor frihet vid utformandet av svaren. Intervjuguidens frågor behöver inte följa någon speciell ordning och även frågor som inte fanns i intervjuguiden kunde ställas

så länge frågan anknöt till något informanten nämnt, det vill säga relevanta följdfrågor. I detta sammanhang användes intervjuguiden som stöd vid genomförda intervjuer för att kunna förhålla sig inom det som uppsatsen syftar till att undersöka (Bilaga B).

Brymans (2008) råd för utformning av intervjuguide användes som stöd vid förberedelsen inför att skapa intervjuguiden. Råd som aktivt togs hänsyn till var att språket som användes vid skapandet av frågorna var förståeligt samt att ledande frågor undveks. Visst stöd av teoretiskt perspektiv togs vid utformandet av intervjuguidens struktur. För att ytterligare säkerställa intervjuguidens kvalité genomfördes en pilotstudie där en bekant som även hen arbetade inom socialtjänsten inom en liknande verksamhet besvarade frågorna för att skapa en bättre uppfattning kring frågornas relevans samt tydlighet. Pilotstudien varade i 36 minuter och genomfördes efter önskan i den bekantes hem.

Intervjutillfällena valdes av respektive deltagare, då de tilläts välja både tid och plats för intervjuerna. Fyra av intervjuerna genomfördes på verksamhetens arbetskontor i enskilt bokade rum medan en genomfördes i en av informanternas hem och ytterligare en på ett café. Enligt Bryman (2008) kan det medföra utförligare utsagor om deltagaren upplever intervjusituationen med dess miljö trygg vilket togs i åtanke då informanterna själva fick välja platsen. Då majoriteten av intervjuerna genomfördes i enskilda rum, kunde också eventuella externa störningsmoment undvikas. Totalt genomfördes sex intervjuer fördelade under fem dagar vilka tog mellan 38–44 minuter vardera. De transkriberade intervjuerna omfattade totalt 61 sidor text.

4.4 Databearbetning och analys

Graneheim och Lundmans (2004) beskrivning av innehållsanalys har använts som mall för databearbetningen samt för analysen. Det genomfördes en manifest innehållsanalys vilket innebär att det konkret uttalade innehållet i intervjuerna analyserades. Intervjuerna transkriberades vilket enligt Kvale och Brinkmann (2014) innebär att ljudfiler överförs till textform. Respektive transkribering tilldelades ett namn exempelvis Ip1 och Ip2 utan att följa den ordning intervjuerna genomfördes, samt att transkriberingarna tilldelades varsin färg för att sedan lättare kunna koppla respektive meningsbärande enhet till rätt intervju. Det första steget i analysen innebar att skapa en helhetssyn i materialet (Graneheim och Lundman, 2004). Helhetssyn skapades genom att insamlat material (intervjuerna i textform) lästes igenom flertalet gånger för att därefter markera meningsbärande enheter. Meningsbärande enheter innebär de meningar vilka besvarar studiens syfte (Graneheim och Lundman, 2004). De meningsbärande enheterna markerades i respektive transkriberad intervju och i respektive transkriberings färg. Sedan sammanställas ett gemensamt dokument för samtliga intervjuers meningsbärande enheter. Vidare kondenserades de meningsbärande enheterna vilket enligt Graneheim och Lundman (2004) innebär att minska textmassan i syfte att underlätta analyseringen. Småord och ord vilka saknade betydelse för förståelse av den meningsbärande enheten plockades bort vid kondenseringen. Efter kondenseringen genomfördes kodning

vilket innebär att den kondenserade meningen sammanfattas i ett eller två ord vilka kännetecknade den meningsbärande enhetens innehåll. Koden sammanfattar alltså den kondenserade enheten (Graneheim och Lundman, 2004).

Koderna med liknande innehåll sammansattes sedan och skapade underkategorier med liknande innehåll vilka i sin tur skapade kategorier. I studien skapades tre kategorier vilka bestod av två underkategorier vardera. De tre kategorierna bygger på innehållet och meningen i underkategorierna, samtliga underkategorier skulle endast vara lämpliga för en kategori och detta säkerställdes genom att samtliga underkategorier jämfördes med kategorierna innan slutgiltig tabell framställdes (se Tabell 1).

Tabell 1: Exempel på analysprocessen

Meningsbärande enhet	Kondensering	Kod	Underkategori	Kategori
"Vi har två bilar och vi har fyra datorer som vi ska slåss om sex personer, så där blir det ju lite svårt. Då måste jag vänta tills jag får en bil och då hindrar ju det mig från att kunna utföra mitt arbete"	Vi har två bilar och fyra datorer som ska delas på sex personer, vilket är svårt. Då måste jag vänta tills jag får en bil vilket hindrar mig från att kunna utföra mitt arbete.	Hinder i arbetet	Avsaknad av resurser	Betydelsen av flexibel anpassningsförmåga
"Vi jobbar inte måndag till fredag utan det är ju schemalagt just för att man ska ha möjlighet att täcka upp, inte dygnet runt då blir det ju inte men från 7.30-21 varje dag typ ska det finnas möjligheter för träffar"	Jobbar inte måndag till fredag, schemalagt för att kunna täcka upp, inte dygnet runt men 7.30-21.00 varje dag möjliggörs träffar	Möjliggöra träffar	Behovsstyrt arbete	
"Jag har bra kollegor som jag kan prata med, sen har jag två team-ledare som också är mottagliga typ hela tiden när man vill. Sen har jag en bra chef också som man kan ringa när som helst"	Bra kollegor att prata med, team-ledare som är mottagliga när man vill. En bra chef man kan inga när som helst	Stor tillgänglighet	Tillgängligt medarbetarstöd	Varierande stödformer
"En bra genomförandeplan som är väldigt tydlig gör ju att det blir väldigt begripligt för både mig och ungdomen, vilket ju är superviktigt i ett förändringsarbete, att framför allt ungdomen förstår varför vi gör någonting, varför jag kommer"	Bra genomförandeplan som är tydlig skapar begriplighet för mig och ungdomen, vilket är superviktigt i förändringsarbete, att ungdomen förstår varför jag kommer	Skapa begriplighet	Stöd från planeringsunderlag	

4.5 Kvalitetskriterier

För att kunna genomföra en kvalitetsbedömning av en kvalitativ studie krävs det att fyra delkriterier beaktas för att uppnå tillförlitlighet i studien. De fyra delkriterierna (1) trovärdighet (2) överförbarhet (3) pålitlighet samt (4) möjlighet att styrka och konfirmera har alla en motsvarighet inom den kvantitativa forskningen. De begrepp som syftar att beskriva en studies kvalitet inom kvantitativ forskning benämns som reliabilitet och validitet medan det inom kvalitativ forskning finns de alternativa begreppen tillförlitlighet och äkthet (Bryman, 2008).

Trovärdighet har i studien beaktats genom att det säkerställts att de regler som finns kring forskning har efterföljts vilket beskrivs i metodkapitlet. Det beskrevs även med transparens hur datainsamling, databearbetning samt analys har idkats. Under intervjuerna sammanfattades det samt ställdes följdfrågor för att säkerställa att informantens utsagor uppfattats korrekt vilket enligt Bryman (2008) kan stärka trovärdigheten. Informanternas utsagor låg även till grund för resultaten och flertalet citat presenteras i syfte att stärka sanningsenligheten.

Överförbarhet uppnås enligt Bryman (2008) genom att uppnå täta beskrivningar vilka ger stöd till andra personer att bedöma hur pass överförbara resultaten faktiskt är till en annan miljö. Den sociala verklighet respektive informant beskrev skiljde sig åt och målet för att uppnå överförbarhet handlade således inte om att resultaten ordagrant skulle gå att överföra. Överförbarhet kan genomföras genom att beskriva detaljer i gruppens sammansättning för att kunna ana att liknande resultat skulle kunna upplevas även i en annan kontext.

Pålitlighet handlar om att delge läsaren en fullständig redogörelse av forskningsprocessens alla faser (Bryman, 2008). För att uppnå pålitlighet beskriver metodavsnittet tydligt forskningsprocessens alla steg. Pålitligheten har även beaktats genom utformandet av en neutral intervjuguide samt exkluderandet av personliga erfarenheter.

Möjlighet att styrka och konfirmera innefattar forskarens medvetenhet om att fullständig objektivitet inom samhälllig forskning inte går att uppnå (Bryman, 2008). De åtgärder som vidtagits för att uppnå ökad objektivitet är som tidigare nämnt en neutral intervjuguide, vilket innebär att frågor inte var vinklade. Vid både utförandet och slutsatser har personliga värderingar försökt att uteslutas i största möjliga mån för att styrka att resultaten endast baserats på informanternas utsagor.

4.6 Etiska överväganden

Både genomförandet och kvalitén i studier är beroende av att forskningsetiska överväganden tas hänsyn till. Vid etiska överväganden ingår även att forskningsetiska aspekter beaktas vilket förutsätter informations-, samtyckes-, konfidentialitets-, och nyttjandekravet enligt Bryman (2008).

Informationskravet innebär att deltagarna ska delges information om studien och dess syfte innan de väljer att delta (Bryman, 2008). Informationskravet togs hänsyn till genom att deltagarna sändes ett informationsbrev där både studiens syfte samt användningsområde presenterades. Studiens syfte upprepades även vid intervjutillfället och det fanns möjlighet för deltagarna att ställa eventuella frågor både innan intervjuerna via mejl och under intervjuernas gång.

Samtyckeskravet innebär enligt Bryman (2008) att deltagarna själva ska ha rätt att styra över sitt deltagande. Samtyckeskravet upprättades i studien genom att deltagarna redan vid första kontakt då informationsbrevet sändes informerades om att deltagandet är frivilligt och när som helst kan avbrytas. Deltagarna fick även själva ta kontakt med författaren för bokning av intervjuerna i syfte att stärka samtyckeskravet. Både tid samt plats för intervjuerna bestämdes utefter deltagarens önskan. Deltagarna hade även till stor del möjlighet att styra sina svar samt intervjuernas längd med undantag från de förbestämda frågorna i intervjuguiden.

Konfidentialitetskravet innebär att det visas hänsyn till deltagarnas identitet och konfidentialitet genom att deltagarna inte ska vara identifierbara. Vidare ska inte heller det inspelade materialet förvaras tillgängligt för obehöriga (Bryman, 2008). Konfidentialitetskravet har tagits hänsyn till genom att intervjuerna spelades in med flygplansläge på. Respektive inspelad ljudfil numrerades med nummer 1–6 utan inbördes ordning och färgkodades, numret och färgen ersatte den tidigare personliga informationen såsom det vill säga namn. Både ljudfilerna samt det transkriberade materialet förvarades lösenordskyddat för att undvika tillgång för obehöriga. Efter godkänt examensarbete kommer även insamlade data raderas för att öka känsla av konfidentialitet hos deltagarna.

Nyttjandekravet innebär enligt Bryman (2008) att insamlade data endast får användas i det syfte som deltagarna godkänt och tillkännagivits. Deltagarna informerades via informationsbrevet om att deras deltagande samt utsagor endast kommer nyttjas för denna studie samt detta examensarbete. Deltagarna informerades genom informationsbrevet om att det inspelade materialet från intervjuerna kommer att raderas när examensarbetet är godkänt

5 RESULTAT

I föreliggande studie baseras resultatet på tre kategorier med totalt sex underkategorier (Tabell 2). I sammanhanget presenteras upplevelser från medarbetarna inom socialtjänsten, kring arbetssituationen vilken inbegriper att undvika att ungdomar externplaceras. Citat adderas för att stärka trovärdigheten ytterligare.

Tabell 2: Sammanställning av kategorier med tillhörande underkategorier

Kategori	Underkategori
Betydelsen av flexibel anpassningsförmåga	<ul style="list-style-type: none">· Behovsstyrt arbete· Avsaknad av resurser
Varierande stödformer	<ul style="list-style-type: none">· Stöd från planeringsunderlag· Tillgängligt medarbetarstöd
Betydelse av ansvar	<ul style="list-style-type: none">· Ansvarsfördelning· Beslutsansvar

5.1 Betydelsen av flexibel anpassningsförmåga

Behovsstyrt arbete:

Samtliga informanter beskriver att det är de själva som ansvarar för planering av insatser samt styr vad respektive arbetsdag ska komma att innehålla utifrån verksamhetens mål. Schemat för de anställda är anpassat för att verksamheten ska vara bemannad 07.30-21.00 vardagar och 10.00–20.00 helger då ungdomarnas behov styr upplägget och därmed även tiderna som insatserna bör vara tillgängliga. En informant uttrycker att det är en svårighet att hålla sig till den planering man skapat då behovet hos ungdomarna skiftar snabbt. Då behovet förändras menar hen att planeringen behöver uppdateras och att många insatser skjuts på och därmed skapar en större arbetsbelastning nästkommande dag.

”Det kan bli ett återbud eller så är det en tid man kanske ska ha administration så är det föräldrar som ringer in och det gör att jag måste spinn off och ringa någon annan... och

*sen så blev det inte alls som jag hade tänkt mig och så har man kvar allting nästa dag”
(Ip 1)*

En informant menar att det är bra att verksamheten har personal tillgängliga hela dagarna men att arbetstiderna påverkar hans möjlighet till att utföra de insatser som skulle önskas. Hen menar att arbetstiderna är behovsstyrda på så vis att medarbetarnas schema passar tanken att de ska vara tillgängliga men att schemat med fördel i stället skulle vara rörligt för att kunna boka insatser efter ungdomarnas faktiska behov. Vidare menade en annan informant på att det känns onödigt att arbeta vissa timmar då det ändå inte finns några ungdomar som vill träffas medan det vissa dagar finns ett större behov. Informanten menade på att meningsfullheten i arbetet påverkas av att inte kunna möta ungdomarnas önskemål om tider för träffar på grund av fasta arbetscheman, vilket gör att vissa möten med ungdomar uteblir.

Informanterna beskriver stress som en faktor som ofta medföljer de anpassningar som arbetet kan innebära. En informant förklarar hur insatser ofta drar ut på tiden och svårigheten att detaljplanera när det är människor de arbetar med. Dagarna ser dessutom väldigt olika ut och ovissheten inför dagens upplägg upplevs ibland som ett stressmoment. En informant menar att en arbetsdag kan innehålla två insatser medan dagen därpå innehåller fyra vilket innebär hög arbetsbelastning och hög intensitet.

”Det finns saker som man måste göra, journalföra och skriva anteckningar och sådär. Och det blir att det ibland blir svårt att hitta en balans även för mig att kunna liksom motivera allt som ändå ingår i medarbetarnas roll när jag hör att medarbetarna är stressade” (Ip 2)

En informant lyfter att flera insatser samma dag medför stress och påverkar kvalitén i insatserna vilket i sin tur påverkar meningsfullheten. Informanten upplever det svårt att känna att arbetet är meningsfullt om inte det som förväntas hinnas med kan utföras på ett kvalitetssäkert vis.

Avsaknad av resurser:

Det lyfts även problematik kring bristande resurser på avdelningen vilket gör att flexibilitet krävs för att kunna möta avsaknaden av resurser. Flertalet informanter lyfter att kontoret inte är anpassat för verksamheten samt att det saknas kontorsrum och datorer vilket är en nödvändighet för att de anställda ska kunna utföra sitt arbete adekvat. Det uttrycks exempelvis att avsaknaden av en egen arbetsdator gör att tid som hade kunnat spenderas med ungdomarna i stället spenderas på transport till och från kontoret för att journalföra.

”Vi har två bilar och vi har fyra datorer som vi ska slåss om sex personer, så där blir det ju lite svårt. Då måste jag vänta tills jag får en bil och då hindrar ju det mig från att kunna utföra mitt arbete” (Ip 3)

En informant uttrycker en frustration över att de behandlingsmål som sätts upp för ungdomarna ibland inte är realistiska då budgeten inte tillåter de aktiviteter som krävs för att

kunna uppnå behandlingsmålen. Vidare menar en informant att det även är betydligt mer effektivt att ha insatserna med ungdomen i en miljö där den trivs och genomföra aktiviteter ungdomen finner roliga. Det är lättare att komma framåt i insatserna och se att de leder någonvart när resurser finns för att prestera insatser i ungdomens tycke, alltså att möjlighet finns för att genomföra de aktiviteter ungdomen önskar trots att det kan vara kostsamt. Eftersom de anställda behöver anpassa sig mycket utefter de resurser som finns när det kommer till att möta ungdomarna och prestera inom sin tjänst menar en informant att deras egen fantasi och personliga resurser blir viktiga.

”mycket handlar ju om hur vi får jobba eller hur vi kan tillåtas jobba utifrån dem resurser som finns, vi måste ju vara väldigt resursfulla själva” (Ip 3)

Avsaknaden av resurser innebär för en informant att arbetet är svårt att effektivisera och att arbetssituationen i förhållande till resurser gör det svårt att hinna träffa det antal ungdomar som är önskvärt. Hen menar att denna resursfråga går ut över arbetets meningsfullhet då hen inte hinner träffa ungdomarna i tillräckligt stor utsträckning och därför inte kan uppnå behandlingsmålen verksamheten eftersträvar.

5.2 Varierande stödformer

Stöd från planeringsunderlag:

För att möjliggöra adekvat stöd till ungdomarna utgår verksamheten från en rad olika strukturer och ramverk. En informant menar att varje ungdom har en egen genomförandeplan vilken varje medarbetare förhåller sig till vid sitt arbete, vilket upplevs skapa en tydlighet i vad insatsen ska innebära. En informant skildrar att det är stor frihet gällande tillämpning av olika ramverk, att alla använder sig av metoderna i varierande utsträckning. Genomförandeplanen är ett stöd både för informanterna i sitt verkställande arbete och för ungdomen då hen får vara delaktig i sina mål och hur de ska uppnå dem.

”En bra genomförandeplan som är väldigt tydlig gör ju att det blir väldigt begripligt för både mig och ungdomen, vilket ju är superviktigt i ett förändringsarbete, att framför allt ungdomen förstår varför vi gör någonting, varför jag kommer” (Ip 6)

Samtliga informanter upplever att stödet de kan bistå ungdomarna med skapar ökad meningsfullhet i deras tjänst. Möjligheten att förbättra och bidra till ett bättre liv för ungdomarna är en stor drivkraft till varför informanterna uppger att de arbetar inom verksamheten. Det beskrivs vidare att det stöd som ges ser väldigt olika ut. En informant menar på att oavsett hur stödet ser ut och hur stor inverkan det har så är insatserna viktiga och att de anställda är en betydelsefull samhällsresurs.

En informant lyfter att genomförandeplanen är ett bra verktyg för att skapa hanterbarhet i arbetet. Hen menar att vid de stunder hen tvivlar på sin egen förmåga i en insats så går hen

tillbaka till genomförandeplanen och söker stöd i hur hen ska arbeta vidare med sin insats. Informanten upplever det betryggande att veta att det finns en form av stöd i genomförandeplanen som man alltid kan gå tillbaka till.

Tillgängligt medarbetarstöd:

När det gäller medarbetarstödet uttrycker samtliga att de får någon typ av stöd men att det även önskas stöd på andra sätt. En informant beskriver att det kollegialt är mycket stöttning inom arbetsgruppen. Det finns goda möjligheter att fråga kollegor om hjälp och öppenhet om stöd men att det vore önskvärt med ytterligare stöd uppifrån gällande att höras och få backning i oklarheter. Vidare menar en annan informant att det sociala arbetet kan kännas uttömmande som att det tar mycket energi och att det därav vore önskvärt med påfyllning av energi likt extern handledning, vilket önskas av flera informanter. Det uttrycks som gynnsamt för både utveckling av insatserna och på det personliga planet som motiverande och självuppfyllande.

”Så påfyllnaden, boosten, att få prata eller ha enskilt ibland det tror jag faktiskt att alla som jobbar inom det här skulle behöva ha lite mer av, om man får önska” (Ip 1)

En informant lyfter att det mentala och emotionella stödet är viktigt för att arbetet ska kännas hanterbart och meningsfullt trots att resultatet av insatserna inte alltid blir som planerat. Det finns stöd inom verksamheten i form av APT (arbetsplatsträff) samt utbildningsdagar som sker löpande inom verksamheten. Under de respektive träffarna har medarbetarna möjlighet att lyfta specifika ärenden och rådfråga både kollegor, team-ledare och avdelningschef. En informant lyfter i sammanhanget att team-ledaren och chefens lättillgänglighet är ett bra stöd.

”Det känner jag är väldigt viktigt att få lite emotionellt stöd kanske jag ska kalla det, för oftast så analyserar jag ganska mycket i alla fall kring vad man gör, kring vad som är rätt och fel, så då måste man ju få uttrycka det till någon” (Ip 4)

En informant lyfter vikten av att kunna bolla tankar med kollegor och team-ledare där hen kan få bekräftat att hen genomfört en insats på ett väl fungerande sätt. Hen menar att det vardagliga stödet gör det lättare att lämna arbetet på arbetsplatsen och inte ta det med sig hem. Informanten förklarar att det inom socialt arbete upplevs vara relativt lätt att ifrågasätta sig själv och ifall det som görs är det bästa eller om det finns andra sätt som hade varit mer effektiva. Responsen kan då ge bekräftelse på att de insatser som verksamheten erbjuder är tillräckliga, alternativt få feedback och förslag på vad som kan göras annorlunda och förbättras.

5.3 Betydelse av ansvar

Ansvarsfördelning:

En informant menar att hen ansvarar för hela processen kring ungdomen och att hen även upplevs ha huvudansvaret för samverkan kring ungdomen. Ansvaret upplevs oftast rimligt men ibland övermäktigt. En informant menar att det är viktigt att ta sitt ansvar men att det även är av vikt att hålla sig till det ansvar man har och inte ta på sig för mycket. Vid samverkan är det viktigt med tydliga ansvarsroller och att alla fokuserar på att axla just sin roll. Det är även viktigt med god kommunikation och att det förtydligas vem som ansvarar för vad, exempelvis vem som ska bjuda in till nästa möte eller vem som ska kontakta skolan om så är fallet.

”Jag kan ju inte göra deras jobb, men jag kan ju göra min del, och min del innefattar att jag tar ansvar för att försöka ha en fungerande samverkan runt ungdomen” (Ip 6)

Gällande samverkan upplever samtliga att det fungerar bra när det väl flyter på men att det finns vissa svårigheter med att få tag på en del kontakter inom socialtjänsten. Samverkan sker främst och oftast med familjebehandlarna och att samverka med dem fungerar till största del mycket bra då även de arbetar verkställande i processen kring barnen och ungdomarna. Kontakter som informanter menar är svårare att samverka med är exempelvis skola och socialsekreterare då dessa inte är lika tillgängliga via telefon och mejl. Enligt en informant kan kontaktsvårigheterna bero på att de är arbetsträngda och verkar ha fullt upp med sitt. En annan informant instämmer och menar även att omsättningen av socialsekreterare inom socialtjänsten är stor, vilket gör att vissa ärenden ibland blir utan socialsekreterare då personen i fråga inte längre är kvar i tjänst.

”Det är svårare att samverka med socialsekreterare som jag upplever har en ganska tung belastning, dem svarar inte så fort som man skulle önska” (Ip 5)

En informant menar att hen själv känner det yttersta ansvaret för barnen och ungdomarna i aktuellt ärenden eftersom det är hen som främst har kontakt med personen i fråga. Hen upplever svårigheter med att andra samverkansaktörer inte tar det ansvar som önskas. Informanten menar att vissa samverkansaktörer inte verkar känna ett lika stort ansvar för barnen och ungdomarna vilket kan påverka viss samverkan som hen menar är väldigt viktig för att dess arbete ska kunna bedrivas. Det påtalas även att insatserna inte alltid känns jämnt fördelade mellan de anställda och en informant upplever sig bära större ansvar för fler ungdomar än andra medarbetare vilket skapar stress och större arbetsbelastning för personen i fråga.

Beslutsansvar:

En problematik som lyfts av informanter kring externplaceringar är att de som fattar besluten faktiskt inte själva ser ungdomens situation i verkligt sammanhang. En informant uttrycker att beslutsfattaren får förhållandena kring ungdomen beskrivna från verkställande, det vill säga informanterna, vilket inte alltid ger en tillräckligt bra helhetsbild för att kunna fatta väl underbyggda beslut om placering. En informant menar att det inte känns som att hen har

tillräckligt mycket att säga till om för att externplaceringar ska ske enligt dess önskemål om hen nu anser det behövas.

”Vi försöker ju lägga mer fokus på ungdomen än kanske det som dem vill lägga fokus på för dem ser ju inte det vi ser på samma sätt utan dem är ju mer såhär ”kan vi undvika placering så ska vi göra det ända in till det sista” så då drar man ut på det” (Ip 3)

En informant beskriver att hen upplever att det uppifrån vill undvikas externplacering för att det är kostsamt medan informanterna anser att det bör undvikas för att det är och kan vara ett smärtsamt ingrepp i barnet/ungdomens liv. Hen menar dock att det i en del unika fall, utifrån deras professionella uppfattning, kan behövas beslut om omedelbar externplacering av en ungdom, då det ansetts vara det bästa för ungdomen. Återkommande kring att det då skulle vara ett kostsamt beslut, dras det också ut på tiden. Det förlänger hela processen för alla inblandade, vilket skapar osund tillvaro. Informanterna förklarar att de vill agera för vad som är bäst för ungdomen i fråga, inte om det är mer eller mindre kostsamt. För verkställande innebär resursen externplacering att ungdomen får det stöd och den hjälp den är i behov av, vilket inte kan tillgodoses på andra sätt. Verkställande och beslutsfattande delar dock bilden av att placeringar som inte är direkt nödvändiga ska undvikas.

En informant menar att det ibland kan kännas som att hanterbarheten tas ifrån hen som verkställande när det ska fattas beslut om exempelvis externplacering. Trots att det är hen i fråga som agerat verkställande är beslutet inte i hens händer utan beslut fattas högre upp vilket upplevs frustrerande.

”Jag tycker kanske att socialsekreterarna behöver vara mer lyhörda på oss verkställande vad vi tycker om externplacering, det är man i många ärenden men inte i alla” (Ip 5)

Det huvudsakliga ansvaret över ungdomen infaller på socialsekreteraren och det är denna som fattar det slutgiltiga beslutet kring ungdomen. För att tillgodose ungdomen dennes behov krävs att socialsekreterare är lyhörda mot verkställande och i samförstånd kommer fram till ett slutgiltigt beslut kring ungdom.

”Man ska ju inte externplacera ett barn tycker jag utan anledning man ska ju som sagt jobba för att barn ska kunna bo kvar, vi jobbar ju för att förebygga onödiga placeringar utanför hemmet det är ett stort ingrepp i ett barns liv att ta det ifrån sina föräldrar” (Ip 4)

Informanterna delar åsikten att externplaceringar som blir av oftast blir av på rätt grunder, att de som verkställande faktiskt har sett behovet av placering. De menar vidare att det oftast då det är dags för placering känns bra att veta att man gjort allt som tjänsten tillåter och möjliggör för ungdomens hälsa. En informant beskriver att det i vissa fall även finns en oro hos föräldrarna kring barnens hälsa och att föräldrarna känner en oförmåga att tillgodose de behov som ibland medföljer de komplexa situationer ungdomarna kan befinna sig i. Då menar informanten att även familjen har förståelse för att placering kan vara den bästa lösningen för att alla ungdomens behov ska tillgodoses på ett adekvat vis.

6 DISKUSSION

Diskussionen består av två delar, en metoddiskussion som avser diskutera studiens metodval och tillvägagångssätt och en resultatdiskussion avseende tidigare forskning och teoretisk anknytning till KASAM-teorin.

6.1 Metoddiskussion

Nedan följer diskussion kring: studiedesign, rekrytering och urval, datainsamling, databearbetning och analys, kvalitetskriterier samt etik.

6.1.1 *Diskussion om studiedesign*

Den kvalitativa studiedesignen valdes baserat på studiens syfte. Eftersom syftet innebar studerandet av upplevelser var en kvalitativ studiedesign att föredra vilket Patel och Davidson (2019) styrker då kvalitativ studiedesign möjliggör djupare helhetsbeskrivningar. Kvantitativ studiedesign valdes bort då det enligt Bryman (2008) oftast fokuserar på kvantifierbara data och fastställandet av skillnader samt samband mellan olika variabler, vilket inte var av intresse i denna studie. Valet att ta visst stöd av det teoretiska perspektivet som bollplank för utformandet av intervjuguidens struktur möjliggjorde att frågor i intervjun kunde kopplas till beståndsdelar i KASAM. Faktorerna hanterbart, begripligt och meningsfullhet är kopplat till arbetsplatshälsa och eftersom arbetsplatsen är en viktig arena för folkhälsoarbete var dessa faktorer en styrka att ha i beaktning vid utformning av intervjuguiden.

Kritik riktat mot valet av kvalitativ studie är enligt Bryman (2008) att det är tidskrävande med datainsamling, transkribering och analys vilket gör deltagarantalet litet. Författarens närvaro kan även ha riskerat att påverka studiens resultat då det enligt Alvehus (2019) är svårt att helt undvika subjektiva bedömningar. Subjektiva bedömningar har aktivt försökts att undvikas genom att eftersträva ett neutralt förhållningssätt för att i största möjliga mån undvika att egna tankar eller förförståelse skulle färga studiens resultat. Det kan dock antas att resultatet inte påverkats av författarens förförståelse då resultatet som presenteras håller sig textnära till det som informanterna sagt.

6.1.2 *Diskussion om rekrytering och urval*

Att gå via Team-ledaren vid rekryteringen av informanterna var en fördel då det bidrog till en effektiv process för rekrytering. Inför rekryteringen fanns en viss oro att inte få ihop ett tillräckligt antal informanter då antalet medarbetare endast var sex personer exklusive Team-ledaren. Det visade sig att en av medarbetarna dessutom var ny inom verksamheten, vilket medförde att hen inte på ett adekvat sätt ansågs kunna bidra i studien, därför exkluderades personen ur studien. Att informanterna kontaktades via Team-ledaren kan ha gynnat studiens rekrytering då medarbetarna kan ha upplevt en större press för att delta då deras Team-

ledare ansåg det relevant. Eftersom ämnet för studien kunde ge medarbetarna en tid för reflektion över sin arbetssituation kan det eventuellt ha ökat viljan för deltagande i studien då informanterna kunde se att det eventuellt kunde vara gynnsamt även för dem.

I studien användes ett strategiskt urval som enligt Alvehus (2019) innebär att urvalet utgår från specifika kriterier relaterande till syftet. Det innebar att endast de vilka hade varit verksamma inom verksamheten under minst sex månaders tid kunde delta. Urvalskriteriet medförde att en anställd inte kunde medverka men urvalet på sex personer upplevdes ändå ge mättnad för att besvara studiens syfte. Hade urvalet anpassats för att samtliga inom verksamheten skulle kunna delta fanns risk att vissa frågor inte hade kunnat besvaras.

Att informanterna hade olika kön var inget som studerades vidare i denna studie utan sammansättningen råkade av slump vara tre informanter av respektive kön. Informanterna delgav så lite personlig information som möjligt då likheter och skillnader mellan könen inte var något av intresse i denna studie, ingen hänsyn togs heller till exempelvis utbildning samt hur länge informanterna varit anställda inom socialtjänsten. Eftersom verksamheten var nystartad var det inte möjligt att ha en längre erfarenhet än ca två år inom verksamheten och det bedömdes räcka med att ha arbetat i sex månader för att ha hunnit se och uppleva alla delar i arbetet.

Eftersom samtliga medarbetare utom en inom den valda verksamheten bidrog kan resultatet förväntas spegla den specifika verksamheten. Om studien genomförts i en annan kommun alternativt inom en liknande demografiskt sammansatt kommun men annan verksamhet hade resultaten möjligtvis kunnat se annorlunda ut. Det finns medvetenhet om att det antagligen är många faktorer som styr hur medarbetarna i den valda verksamheten upplever sin arbetssituation och att det därmed kan skiljas åt exempelvis kommuner emellan.

6.1.3 Datainsamlingsdiskussion

Valet av semistrukturerade intervjuer innebar både möjlighet till flexibilitet samt skapade en viss struktur. Semistrukturerade intervjuer öppnade även upp för följdfrågor vilket ställdes och upplevdes som en styrka för studien då det möjliggjorde att spinna vidare på det informanten sagt trots att det inte var en fråga planerad att ställa. Eventuella nackdelar med följdfrågor var att informanten kan uppleva följdfrågan som att det givna svaret inte ansågs tillräckligt eller att informanten ändrar sitt svar då den upplever att författaren ville höra något annat (Alvehus, 2019). Valet av semistrukturerade intervjuer motiveras genom att författaren har begränsad erfarenhet av intervjuer och att semistrukturerade således är mer passande då det är mer flexibelt. Både hur intervjufrågorna utformats och intervjuerna i sig genomförts kan göra intervjuerna till en problematisk informationskälla eftersom både hur och vad som efterfrågats kommer påverka informanternas svar (Alvehus, 2019). Det finns således en medvetenhet om att studiens resultat möjligtvis hade kunnat se annorlunda ut om någon annan utformat intervjufrågorna eller utfört intervjuerna. En styrka med studiens datainsamling är att en pilotintervju genomfördes vilket gjorde att frågorna som ställdes upplevdes enkla för informanterna att både förstå och besvara.

Eftersom föreliggande studie genomfördes med en induktiv ansats men KASAM-teorin användes som stöd för strukturen i intervjuguiden för att syftet skulle kunna ramas in och besvaras. Det ledde till att syftet kunde besvaras. Att använda teorin som stöd bidrog med att frågor om upplevd hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet tillfördes intervjuguiden vilket möjliggjorde koppling mellan de fysiska arbetsförhållandena och den psykosociala hälsan samt välmående på arbetsplatsen.

Brymans (2008) råd för utformning av intervjuguide var fördelaktiga att använda då språket i frågorna förenklades efter råden i syfte att göra intervjun lättare att förstå för informanterna. Pilotstudien som genomfördes på en bekant gynnade även intervjuguiden då medvetenhet skapades om ungefärlig tid för intervjuerna samt att frågorna hjälpte informanten att besvara studiens syfte. Det var även gynnsamt att den bekante som deltog i pilotstudien också arbetade inom socialtjänsten då detta innebar att hen var insatt i ämnet studien berörde. Informanterna tilläts själva välja tid och plats för intervjuerna vilket enligt Bryman (2008) kan medföra ökad trygghet och utförligare utsagor vilket informanterna visade på under intervjuerna. Av praktiska skäl valde de flesta av informanterna att utföra intervjuerna på kontoret då intervjuerna genomfördes under arbetstid då flertalet önskade sådana tider. Att intervjuerna genomfördes på kontoret kan eventuellt ha påverkan för informanternas svar, kanske vågar de inte på grund av rädsla att höras av en kollega eller Team-ledaren yttra sina egentliga tankar och upplevelser. Detta upplevs dock inte vara något som hindrade informanterna från att besvara studiens frågor samt syfte. Fördelen med att genomföra intervjuerna på kontoret var att grupprum kunde nyttjas vilket medförde en tyst och lugn miljö.

6.1.4 Diskussion om databearbetning och analys

Analysmodell valdes eftersom den ansågs passa väl för en kvalitativ studie eftersom analysen syftar till att analysera, beskriva och identifiera. De inspelade intervjuerna transkriberades ordagrant för hand och de meningsbärande enheterna färgkodades för att eventuellt förenkla analysprocessen, vilket det upplevdes göra. Dataprogram användes alltså inte då författaren inte kände sig erfaren nog av att analysera kvalitativa intervjuer. Det upplevdes även mer hanterbart att arbeta med materialet själv än att lära in ett nytt dataprogram.

Att följa Graneheim och Lundmans (2004) steg för innehållsanalys upplevdes enkelt och passande för studiens syfte. I sin helhet var stegen hjälpsamma och bidrog till en tydlighet i vikten av att vara väl insatt i det insamlade materialet för att kunna redogöra för analysens process och förstå materialets innebörd. Trots att det gjordes en manifest innehållsanalys som håller sig textnära kan en svaghet med studien ändå vara att det finns tolkningar av materialet. Det är dock svårt att undvika viss tolkning av materialet då viss förförståelse inom ämnet finns. Alvehus (2019) menar även att det inte går att anta en fullt ut induktiv ansats då förförståelse och tolkning kommer närvara oavsett vald ansats. I relation till detta så är en styrka med studien att tydligt visa processen från meningsbärande enhet till kategori för att ge läsaren en bild av vad exakt som sades av informanterna och hur det sedan gavs i uttryck i resultatet. Ett objektivt och neutralt förhållningssätt beaktades i största möjliga mån men medvetenhet finns kring att ett helt objektivt förhållningssätt eventuellt inte kan uppnås.

6.1.5 *Diskussion om kvalitetskriterier*

För kvalitetsbedömning användes Brymans (2008) kriterier *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* samt *möjlighet att styrka och konfirmera* för att uppnå tillförlitlighet i studien.

Trovärdigheten i studien beaktades genom att informanternas utsagor är studiens resultat samt att citat från utsagorna användes för att stärka sanningsenligheten. Eftersom citat presenterades blir det för läsaren tydligt att resultatet inte manipulerats av subjektiva bedömningar utan är enbart informantens sanningar och egna upplevelser. Enligt Bryman (2008) är följdfrågor ett bra hjälpmedel för att säkerställa att man på ett korrekt sätt uppfattat informantens utsagor. Följdfrågor användes och författaren sammanfattade det informanten berättat för att få bekräftat att det uppfattats korrekt. Det var gynnsamt med följdfrågor då det gav informanterna en chans att korrigera det författaren uppfattat om något inte stämde, vilket stärker studiens trovärdighet enligt Bryman (2008). Något som eventuellt kunnat stärka studiens trovärdighet är respondentvalidering. Respondentvalidering innebär enligt Bryman (2008) att informanterna själva läser igenom det transkriberade resultatet för att kunna påpeka eventuella missuppfattningar. Respondentvalidering genomfördes inte då författaren upplevde tidsbrist samt att flertalet informanter uttryckte under intervjuerna att de redan har hög arbetsbelastning vilket författaren även hade i åtanke vid uteslutandet av respondentvalideringen. Trovärdigheten i studien hade eventuellt kunnat ökas genom ett större antal deltagare, samtidigt intervjuades samtliga utom en medarbetare vilket ändå lyckas fånga medarbetarnas perspektiv på verksamheten vilket är en styrka.

Överförbarhet skapades genom att beskriva sammansättningen av den studerade gruppen medarbetare inom socialtjänsten. Även verksamheten de är verksamma inom beskrevs för att ge läsaren en tydlig bild av vilka eventuella grupper och kontexter resultaten kan förväntas gälla utöver de i studien. En nackdel med många kvalitativa studier är att urvalet är så specifikt att överförbarheten blir liten eftersom det inte går att generalisera de specifika resultaten till andra grupper då djup eftersträvas snarare än bredd inom kvalitativ forskning (Bryman, 2008). För denna studie kan det påverka överförbarheten att verksamheten är liten och det kan därför tänkas vara svårt att sätta resultaten i ett större perspektiv. Även om resultaten i studien kanske inte är möjliga att överföra till en annan grupp säger resultaten en del om andra grupper inom socialtjänsten och dess samverkanskrets vilket kan tänkas gynna även de verksamheter som nämns i resultaten. Studien går att efterlikna gällande urval och kontext då detta beskrivs i metodavsnittet. Ett hinder för överförbarheten och möjligheten att efterlikna studien följer dock metodvalet av semistrukturerade intervjuer eftersom det blir svårt att ställa samma följdfrågor då dessa varierade för respektive intervju. Eftersom majoriteten av de verksamma inom den valda verksamheten bidrog kan resultatet förväntas spegla den specifika verksamheten. Trovärdigheten i studien hade eventuellt kunnat ökas genom ett större antal deltagare, samtidigt intervjuades samtliga utom en medarbetare vilket ändå lyckas fånga medarbetarnas perspektiv på verksamheten vilket är en styrka.

Pålitligheten handlar om att delge läsaren en fullständig redogörelse av forskningsprocessens alla faser (Bryman, 2008). Pålitligheten för studien stärktes genom att tydligt beskriva forskningsprocessens alla steg i metodavsnittet samt att intervjuguiden var utformad på ett

neutralt sätt där personliga erfarenheter i största möjliga mån exkluderades. En eventuell svaghet med studien är att författaren besitter en förförståelse inom folkhälsovetenskap vilket kan ha påverkat resultaten men det kan också utgöra en styrka som är att resultaten kan sättas i kontext kopplat till hälsa och även beaktas ur ett vidare perspektiv.

Kriteriet *möjlighet att styrka och konfirmera* innebar en medvetenhet hos författaren angående att fullständig objektivitet inom samhällslig forskning inte går att uppnå (Bryman, 2008). Utöver att det i princip var en omöjlighet att uppnå totalt objektivitet har de faktorer som går att ta hänsyn till genomförts vilket innebar utformandet av en neutral intervjuguide samt att bakomliggande teori valdes att inte presentera. Utifrån frågorna kunde en del av informanterna koppla frågorna till KASAM då vissa informanter hade en beteendevetenskaplig utbildning. En svårighet var att utesluta personliga värderingar vid både utförandet av studien samt vid presenterandet av resultaten. Det var dock viktigt att vara neutral så gott det gick för att stärka att resultaten endast var informanternas utsagor detta reflekterades därför över.

6.1.6 Etikdiskussion

Då studien är kvalitativ med intervjuer som datainsamling innebär det att informanterna delger personliga uppgifter i tal vilket medför att etisk beaktning blir viktig för att skydda individernas integritet. Brymans (2008) fyra forskningsetiska aspekter togs hänsyn till för att både öka tryggheten för de medverkande och öka studiens kvalitet då även den är beroende av att de forskningsetiska övervägandena beaktas.

Informationskravet togs hänsyn till genom att ett informationsbrev sändes team-ledaren på verksamheten varpå informationsbrevet fördes vidare till medarbetarna. Informanterna tog via informationsbrevet del av studiens syfte samt information om deras deltagande. Författarens telefonnummer och mejladress fanns till informanternas förfogande och de uppmanades ta kontakt vid eventuella frågor eller funderingar. Det var ingen av informanterna som nyttjade möjligheten att ställa frågor utan använde endast mejlen för att boka tid och plats för intervjuerna.

Ur en etisk aspekt kan det ifrågasättas att informanterna tilläts välja plats för intervjuerna då det möjligtvis minskar möjligheten att tillgodose *konfidentialitetskravet* då det blev uppenbart vilka medarbetare som deltog i studien då många valde att genomföra intervjun på kontoret. Enligt *samtyckeskravet* ska dock informanterna enligt Bryman (2008) ha rätt att styra över sitt eget deltagande. Med samtyckeskravet i beaktande tilläts därför informanterna välja plats för att underlätta deltagande samt ge informanterna utrymme att bestämma över sitt deltagande. För att informanterna inte ska vara identifierbara tilldelades kodnamn (Ip 1, Ip 2...) vilka inte följer ordningen för intervjuerna utan har slumpmässigt tilldelats.

I föreliggande studie beaktades *nyttjandekravet* i och med att insamlat material endast användes till studiens ändamål vilket informanterna informerats om samt gett sitt samtycke för. Dessutom raderas insamlat material efter att arbetet godkänts vilket informanterna gett samtycke till genom informationsbrevet.

6.2 Resultatdiskussion

Nedan följer en diskussion av studiens resultat kopplat till tidigare forskning.

6.2.1 *Betydelsen av flexibel anpassningsförmåga*

Eftersom medarbetarna inte kan möta ungdomarnas behov kring träffar vilket gör att möten uteblir påverkas meningsfullheten i arbetet. Eftersom det är socialtjänstens uppgift att tillgodose barn och unga en uppväxt med trygga förhållanden (Socialstyrelsen, 2019) finns det risk att informanternas arbetssituation påverkar den trygghet som ska skapas genom dess insatser om behoven inte kan mötas på grund av att stora anpassningar krävs av informanterna.

Att arbeta flexibelt med stor anpassningsförmåga kan innebära att det ibland blir fler insatser med ungdomar under samma dag än önskvärt. Som resultatet visar kan det skapa en stress med för många insatser under samma dag vilket i sin tur kan leda till sämre kvalitet. Det styrks delvis av tidigare forskning som menar att en hög arbetsbelastning leder till att val tvingas fattas utefter vad som är lättast eller går snabbast då tiden annars inte räcker till (Johansson Fängström & Warner, 2021). Val kan antas innebära att kvalitet påverkas. Informanternas arbetssituation går att koppla till meningsfullhet och att arbetet inte längre blir meningsfullt då arbetet inte kan utföras på ett kvalitetssäkert vis. Informantens upplevelser kopplat till stress och att anpassa sig efter hur dagen förefaller går att koppla till Antonovskys (1991) teori KASAM vilken menar att motståndskraften hos en individ, mot exempelvis stress, förväntas påverkas av upplevd känsla av sammanhang. Upplevs arbetet inte begripligt, hanterbart och meningsfullt påverkas copingförmågan, vilket verkar hända informanten. För många insatser upplevs inte vara hanterbart då tiden inte räcker till och informanten verkar inte heller uppleva det begripligt att insatserna ska bedrivas trots att det riskeras sämre kvalitet, detta i sin tur skapar stress då individens motståndskraft till situationen kan antas vara låg på grund av att KASAM inte upplevs.

Resultatet visar på att avsaknad av resurser såsom datorer och bilar kan utgöra ett hinder inom verksamheten då det påverkar informanternas möjlighet att utföra sitt arbete. De bristande resurserna kan kopplas till upplevd hanterbarhet då resursfattighet minskar hanterbarhet hos informanterna då de själva inte kan styra över sitt arbete då resurserna är begränsande. Hanterbarhet innebär enligt Antonovsky (1991) förmåga att frigöra yttre resurser som krävs för att möta de krav som finns i omgivningen. I informanternas situation är det inte dem själva som har kontrollen över resurserna utan de tvingas i stället vara anpassningsbara utifrån de resurser som finns.

Stress är en faktor som skapar behovet av flexibel anpassningsförmåga som arbetet innebär. Främst är det stressen över en ojämn fördelning av insatser både mellan dagarna och kollegorna emellan som gör att informanterna måste kunna anpassa sig efter rådande omständigheter. Flera insatser samma dag medför stress och det är svårt att känna att arbetet är meningsfullt då insatser behöver stressas igenom för att hinnas med och då inte kan utföras kvalitetssäkert. Den upplevda stressen i arbetet kan kopplas till Dahlgren och Whiteheads

(1991) "hälsosalvmåne" och levnadsvillkor och arbetsförhållanden då stress är en faktor som påverkar arbetsmiljön och de förhållanden informanterna arbetar under. Stressen kan således betraktas som en riskfaktor för hälsa vilket även berör målområde tre *Arbete, arbetsförhållanden och arbetsmiljö* som anger att ett gott arbetsliv består av en arbetsmiljö som är både fysiskt och psykosocialt hållbart (Folkhälsomyndigheten, u.å.). Även Dellve et al. (2007) menar att trivsel och arbetsnärvaro på arbetet skapas genom att stärka de fysiska samt organisatoriska resurserna. Om resurserna inte avsaknats i den grad de gör idag hade medarbetarna inte behövt stressa i lika stor utsträckning samt därmed inte behövt ha en så flexibel anpassningsförmåga. Stressen som upplevs av informanterna går att koppla till tidigare forskning som även den påtalar att det är en hög arbetsbelastning inom socialtjänsten (Johansson Fängström & Warner, 2021).

6.2.2 Varierande stödformer

Resultatet visar att stödjande planeringsunderlag exempelvis genomförandeplanen bidrar till att skapa en tydlighet i vad som bör och ska genomföras i respektive insats. Stödjande planeringsunderlag kan antas skapa både hanterbarhet och begriplighet för informanterna eftersom begriplighet upplevs då det finns struktur och förutsägbarhet och hanterbarhet handlar om tillit till den egna förmågan (Antonovsky, 1991). Både begriplighet och hanterbarhet kan antas stärkas av att informanterna tydligt i genomförandeplanen kan läsa sig till vad och hur insatser ska genomföras.

Stöd upplevs framför allt kollegialt men det finns ett behov av en påfyllnad och boost för den anställda som individ för ökad känsla av självutvecklande. Pellmer Wramner et al. (2017) menar också att utveckling inom arbetsrollen är viktigt för upplevd trivsel i arbetet. Det vore eventuellt en fördel för verksamheten att se över om extern stöttning är möjligt då det både önskas av informanterna och enligt källa är en betydande faktor för trivsel att uppleva arbetet utvecklande. Får man stöd i arbetet förväntas även riskerna kopplade till arbetsrelaterad ohälsa minska då krav inom arbetet hanteras bättre då de balanseras upp av stöd (Pellmer Wramner et al., 2017)

Det verkställande arbetet innebär mycket stöttning och stödjande insatser för ungdomarna. Det upplevs meningsfullt att vara ett stöd och se hur verksamheten konkret kan bidra till att förändra barn och ungas livssituation till det bättre. Att uppleva meningsfullhet är enligt Lindmark et al. (2010) den mest betydande delen i KASAM eftersom meningsfullhet skapar motivation. Det skulle således kunna vara informanternas upplevda meningsfullhet vid stödjande insatser som gör att de anställda inom verksamheten lyckas motivera sig själva till att fortsätta sitt arbete trots motgångar och hinder.

Att uppleva stöd är en bestämningsfaktor för hälsa. Samhälleliga och lokala nätverken innefattar exempelvis socialt stöd, sociala relationer samt andra viktiga personer enligt Dahlgren och Whitehead (1991). Att få socialt stöd på sin arbetsplats kan alltså ses som en resurs för att uppnå god hälsa. Stödet informanterna upplever kan således ses som en skyddsfaktor för hälsa.

6.2.3 Betydelse av ansvar

Samverkan är en stor del av informanternas arbete då det ofta är flera aktörer inblandade kring varje ungdom. Det är informanterna som ansvarar mycket för just samverkan och att samverkan fungerar bra för att ungdomen ska få goda förutsättningar av insatserna. Resultatet visar på svårigheter med att få kontakt med vissa samverkanspartners såsom skola och socialsekreterare och det kan anses sårbart för verksamheten och dess medarbetares hälsa eftersom samverkan är en så pass viktig del och hamnar utanför deras hanterbarhet. Eftersom hanterbarhet enligt Antonovsky (1991) bland annat innebär tillit till den egna förmågan att kunna frigöra yttre resurser för att möta livshändelser kan hanterbarhet antas upplevas låg av informanterna då kontakt för att möjliggöra samverkan inte fungerar smärtfritt. Informanterna kan inte själva styra de yttre resurserna som skapar hanterbarhet kring samverkan vilket är ett ansvarsområde inom tjänsten vilket kan skapa frustration och i sin tur påverka KASAM.

Informanterna ansvarar till viss del för externplaceringar men har inte tillräckligt mycket att säga till om vid beslutstagande. Eftersom arbetet går ut på att i största möjliga mån undvika externplacering kan det upplevas icke meningsfullt för informanterna att bedriva ett arbete om de ändå i slutänden inte kan ansvara för om barnet eller ungdomen ska komma att externplaceras. Meningsfullheten påverkar enligt Lindmark et al. (2010) motivationen. Påverkas motivationen kan det leda till att informanterna inte upplever sin arbetsituation meningsfull då de inte tillåts vara delaktiga i det dem anser ingå i sitt arbete och därför tappar motivationen för att stanna kvar i arbetet.

7 SLUTSATS

Syftet med studien var att undersöka hur medarbetare inom socialtjänsten upplevde sin arbetssituation med att undvika externplacering av ungdomar.

- Arbetet kräver en stor anpassningsförmåga då varje dag ser annorlunda ut samt på grund av avsaknad av resurser.
- Att stöd är tillgängligt uppifrån och från planeringsunderlag är viktigt för upplevd hanterbarhet i arbetet.
- Arbetssituationen innebär ett stort ansvar gällande både beslutsfattande och aktörer emellan.

Sammanfattningsvis visar studiens resultat på att avsaknad av resurser skapar hinder i verksamheten och att informanterna själva inte kan kontrollera resurserna vilket påverkar dess arbetssituation då de behöver vara anpassningsbara utifrån de resurser som finns att tillgå. Resultaten visar även att stöd tillhandahålls främst kollegialt men att även chefer är lättillgängliga. Planeringsunderlag skapar hanterbarhet då det upplevs tydligt vad man ska göra och hur arbete ska utföras adekvat vilket skapar en hanterbar arbetssituation. Ansvar för samverkan är en stor del av informanternas arbetsuppgifter och när samverkan mellan somliga aktörer inte fungerar som önskat går detta ut över informanternas arbetssituation då samverkan inte blir hanterbar.

7.1 Förslag för framtida studier och praktisk användning

Det vore av intresse att studera hur samverkan upplevs av de olika samverkansaktörerna för att se huruvida upplevelser och bilder stämmer överens eller inte, för att kunna förbättra och underlätta för samverkan som återkommande påtalats vara en viktig del både vad gäller tillgång till resurser och medvetenhet i ungdomens bakgrund och stundande situation.

I föreliggande studie kan resultaten användas genom att utomstående får ökad förståelse för socialtjänstens komplexa arbete och den samverkan som krävs för att bedriva arbetet på ett kvalitetssäkert vis. Vidare kan studien användas som underlag för vilka områden som kan förbättras inom socialtjänsten kopplat till både hälsans bestämningsfaktorer (hälsahalvmånen) och ett av de nationella folkhälsopolitiska målområdena. Detta eftersom studien både undersöker arbetssituationen utifrån fysiska och psykosociala aspekter vilka båda behöver upplevas hållbara för ett gott arbetsliv.

REFERENSLISTA

- Alvehus, J. (2019). *Skriva uppsats med kvalitativ metod - en handbok* (Uppl. 2). Liber.
- Antonovsky, A. (1991). *Hälsans mysterium* (Uppl. 2). Natur och Kultur.
- Binns, C., & Low, W.-Y. (2015). What Is Public Health? *Asia Pacific Journal of Public Health*, 27(1), 5–6. <https://doi.org/10.1177/1010539514565740>
- Blomberg, H. (2019). “We’re not magicians!” On the use of rhetorical resources in Swedish news media narratives portraying the social services and social workers. *Qualitative Social Work*, 18(2), 229–246. <https://doi.org/10.1177/1473325017710324>
- Bryman, A. (2008). *Samhällsvetenskapliga metoder* (Uppl. 2). Liber.
- Chungkham, Ingre, M., Karasek, R., Westerlund, H., & Theorell, T. (2013). Factor structure and longitudinal measurement invariance of the demand control support model: an evidence from the Swedish Longitudinal Occupational Survey of Health (SLOSH). *PLOS ONE*, 8(8), e70541–e70541. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0070541>
- Craig, F., Margari, F., Legrottaglie, A. R., Palumbi, R., Giambattista, C., & Margari, L. (2016). A review of executive function deficits in autism spectrum disorder and attention-deficit/ hyperactivity disorder. *Neuropsychiatric Disease and Treatment*, 12, 1191–1202. <https://doi.org/10.2147/NDT.S10462>
- Crisci, Caviola, S., Cardillo, R., & Mammarella, I. C. (2021). Executive Functions in Neurodevelopmental Disorders: Comorbidity Overlaps Between Attention Deficit and Hyperactivity Disorder and Specific Learning Disorders. *Frontiers in Human Neuroscience*, 15, 594234–594234. <https://doi.org/10.3389/fnhum.2021.594234>
- Dahlgren, G. & Whitehead, M. (1991). *Policies and strategies to promote social equality in health*. Institute of Future Studies
- Dellve, Skagert, K., & Vilhelmsson, R. (2007). Leadership in workplace health promotion projects: 1- and 2-year effects on long-term work attendance. *European Journal of Public Health*, 17(5), 471–476. <https://doi.org/10.1093/eurpub/ckm004>
- Eriksson, M., & Lindström, B. (2007). Antonovsky's sense of coherence scale and its relation with quality of life: a systematic review. *Journal of epidemiology and community health*, 61(11), 938–944. <https://doi.org/10.1136/jech.2006.056028>
- Folkhälsomyndigheten. (4 mars 2022). *Nationella folkhälsomål och målområden*. <https://www.folkhalsomyndigheten.se/en-god-och-jamlik-halsa-pa-alla-nivaer/tema-folkhalsa-lokalt-och-regionalt-stod/vad-styr-folkhalsopolitiken/nationella-mal-och-malomraden/>
- Föräldrabalk (SFS 1949:381). Justitiedepartementet L2. Hämtad 31-03-22 från: <https://lagen.nu/1949:381#K6P2aS1>

- Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures, and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112. doi: 10.1016/j.nedt.2003.10.001
- Johansson, Fångström, K., & Warner, G. (2021). Social workers' perspectives on a medical home model for children and adolescents in out of home care – an interview study. *BMC Health Services Research*, 21(1), 1–804. <https://doi.org/10.1186/s12913-021-06737-1>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). Den kvalitativa forskningsintervjun. Studentlitteratur.
- Lag (SFS 1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga. Socialdepartementet. Hämtad 31-03-22 från: <https://lagen.nu/1990:52>
- Lippi, G. (2017). Neuropsychiatric symptoms and diagnosis of grey matter heterotopia: A case-based reflection. *South African Journal of Psychiatry*. 23(0), 2078–6786. <https://doi.org/10.4102/sajpsy psychiatry.v23i0.92>
- Niermann, Kremers, S., Renner, B., & Woll, A. (2015). Family Health Climate and Adolescents' Physical Activity and Healthy Eating: A Cross-Sectional Study with Mother-Father-Adolescent Triads. *PloS One*, 10(11), e0143599–e0143599. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0143599>
- Patel, R., & Davidson, B. (2019). *Forskningsmetodikens grunder* (Uppl. 5). Studentlitteratur.
- Pellmer Wramner, K., Wramner, H., & Wramner, B. (2017). *Grundläggande folkhälsovetenskap* (Uppl. 4). Liber.
- Rattay, P., von der Lippe, E., Mauz, E., Richter, F., Hölling, H., Lange, C., et al. (2018) Health and health risk behaviour of adolescents— Differences according to family structure. Results of the German KiGGS cohort study. *PLoS ONE* 13 (3): e0192968. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0192968>
- Socialstyrelsen. (13 november 2019). *Barn och unga i socialtjänsten*. <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/barn-och-unga/barn-och-unga-i-socialtjansten/>
- Socialstyrelsen. (2 april 2020a). *Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga, LVU*. <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/barn-och-unga/barn-och-unga-i-socialtjansten/lvu/>
- Socialstyrelsen. (mars 2020c). *LVU handbok för socialtjänsten*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/handbocker/2020-3-6642.pdf>
- Socialstyrelsen. (april 2020b). *Placerade barn och unga handbok för socialtjänsten*. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/handbocker/2020-3-6640.pdf>

Walker, & Townsend, J. (1999). The role of general practice in promoting teenage health: a review of the literature. *Family Practice*, 16(2), 164–172.
<https://doi.org/10.1093/fampra/16.2.164>

BILAGA

Bilaga A: Intervjuguide

1. Hur ser en vanlig arbetsdag ut för dig?
2. Vilka personer eller instanser är delaktiga i processen innan ungdomarna hamnar hos er? Men också parallellt under tiden ni har hand om ungdomarna.
3. Hur upplever du att samarbetet fungerar mellan er som är delaktiga i processen? (Internt och externt)
 - 3.1 Följdfråga: Om det inte fungerar, vad är det som inte fungerar och hur tänker du att det skulle kunna fungera bättre? Om det fungerar bra, vad är det som fungerar bra?
4. Vilket ansvar har du med din profession i sammanhanget?
 - 4.1 Följdfråga: Är du införstådd vad ansvaret innebär? (begriplighet) Vilka verktyg har du för att hantera ditt ansvar? (hanterbarhet)
5. I arbetet med dessa ungdomar, utgår ni från något särskilt ramverk eller handlingsplan som underlättar ert aktiva arbete med ungdomarna?
 - 5.1. Hur upplever du att du arbetar individanpassat (utefter eventuellt ramverk) utefter ungdomens behov?
6. Upplever du några hinder eller svårigheter i din arbetsroll?
 - 6.1 Följdfråga: Hur hanterar du dessa hinder?
7. Hur upplever du situationen om en ungdom som du haft ansvar för, ändock externplaceras?
8. Vilka möjligheter har du till stöd, om du är i behov av stöd i din arbetsroll?
9. Om jag säger ordet meningsfullhet. Hur upplever du meningsfullhet i din arbetsroll?
10. På vilket sätt upplever du att du som professionell i sammanhanget gör skillnad?

Bilaga B: Informationsbrev

Hej!

Jag heter Emma Holm och läser sista terminen på Folkhälsoprogrammet vid Mälardalens universitet i Västerås. Jag ska nu skriva mitt examensarbete som syftar till att undersöka hur ni som arbetar inom socialtjänsten upplever arbetssättet med att stötta och hjälpa ungdomar med neuropsykiatriska diagnoser som riskerar att externplaceras. Jag kommer genom intervjuer att studera närmare hur ni upplever er arbetssituation kopplat till hanterbarhet, begriplighet och meningsfullhet.

Just din medverkan skulle vara ytterst betydelsefull för mig och mitt examensarbete, som med hjälp av din medverkan kan ge fler i befolkningen en bättre bild av er arbetsprocess samt dess vidare betydelse för samhället.

Intervjuerna kommer genomföras enskilt tillsammans med mig. Du har möjlighet att bestämma tid och plats för att genomföra intervjun. Dessa kommer att spelas in för att kunna transkriberas till textform för att vidare analyseras. Intervjuerna förväntas ta ca. 30–40 minuter, inkluderat information om ditt aktiva deltagande innan intervjuns start. Den information du delger under intervjun kommer att behandlas utifrån konfidentialitet samt endast användas för detta specifika examensarbete. Deltagare kommer inte kunna igenkännas som enskilda individer i publicerat examensarbete. Ditt deltagande i intervjun är helt frivilligt och du har rätt att när som helst avbryta din medverkan i studien. Det inspelade materialet från intervjuerna kommer att raderas när examensarbetet är godkänt och resultaten kommer att publiceras i Mälardalens universitets databas DiVA.

Jag hoppas att du känner dig motiverad till att medverka i denna studie och bidra till mitt examensarbete. Har du några frågor eller funderingar är du välkommen att kontakta mig via mailkontakt eller genom telefon.

Tack för din tid och visade intresse!

Telefonnummer: [REDACTED]

Mailadress: [REDACTED]



Box 883, 721 23 Västerås Tfn: 021-10 13 00

Box 325, 631 05 Eskilstuna Tfn: 016-15 36 00

E-post: info@mdh.se Webb: www.mdu.se