



Akademien för hälsa, vård och välfärd
Avdelningen för psykologi

Upplevelser av emotionell belastning och arbetsgivarens stödfunktioner inom HVB-hem och stödboenden

Omid Hosseinzadeh & Omar Zuheib Bashir

Program: Beteendevetenskapliga programmet
Kandidatuppsats i psykologi HT 2022 Kurskod: PSA122
Handledare: Johan Carstens-Söderstrand
Examinator: Wanja Astvik

Förord

Vi vill först och främst rikta ett stort och varmt tack till vår handledare Johan Carstens Söderstrand för ett värdefullt stöd och handledning under hela vårt arbete. Han har varit delaktig med bra vägledning och kloka kommentarer i stora delar av vår studie. Därefter vill vi tacka vår examinator samt alla respondenter som har ställt upp i vår studie och som har bidragit med sina värdefulla kunskaper och erfarenheter. Utan alla er hade denna studie inte varit möjlig att genomföra.

Upplevelser av emotionell belastning och arbetsgivarens stödfunktioner inom HVB-hem och stödboenden

Omid Hosseinzadeh & Omar Zuheib Bashir

Tidigare forskning inom HVB-hem/stödboende fokuserar oftast på ungdomars upplevelser än personalens. Syftet med studien var att få en djupare förståelse för hur personal inom HVB-hem/stödboende hanterar sina emotionella belastningar från sitt arbete samt vad för verktyg personalen får för att utföra ett gott arbete. Semistrukturerade intervjuer genomfördes med åtta kvinnor och två män. Intervjuerna analyserades tematiskt där tre teman relaterade emotionell belastning, två på hur man reglerade sina känslor samt och en på stödresurs från arbetsgivaren. Resultatet påvisade att personalen upplever emotionell belastning i många olika sammanhang och ett sätt för att hantera det så använde man ofta sina kollegor som stöd i detta. Samtidigt efterfrågade man en handledning från sin arbetsgivare som en viktig plattform för att där kunna bättre bearbeta sina emotionella belastningar. För att hantera ungdomarnas frustration och undvika konflikter så beskriver personalen att relationskapade och tillit som en central punkt för att motverka det.

Keywords: Emotion labelling, Vitamin model, Gross model, social work, social position, Emotion regulation

Inledning

I många arbeten så finns det stressande situationer som ställer stora krav på den anställdes förmåga att hantera sina känslor. Det här är något som har uppmärksammats när det kommer till olika yrken inom blåljuspersonal, exempelvis polis, räddningstjänst och även militären som har en organisation kring att hantera den här typen av situationer (Regehr & LeBlanc, 2017). Detta gäller även för HVB-hem (Hem för Vård eller Boende) som är en institution för barn och ungdomar som har blivit placerade av socialtjänsten på grund av att deras hälsa och utveckling har kommit till skada på olika sätt (Socialstyrelsen). Här tenderar personalen att arbeta långa arbetspass och ibland till och med att övernatta (Sovande jour) på sin arbetsplats. Detta innebär att man arbetar på dagen med sina ungdomar och när de har lagt sig så intar personalen den sovande juren.

Syftet med detta är att den sovande personalen i verksamheten ska vara till hands ifall något händer eller om en klient behöver något. Dessa typer av rutiner förekommer allt vanligare när man pratar om HVB-hem och stödboenden. Individer som söker sig till sociala arbeten är oftast medvetna om de olika arbetsförhållanden och förväntningar. Individer som söker sig till dessa yrken kan ha ett starkt behov av att bli accepterad av andra vilket kan också leda till att de utsätter sig själva för en högre risk av utbrändhet (Yagil & Medler-Liraz (2016).

John Howard är en av många psykologer som förklarar att individer som söker sig till dessa typer av tjänster anser inte detta allt för konstigt då de upplever att detta fyller expressiva funktioner (Wolvèn, 2000). Vilket innebär att personal som väljer att arbeta inom barnskydd som exempelvis HVB-hem och stödboende oftast upplever att deras arbete är värdefullt och känner en allmän tillfredsställelse i deras arbete (McFadden, 2020). Trots det så förklarar Doherty et al. (2020) att det finns många personal inom dessa boendeformer som uttrycker en viss oförmåga att verkligen förstå sina ungdomars känslor om de inte har upplevt liknande livsutmaningar. Vidare fortsätter författarna att även om personalen har utvecklat empati till sina ungdomar så finns det en risk att de upplever en känsla av ineffektivitet i sitt arbete. Vilket gör att personal upplever en hög grad av arbetsbelastning och emotionell utmaning, som bottnar i de begränsade förmågor och erfarenheter.

Aronsson, et al. (2014) förklarar att inom socialt arbete, där HVB-hem är en av flera verksamheter så ser man att den höga graden av arbetsbelastning och emotionella utmaningar kan utveckla fler andra negativa effekter i form av stress och överbelastning som sedan kan te sig i utbrändhet. Yagil och Medler-Liraz (2016) menar att personalen inom dessa boendeformer är oftast individer som har en stark känsla att tillhöra eller att bli accepterad av andra. Författarna menar att dessa individer har ett behov att tillfredsställa sin vilja att bli accepterad av andra (chefer, kollegor och ungdomar). Vilket innebär att de anstränger sig att anpassa sitt beteende till olika förväntningar enbart för att bli omtyckt och accepterad av andra. Här kan man ifrågasätta denna typ av förhållningssätt då de tenderar att utsätta personalen för en högre risk till utbrändhet (McFadden, 2020).

För att förebygga dessa negativa effekter av hög arbetsbelastning så menar Aronsson et al., (2014) att socialt stöd och tid för återhämtning kan dämpa dessa effekter, men även chefers åtgärder som exempelvis att erbjuda samtal och utbildning (Yagil & Medler- Liraz, 2016). Trots den höga graden av arbetsbelastning och emotionella utmaningar så tycker personalen många gånger att de positiva effekterna i sitt arbete överväger mer.

När ungdomar blir placerade i de olika hemmen så är det viktigt att personalen har ett professionellt förhållningssätt för att stötta och skydda dem samt minimera risken att de utsätts för skada, samt skapa bättre förutsättningar att bygga en positiv utveckling i deras liv (Oexle och Ribeiro, 2020).

Enlig Socialstyrelsens riktlinjer för HVB-hem och stödboende så är det viktigt att en ungdom som är placerad ska känna sig trygga i sin nya miljö (Socialstyrelsen, 2022). Alla barn och ungdomar inom de olika boendeformerna har lika värde och precis som alla andra barn ungdomar så har de rätt till en trygg miljö att växa upp i. När ungdomarna inte mår bra och behöver prata med någon vuxen person, så är det viktigt att hen har en vuxen i sin nära krets som hen kan vända sig till för att få hjälp. Detta är även en rättighet som barnen har när det kommer till sitt mående och utveckling (IVO, 2019) för att motverka de olika problematik som ungdomarna har med sig i bagaget. Allt från psykiska störningar, emotionell funktionsnedsättning till olika trauman (Atwell och Bartley, 2019) som i sin tur kan leda till problem i det långa loppet (Ståhlberg & Anckarsäter, 2010). De ungdomar som bor på de här boendeformerna har generellt en minskad livskvalité på grund av de olika psykiska problem och skadebeteende som har uppstått i tidigare skede i deras liv och det bekräftar även Lagerberg et al. (2019). En bra personalkompetens i kombination med behandlingsstöd från verksamheten kan bidra till att ungdomens hälsa utvecklas positivt. Det innebär att personalen inom HVB-hem har en viktig roll när det kommer till att bemöta dessa ungdomar i deras "nya hem". Vilket kan vara svårt ibland för personalen att utveckla en förmåga för att kunna skapa relationer med dessa ungdomar samtidigt som hen ska hålla ett professionellt förhållningssätt i sitt arbete. Därför är det viktigt att medarbetarna upplever HVB-hem som en bra arbetsplats där arbetsmiljön stöttar en effektivt när det kommer till emotionsreglering.

Arbetsmiljö - Vitaminmodellen

Många individer upplever stress i sitt arbete, vilket kan leda till utbrändhet. Utbrändhet kan förekomma i vilken yrkesgrupp som helst, dock är barnskyddsarbete (Mcfadden, 2020) särskild utsatta just på grund av arbetsförhållanden, överdriven dokumentation, långa arbetspass, etcetera som i sin tur leder till att personalen upplever en viss komplikation när det kommer till deras hälsa och arbetsmiljö. Författaren Peter Warr (2007) tar upp i sin teori om Vitaminmodellen, då sambandet mellan individens arbetsvillkor och fysisk samt psykiska hälsa. Denna modell baseras på nio olika komponenter som ger både en nyanserad och humanistisk bild på vilka dimensioner som anses vara viktiga för individens arbetsliv (Wolvén, 2000). Den demonstrerar även hur de olika externa faktorerna som (ekonomiska omständigheterna, trygg arbetsmiljö och variation) samspelar med individens personliga karaktärsdrag och psykiska välbefinnande (social position, sociala kontakter och kontrollmöjligheter). Vissa av vitaminerna anses vara av avtagande i betydelse exempelvis ekonomisk kompensation (*Availability of money*) och fysisk säkerhet (*Physical security*), med detta menas att när man har uppnått en viss nivå av dessa så blir ökningarna inte längre relevanta för hälsan. Medan andra vitaminer bör vara i lagom mängd, det vill säga att man undviker att ha för mycket men även att ha för lite. Sen har vi den tredje varianten som innebär att individen mår bättre ju mer mängd hen får av dessa vitaminer.

Det finns nio vitaminer men vi kommer att ta upp de vitaminerna som vi anser är mer framträdande inom de arbetsförhållanden som finns i HVB-hem/Stödboenden. Den första vitaminen av de som anses vara relevanta är (*Physical security*) som avser individens säkerhet och välbefinnande när det kommer till arbetsmiljön hen befinner sig i. Här är det viktigt att individen upplever en trygghet i sin arbetsmiljö för att hen ska känna ett välbefinnande (Warr, 2007). Denna fysiska säkerhet kan te sig på olika sätt hos olika individer, men det allra viktigaste här är exempelvis att personalen inte utsätts för fysiskt våld.

Den andra vitaminen som är viktig att nämna handlar om (*Environmental Clarity*) som innebär Begriplig arbetsmiljö eller tydlighet från omgivningen. Denna vitamin kan förklaras som någon slags trygghet för individen när hen vet vad som förväntas av hen och på så sätt undvika missförstånd i verksamheten (Warr, 2007). En viktig aspekt att inflika här är att det är viktigt att verksamheten har tydliga återkopplingar och feed-back till individen.

Den tredje vitaminen handlar om (*Opportunity for personal control*) som innebär Möjlighet till personlig kontroll, detta avser författaren (Wolvén, 2000) att individen bör ha självkontroll när det kommer till hens egen situation i sitt arbete. Här är det viktigt att belysa att självkontroll handlar om hur individen hanterar sina arbetsuppgifter och arbetsmetoder (inre kontroll). När individen har en hög personlig kontroll över sina egna arbetsuppgifter så tenderar hen att prestera mer samt ha en högre motivation och uthållighet (Chhatwani, 2021). Vilket i sin tur kan leda till att hen upplever en känsla av tillfredsställelse i sitt arbete (Warr, 2007).

Den fjärde vitaminen (*opportunity for skill use*) handlar om möjligheten att använda sina kunskaper. Detta ger utrymme till att individen kan använda samt utveckla sin kunskap för att skapa en bättre förutsättning i sin arbetsmiljö. Arnold (1994) menar att möjlighet för att använda sina kunskaper ökar individens välbefinnande, då hen finner en möjlighet att producera något som är användbart eller nödvändigt.

Den femte vitaminen handlar om (*Contact with others*) som innefattar individens möjlighet till sociala kontakter och stöd. Detta avser vikten av sociala kontakter och stöd som individen bör ha på arbetsplats för att kunna bidra till exempelvis motivation, rådgivning och problemlösning (Warr, 2007). Denna vitamin anser författaren att den har ett starkt samband med individens arbetstillfredsställelse. Författaren Holmes et al (2021) förklarar att sociala kontakter handlar inte

bara om de personerna man kommer i kontakt med utan det handlar även om de olika sociala förväntningarna.

Den sjätte komponenten är (*Valued social position*) värderad social position, detta innebär att individen upplever delaktighet på sin arbetsplats samt att hen upprätthåller en social position som anses vara positiv av andra.

I grund och botten så menar författaren Meyerding (2015) att ett välbefinnande kommer ifrån när en individ har de psykiska, sociala och fysiska resurserna hen behöver för att möta olika påfrestningar i sitt arbete. Även De Jonge och Schaufeli (1998) som argumenterar för Vitaminmodellen förklarar den som ett hjälpredskap för individen där den kartlägger olika situationer för att därefter kunna implementera dessa komponenter i sitt arbete i hopp om både en förbättrad arbetsmiljö men även en god förmåga att reglera sina egna känslor.

Emotionsreglering

Med de krävande arbetsbelastningar som personalen utsätts för inom dessa boendeformerna (arbetsförhållanden, överdriven dokumentation, långa arbetspass) så är det stor vikt i att de som arbetar inom verksamheten kan ta hand om sig själv och att kunna reglera sina känslor i akuta och belastade situationer. Ett sätt att tala om det här är med hjälp av Gross modell som är en stor del av teoribildningen inom känsloreglering. Det är viktigt att upplysa här att inte förknippa Gross känsloreglering till Coping (Modecki et al, 2017), skillnaden här är att Gross menar att hans teori fokuserar på hur individen kan försöker påverka vilka känslor hen har samt när hen har de och hur hen upplever/uttrycker dessa känslor. Författaren James Gross (2015) uppmärksammar sin egen processmodell som handlar just om känsloreglering. Denna processmodell består av 5 känslor som är en vidareutveckling från modala modellen (the modal modell) där en individ kan använda sig av flera olika strategier när det kommer till känsloreglering oberoende av tidsordningen. Denna processmodell av känsloreglering identifieras i fem olika huvudkategorier som också kan i sin tur innehålla mer specifika strategier. Det första steget i denna processmodell handlar om *situations val (situation selection)* som kommer kronologiskt först (Quoidbach & Mikolajczak, 2015). Här handlar det om att individen kan agera och utveckla olika strategier för att minska sannolikheten till att hamna i en negativ situation som den mår dåligt av. Andra steget i processmodell är (*situation modification*) *situationsmodifieringen* som innebär att när en emotionell situation har uppstått så handlar det om att individen på ett beteendemässigt sätt försöker ändra den yttre miljön för att minska styrkan i de känslomässiga påslagen.

När det kommer till den tredje processen i modellen är (*attentional deployment*) som tolkas till uppmärksamhetspridning och detta använder individen sig för att styra och rikta uppmärksamheten till något annat för att kunna reglera ett eventuellt känslomässigt påslag. Den fjärde processen i denna modell är (*cognitive change*) så kallade *kognitivt skifte* och här innebär att individen använder sig av att omtolka orostankarna, stress-signaler och kanske utgår från sin magkänsla men också att man tar med sig en lärdom här. Den femte processen är (*response modulation*) *responsmodifiering* beskrivs som när den känslomässiga påslaget är redan i gång, och att individen försöker att komma bort från dessa känslor påslagen genom att sysselsätta sig med aktiviteter som anses vara positiva men även neutrala. Exempelvis att städa eller yoga för att dämpa ner dessa känslopåslag. Även andra handlingar kan komma till hands här, som exempelvis att äta, dricka eller till och med ta till sig droger (Quoidbach & Mikolajczak, 2015).

Det finns med andra ord många olika former av strategier, rutiner och handlingsplaner som kan användas för att reglera känslor i de svåra situationer som uppkommer inom ramen för arbete inom HVB-hem. Det är viktigt då att man motiverar personalen att lära sig olika strategier som ska hjälpa läraren att hantera de olika emotionella belastningarna hen utsetts för i sitt arbete, vare sig det kommer ifrån individen själv eller ens omgivning.

Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att få en djupare förståelse för personalens emotionella belastning i arbetet men även vad för verktyg personalen får för att tillhandahålla ett gott arbete. Syftet är också att undersöka hur personalen reglerar sina egna känslor men även hur de hanterar de olika sociala påfrestningar från sina ungdomar. Vi har valt att utgå från dessa frågor för att besvara vårt syfte i denna studie.

- Hur påverkas personal inom HVB-hem/Behandlingshem emotionellt av deras arbete?
- Hur reglerar personal sina känslor på sitt arbete?
- Vilka resurser upplever de anställda att verksamheten tillhandhåller för att stötta personalen i sin emotionsreglering?

Metod

Deltagare och urval. Utifrån vårt syfte och frågeställning så formades två urvalskriterium. Den ena var att respondenten arbetar inom HVB-hem med målgruppen ungdomar som har åldern 16–21 år. Den andra kriterium var att respondenten skulle ha minst 3 års erfarenhet inom yrket. Detta styrdes av vårt syfte och frågeställning, då författarna ansåg vikten av att hitta kandidater som hade kunskaper och erfarenheter inom ämnet, men även för att kunna besvara vår frågeställning. Urvalet har varit tillgänglighetsurval samt snöbollsurval (Ahrne och Svensson, 2015) då författarna har skickat e-mail och ringt runt till olika HVB-boende och stödboende för att fråga om de kunde ställa upp på intervjun. När en respondent har sagt att de kan ställa upp och därefter har tillfrågats ifall hen kände någon kollega som också kan tänkas att ställa upp.

Respondenterna i den här studien bestod av 10 personer i åldrarna 30–60 år varav åtta kvinnliga och två manliga respondenter. Åtta respondenter hade en gymnasial utbildning med flera år av erfarenhet inom yrket, Medan de andra två respondenterna hade en yrkesutbildning samt ca 5–6 år erfarenhet i yrket. Respondenterna i studien är personal inom HVB-boende/ stödboende och deltagarna är utspridd i olika städer och regioner. Respondenterna i den här undersökningen har inte fått eller blivit lovad att få kompensation för att medverka i studien.

Material

För att framställa ett bra material från våra respondenter så har vi utgått från semistrukturerade intervjuer. Detta har bidragit till en bredare förståelse till våra respondenters upplevelser. Vilket har varit en framgångsdrivande faktor i vår studie, där vi fokuserade på det subjektiva hos respondenten. Författarna Kvale och Brinkmann (2014) menar på att fördelen med

semistrukturerade intervjuer är att de ser ut som ett vanligt vardagssamtal som flyter på. Men i själva verket så innehåller denna typ av intervju ett par speciella metoder som hjälper forskaren att bibehålla ett professionellt förhållningssätt, samt styra samtalet åt rätt riktning.

När det kommer till vår datainsamling, så har vi utgått från vår intervjuguide, som innehöll ca 20–30 frågor inklusive följdfrågor. De fem första frågorna i vår intervjuguide handlade om bakgrundsfrågor. Dessa frågor hjälper oss att få fram mer information om våra respondenter, men de hjälpte även oss att avvärja stämning till de kommande frågorna. Därefter hade vi två teman som vi utgick från våra intervjuer, den ena var frågor som fokuserade på arbetsmiljö medan den andra delen fokuserar på emotionsreglering. Stora delar av vår intervjuguide innehöll öppna frågor, då vi har sett av erfarenhet att det är dessa typ av frågor som ger fullständiga svar. Ett exempel på två frågor vi har ställt gällande arbetsmiljö är *“Hur samverkar ni gemensamt för att nå verksamhetens mål?”* alternativt *“På vilket sätt får du stöd från dina kollegor och chefer?”*. Medan två exempel på emotionsreglering var *“Vad för emotionella utmaningar stöter du på i ditt arbete med ungdomar?”* samt *“Hur hanterar du dina emotioner efter en konflikt med en klient?”* Dessa frågor väckte givetvis följdfrågor som vi inte hade med i vår intervjuguide. Detta har i sin tur lett till att vi har fått subjektiva svar och förklaringar från våra respondenter. Till stöd för att göra denna kvalitativa undersökning så formades således en intervjuguide, som bestod av både öppna frågor och möjligheten att ställa följdfrågor fanns också. Där ändamålet var att ge respondenterna möjlighet till att förklara de individuella upplevelserna och tankar kring de olika situationerna i sitt arbete. Intervjuerna som spelades in varade mellan 35 minuter och 45 minuter.

Procedur

Forskarna ringde samt mejlade olika HVB-hem/Stödboende för att hitta intressanta kandidater. Därefter skickades missivbrevet som en bilaga till dessa kandidater som visade ett intresse samt ställdes en fråga om de hade kollegor som skulle kunna tänka sig delta i studien. Endast 3 av de som först ställde upp på intervjuerna valde att avböja sitt deltagande, vilket ledde till att forskarna jagade efter kandidater samtidigt som de utförde intervjuer. I missivbrevet innehöll studiens syfte ändamålet samt information gällande de fyra forskningsetiska principerna som vi har följt (Informationskravet, Samtyckeskravet, Konfidentialitetskravet, Nyttjandekravet) som förklarar att deltagande av studien måste baseras på samtycke och att det insamlade data kommer att behandlas varsamt och konfidentiellt. I brevet beskrevs även information gällande hur intervjun skulle ta plats och att den kommer att spelas in samt transkriberas. Här har respondenten även tagit del av att all data som forskaren har fått in från intervjun ska behandlas konfidentiellt. I slutet av brevet stod båda forskarnas kontaktuppgifter men även handledarens uppgifter, på grund av om deltagarna hade frågor inför intervjun men även om hen ville avbryta intervjun och dra tillbaka sitt deltagande. Efter respondenterna tagit del av missivbrevet så har man kommit överens med forskarna när intervjun skulle ske och sedan påbörjades den intervjun via plattformen ZOOM. Detta var för att göra bekvämt för både forskarna och respondenterna då det var långt distans mellan varandra och att man befanns i olika områden i landet. Forskarna upplyste till respondenterna innan intervjun att det förekommer några frågor som kan anses vara känsliga och att man tar hänsyn samt att respondenterna har rätt att avbryta deltagandet när som helst. Förklaringen för detta var att intervjuerna skulle genomföras på ett tryggt och smidigt sätt. När intervjuerna startade så framfördes respondenternas rättigheter en gång till och denna gång ifråga om ett samtycke. Detta gjordes för att forskarna var skyldiga att delge all information som kan tänkas påverka deltagarna

i sitt medverkande i denna studie men även för att få ett sista godkännande från respondenterna (Vetenskapsrådet, 2017).

Databearbetning

När det kommer till vår databearbetning så analyserades det inspelade intervjumaterialet med tematisk analys utifrån Braun och Clarke (2006). Den totala transkriberingen från de 10 intervjuerna hamnade på 103 A4- sidor med 12 punkters textstorlek. När det kommer till namn och andra överflödiga ord som vi har träffat på under våra intervjuer har vi valt att ta bort, för att skydda våra respondenter från att bli identifierade. Vi har validerat våra tolkningar i vår undersökning genom diskussioner för att nå konsensus när det kommer till vårt datamaterial och försökt att tolka de på samma sätt. Därefter har vi utgått från Braun och Clarke (2006) när det kommer till att analysera våra inhämtade data. När det kommer till det första steg i detta avsnitt av tematisk analys, så söktes likheter och olikheter utifrån respondenternas transkribering. Här handlade det om att främst hitta gemensamma begrepp och meningar som vi ansåg vara betydelsefull för att därefter kunna koda materialet. När det kommer till andra steget så har vi tagit hjälp av både markering av meningar men även "*färgkodning*" som en del av denna process. Detta hjälpte oss att skapa olika kategorier för att därefter kunna placera relevanta delar av materialet under rätt kategori. här förklarar författaren Pia Langemar (2008) vikten med att förhålla sig till respondenternas utsagor och som forskare inte försöka sig på med att misstolka eller dra egna slutsatser från resultatet i ens analys. Efter det så kallade "*färgkodning*" så har detta bidragit (tredje steget) med att söka samt framställa olika teman som är relevanta, utifrån respondenternas upplevelser samt våra kodningar. Fjärde steget så handlade det om att granska de framställda teman. Vissa teman gick inte att framställa på grund av den bristande datamaterial medans andra har slagit ihop på grund av att de ansågs ha likvärdig information. En viktig betoning i detta steg bör vara att denna process gjordes om flera gånger om för att inte utesluta relevant information från datamaterialet. I det femte steget så analyserades de framställda teman före respektive frågeställning för att eventuellt kunna förfina samt definiera eller omdefiniera de.

I det slutgiltiga steget av Braun och Clarke (2006) så framställdes själva rapporten som en helhetsbild utifrån tidigare forskning och analyserade data. Det är viktigt att förklara i detta steg så bearbetades denna process av två individer, där det rådde samförstånd sinsemellan gällande tolkningen av datamaterial och kodning. Detta kallas enligt Kvale och Brinkman (2014) som en dialogiskt intersubjektivt. Dock har författarna gått igenom transkriberingarna individuellt och jämfört tankar och anteckningar sinsemellan samt diskuterat de för att hitta likheter och olikheter av dessa tolkningar. Samma procedur gjordes även vid kodning och framtagning av teman.

Vi vill även belysa här att i den här studien så fanns det ett visst mått av förförståelse, då författarna har arbetat inom HVB-hem och Stödboende tidigare. Detta kan ses vara riskabelt då det kan styra vår uppfattning som i sin tur kan bestämma riktningen. Men den (forskarnas förförståelse) kan även påverka studien på ett bra sätt, då den kan hjälpa forskarna att sätta sina egna uppfattningar och erfarenheter åt sidan för att närma sig respondenternas upplevelser på ett öppet och nyfiket sätt. Författarna Kvale och Brinkmann (2014) menar att det alltid finns ett visst mått av förförståelse inom oss, och den är oftast omedveten.

Resultat

I detta avsnitt presenteras hur personalen påverkas emotionellt i sitt arbete, hur de reglerar sina känslor samt vilka resurser verksamheten bidrar med. Efter en lång bearbetning av datamaterialet och transkriberingarna så togs det fram sex teman. De citat som presenteras i avsnittet ska avspegla de väsentliga meningssammanhangen i respondenternas svar. Därefter har de anordnats under olika teman som ska sammanfatta vår frågeställning. De framställda teman är "Stöd av kollegor, Ta med känslor hem, Konflikthantering, Att inte räkna till, Relationsskapande ochHandledning".

Tabell 1

Sammanfattning av de olika identifierade teman utifrån studiens frågeställningar

Hur påverkas personal inom HVB-hem/Behandlingshem emotionellt av deras arbete?	<ul style="list-style-type: none"> • Ta med känslor hem från jobbet • Konflikter och konflikthantering • Att inte räkna till
Hur reglerar personal sina känslor på sitt arbete?	Stöd av kollegor Relationskapande
Vilka resurser upplever de anställda att verksamheten tillhandhåller för att stötta personalen i sin emotionsreglering?	Handledning

Emotionell påverkan

Ta med hem känslor från jobbet. Personalen på HVB-hem/stödboende behöver jobba tillsammans med ungdomar för att kunna hantera deras problematik samt bryta deras negativa mönster. I och med att personal behöver ha en bra relation till ungdomarna så behöver man komma varandra nära de när det kommer till deras känslor, vilket kan röra om känslorna hos personalen. Även om personalen försöker att hålla ett professionellt förhållningssätt i sitt arbete så kan det vara lätt att ens känslor blir inblandade så pass att det kan påverka personalen utanför sitt arbete. När respondenter fick frågan ”*Tar du med dig känslorna hem?*” så svarade många respondenter ja och att de inte kan låta bli på grund av olika anledningar. Här menar personalen att det handlar mycket om hur man hanterar dessa känslor så att de inte följer med en hem. När de blev tillfrågade om eventuella strategier de använder för att hantera dessa känslor samt för att undvika att ta med de hem så har de svarat att de inte har några speciella strategier. Ett förslag som har kommit upp är exempelvis lyssna på musik när man åker hem från jobbet, ett annat exempel har varit att prata ut med sin kollega innan man slutar sitt pass. Dessa förslag är inga specifika strategier som respondenterna använder hela tiden, utan det är något som hjälper de att koppla av för att de anser att många gånger så är avkoppling det de behöver och inte hantering av känslor. Vissa respondenter tar upp samtal med en kollega (överlämning, utlogg) innan de avslutar sitt arbetspass som en strategi som även funkar ibland. Respondent 4 ”*nej jag tror inte att har någon strategi för det och det går inte prata med någon heller hemma eftersom man har sekretessen och tystnadsplikten*”. Detta innebär att många upplever att det kan vara svårt att lämna sina känslor på sin arbetsplats,

där förklaringen har varit att man är mänsklig och oavsett hur mycket man försöker så går det inte att styra ens känslor. Istället så menar respondenterna att man försöker hantera dessa känslor på olika sätt än att förtränga de. Metoder som träning, yoga, prata med chefen, köra en längre väg hem anses vara ett sätt att hantera dessa känslor. Respondent 5 uttrycker sig *“det har hänt att jag ringt till chefen och pratat just för att jag ska få bort det där för den dagen som jag är hemma för att slippa det”* men även R4 som förklarar vad som funkar för hen. *“jag vet att när jag har haft skitjobbigt pass så kan jag sätta på jättehög musik och åka en annan väg hem bara för att det tar längre tid”* även citatet från R9 som vi anser bekräfta både R4 och R5 utsagor.

(R9) ”ja det gör det ju för man har ju kanske mindre tålamod och speciellt om man har...tror jag om man har barn som är i samma ålder, om kanske blir detsamma samma situation som kan uppstå [...] alltså konflikter runt de här sakerna, på jobbet så kan man hantera på ett annat sätt på professionellt sätt, men hemma så minskas tålamodet med de sakerna.”

Att ta med sig känslor hem från jobbet kan komma med konsekvenser. En konsekvens är att man inte får den återhämtningen man behöver till kommande pass, just för att man inte har kunnat släppa de jobbiga känslorna som har uppstått i arbetet. Det kan även leda till att man har mindre tålamod med sina nära och kära och det i sin tur kan leda till en frustration. Många av respondenterna förklarar att det är svårt att lämna känslorna på jobbet och att det är nästan omöjligt att släppa de helt och hållet. Det man kan göra istället är att försöka hitta något som hjälper en att hantera dessa jobbiga känslor så att det inte påverkar en själv negativt men även ens anhöriga.

Konflikter och konflikthantering. I bemötande av ungdomarna och hantering av deras problematik så är det lätt hänt att man kommer i konfrontation med varandra. Personalens uppdrag är att skydda de här ungdomarna i boendet från olika faror då allt från anhöriga, vänner till andra ungdomar och sig själva. Detta kräver ett stort ansvar och uppmärksamhet från personalen. Ibland kan det tillmed vara för mycket för personalen att hantera dessa konflikter, det sätts många förväntningar på personal sätt att hantera konflikter. Här handlar det om att personalen ska ha en förmåga att kunna läsa av de olika situationerna som uppstår i boendet samtidigt att hen ska kunna läsa av vad för typ av konflikthanerering som är passande för varje ungdom och situation. Vilket inte är alltid lätt för personalen då dessa händelser sker fort. En förutsättning är att personalen har goda förmågor att skapa relationer till ungdomarna, men även att lära känna vad som kan funka för varje situation som det uppstår en konflikt. Detta kan vara till nytta när det kommer till själva konflikt då man vet vad man ska göra och hur man ska hantera ungdomen. Respondenterna förklarar att ibland så kan det vara svårt att läsa av ungdomarna även om man har utvecklat goda relationer till de. Detta kräver att personalen är lyhörd och uppmärksam i sitt arbete för att förebygga konflikter, men även att hen är snabb men framförallt lösningsorienterad för att undvika eventuell eskalering.

(R9) ”Är det en ungdom som har ADHD så hjälper det inte om jag skriker tillbaka på den här ungdomen och sånt, utan beroende på vad vilken ungdom det är, men oavsett så ska man vara försiktigt men jag menar att man anpassar sitt beteende gentemot både ungdomen men även situationen.”

Dessa situationer kan belasta personalen rent emotionellt, då hen upplever sig att vara emotionellt utmattad när hen har hanterat olika konflikter under dagen. Som personal så är det inte alltid lätt

att veta när man ska ingripa och när man ska avleda. Många av dessa respondenter upplever detta som en belastande arbetsuppgift, där de förklarar att hantera konflikter flera gånger om dagen kan leda till att man är helt utmattad och att ens koncentrationsförmåga, bedömningsförmåga försämras under dagen och att man upplever mer och mer emotionellt utmattad. Flera av våra respondenter förklarar att vissa ungdomar kan bli ännu mer triggade om man som personal missar något eller att man försöker överarbeta en situation. Exempelvis om en personal ser att det har uppstått en konflikt mellan två ungdomar och den personalen har gått i mellan eller gått undan med en ungdom för att hen ska lugna ner sig, så är det viktigt att personalen känner ungdomen och vet vad som kan trigga igång hen igen. Respondent 2 förklarar att som personal så måste man ta lärdom från tidigare situationer och veta vilken ungdom som går att prata med efter en konflikt och vilken ungdom som vill bli lämnad ifred. Detta kan vara svårt för personalen att veta när och vem som behöver vad. R2 *“Alla blir lugna av olika saker, vissa vill vara själva och vissa vill gå på promenad. Man får anpassa sig så som det behövs just där och då”*. Det påpekar även Respondent 6 som förklarar att skapa förståelse och ta lärdom av de situationerna som uppstår med ungdomarna. R6 *“lyssna, lyssna på varför de är arga och ledsna, exempel jag kan ha fel och en annan kan ha fel och sen kunna ha en dialog om vad skulle man kunnat göras annorlunda”*.

Alla människor är olika och det gäller självklart även när det kommer till dessa ungdomar menar respondent 7 där hen lyfter hur viktigt det är att göra sig anpassningsbar för att kunna hantera olika situationer. Att det som funkar för den ena behöver inte funka på den andra och att man får hitta olika sätt till att nå till varje ungdom

(R7) *”Någonting som jag har lärt mig och som har blivit ett mer tydligt exempel sen jag har börjat här är så här ... alla barn brukar ha olika uppfostran och alla behöver inte uppfostras på samma sätt, min respektive brukar säga att alla barn är som blommor och behöver vattnas på olika sätt och alla behöver vatten men olika näring.”*

Att inte räkna till. Det tycks förekomma oundvikligt att personal inom de olika boendeformerna upplever en viss känsla av att inte räkna till. Här har respondenterna kommunicerat den känslan negativt, där de upplever att de har misslyckats i sitt arbete. Denna känsla kommer fram hos personalen i samband med när ungdomen upplever en viss svårighet med att uppnå de förväntningarna som omgivningen ställer. Vilket i sin tur leder till att personalen upplever ett visst misslyckande i sitt arbete när ungdomen hamnar i svackor och återfall till gamla vanor. På grund av de dåliga förutsättningar dessa ungdomar har haft från sin bakgrund så är det inte så konstigt att de hamnar efter i utvecklingen. Som personal så är det viktigt att man är ödmjuk och inte ställer för höga krav på sig själv och sin egen prestation med ungdomen. I hantering av denna problematik så lyfter respondent 10, en strategi som hjälper personalen att minska upplevande av misslyckande i arbetet.

”som personal tycker jag...så ska man vara redo på att ungdomarna kommer att misslyckas, de kommer att misslyckas alltså det är inget snack om den saken men grejen är hur ska jag hjälpa honom när de själv inte vill eller kan förstår du[...].”

Alla respondenter jobbar på olika sätt när det gäller hantering av de här ungdomarna. Men många gånger så upplever de att de känner sig begränsade i att hjälpa dessa ungdomar på bästa möjliga sätt. Denna typ av begränsning kan se ut på olika sätt, en begränsning kan vara att personalen är underbemannade, vilket leder till att de inte kan vara tillgängliga att uppfylla alla ungdomarnas behov i boendet. Det i sin tur kan leda till frustration hos ungdomarna för varje gång hen inte får

den uppmärksamheten och hjälp den behöver. En annan begränsning kan vara när man når fram till en ungdom, det vill säga att man inte har alla svar eller lösningar till ungdomens problem. Vilket kan påverka personalens självkänsla när hen inte kan tillfredsställa ungdomarnas behov

(R4) ”jag jobbar på att inte ta in ungdomar för djupt för att själv inte bli bränd men vissa ungdomar sätter längre in i hjärtat än andra. Oavsett hur mycket man än försöker att inte göra det men nu har jag förstått att det, ja det går inte att bygga Rom på en dag som precis med ungdomarna.”

Reglering av känslor

Stöd av kollegor. Att kunna få stöd av sina kollegor verkar vara något som anses vara viktigt i respondenternas arbete både under sina arbetspass och efter. Där de menar att ibland upplever att arbetsuppgifterna kan bli för mycket, både fysiskt och mentalt och att finna sina kollegor som stöttar en i sina arbetsuppgifter är något som uppskattas av respondenterna. Denna stöttning kan te sig i olika former, exempelvis att ta hjälp av en kollega när man inte hinner med något eller om det har uppstått konflikt med en ungdom. Man kan även vända sig till sina kollegor för att få tröst och råd.

En tolkning av det som har kommunicerat av respondenterna är att det är svårt att balansera mellan det professionella och det personliga när det kommer till att ta hjälp av sina kollegor. Där de menar att som individ så försöker man upprätthålla sin professionella roll gentemot sina kollegor samtidigt som man vill ha deras stöttning i något som har hänt.

R10 [...] I början så kände jag mig lite osäker... osäker med att dela med mig om vad jag känner på jobbet, För att jag känner mig oprofessionell och att jag tänker vem är jag som ska vara personlig till mina kollegor, man vill ju inte belasta sina kollegor.

När det kommer till de övriga respondenterna så är upplevelserna av arbetsgrupp och stöd av kollegor i god stämning där man beskriver bland annat att ha högt i tak och har byggt upp bra samarbete med varandra. (R2) *“Ja jag tycker att vi är bra grupp nu, vi har lätt för att samarbeta och dela upp oss i olika uppgifter om vad som behöver att göras och så, tycker jag “.*

I alla arbeten så har man oftast behov av stöd från sina kollegor, denna typ av stöd kan variera på olika sätt. Här förklarar respondenterna att Inom både HVB-hem och stödboenden så väger socialt stöd tyngst, denna typ av stöd brukar oftast te sig i form av exempelvis uppbackning, avlastning och rådgivning. Ibland så kan man utsättas för en rad olika typer av påfrestningar som personal, vilket innebär att man dels behöver vara en stabil individ som inte faller för dessa påfrestningar. Men framför allt att man har ett *“bra team”* av kollegor som man kan luta sig åt när ens karaktär sätts på prov. Här förklarar fler respondenter att kollegor som stöttar och backar upp en i sitt arbete leder till att man utvecklar en bra självkänsla och att man känner sig trygg i att tackla de problematik man möter i sitt arbete.

Relationsskapande. Relationsskapande är något som många respondenter uttrycker är viktigt för att nå framgång med sina ungdomar. Där respondenterna uttrycker denna relation som en viktig aspekt gällande behandlingsarbete. När personalen försöker skapa en relation med ungdomarna så utvecklas det ett förtroende, där ungdomarna upplever att de kan känna sig trygga med att prata med personalen. Fler respondenter har uttryckt att man ska ge klienten tid att bygga den här relationen med personalen, då ungdomarna oftast har olika erfarenheter av dåliga relationer med äldre personer, som exempelvis en förälder, lärare, eller andra personal från tidigare boenden. Denna relationsskapande hjälper ungdomarna att bygga förtroende för personalen men det ger även en ny erfarenhet till klienten när det kommer till relationen med vuxna i framtiden. En förutsättning till detta är att personalen är "äkta" i sina känslor och har ett genuint bemötande till klienten. Respondenten förklarar att relationsskapande har varit en viktig del i hennes arbete med flickorna på boendet, då de tenderar att vara mindre våldsbenägna än pojkar.

”ja för det första är det bra om jag har en bra relation till personen först om jag ska kunna för att kunna göra någonting i huvud taget, men mycket handlar ju om samtal att hela tiden få ner nivån på en person och sen beror det ju på lite också vad, om jag kan nå personen om jag kan tillföra någonting.”(R5)

Det framkommer även att respondenterna upplevde att relationsskapande lär ungdomar att våga gå in en relation, det vill säga att utveckla en självkänsla på det sättet att man vågar släppa in någon (personal) och att man själv som ungdom har förtroende och tillit för personalen utan att man ska känna sig "sviken" av de. *“tilliten vi har kommer från att vi har skapat en relation med de, det ser man ju på hur de bemöter en”* R7. Detta kan även bekräftas av respondentutsaga som berättar hennes agerande mot en klient kan variera beroende vad för relation de har till varandra.

(R3) ”det beror på vad man har för relation med den personen, har jag bra relation då kan jag vara rak mot den mm det kan funka liksom men lugna ner dig men om det inte hjälper så säger ta det lugnt kom så går vi en promenad, det kan hjälpa. Annars om det är någon som man inte har bra relation med så kanske man måste samtala lite längre.”

Här är det viktigt att belysa att personalen inte ska fokusera allt för mycket på relationen till ungdomarna, så pass att ungdomarna frågar efter en specifik personal. Detta är något som har lyfts fram i respondenternas utsagor, där de menar att när en klient kommer för nära i en relation till en personal så kan det leda till negativa konsekvenser R8 *“jag hade en klient en gång som besökte mig för att han tyckte att jag var som en familj i hans ögon, vilket inte är bra alls”*. Att bygga relationer med ungdomarna är bra men när det går så långt att den relationen fortsätter efter att klienten har lämnat boendet är något som flera respondenter har kommunicerat att det är dåligt för både boendet men även klientens behandling. Det är viktigt att som personal hitta en bra balansgång mellan att bygga relationer med sina ungdomar och att inte komma för nära de. Denna balansgång kan vara svår att förhålla sig till på grund av de känslomässiga relationer man har skapat med ungdomarna. Det gäller att vara tydlig och professionell i sitt arbete så att ungdomen inte blir förvirrad och inte vet hur hen ska förhålla sig till personalen. R10 *“grejen eller vi ska ju inte bygga några relationer som ska fortsätta efter att ungdomen har flyttat ut, alltså inga kompisrelationer eller nåt sånt efter utslussningen”*.

Resurser för att hantera emotionell belastning.

Handledning. Respondenterna uttrycker att inom socialt arbete så blir individen själv ett arbetsverktyg i sitt arbete samband med det så ställs en del krav på personalens mentala prestation. För att förstärka personalens mentala hälsa och prestation kan handledning vara ett bra verktyg för att höja yrkeskompetensen hos personalen som också leder till förbättrad kvalitet i arbetsuppgifterna och i verksamheten. Handledning beskrivs av respondenterna som en bra plattform för att bearbeta känslor men också för att bygga strategier i förebyggande syfte. Dessa arbetsverktyg är något utöver det vanliga och det är inte alltid självklart att alla har tillgång till det, då det handlar om en kostnadsfråga. R5 *“[...] så fort det handlar om ekonomiska investeringar på grund av situationen då blir vi inte riktigt hörda, det får inte kosta pengar”* Vissa respondenter har framfört ett missnöje till cheferna att det borde finnas tillgång till handledning, men till svar så har de fått att handledning är för dyrt. I de boenden som har tillgång till handledning så har respondenterna uttryckt olika meningar gällande vilka som ska delta i handledningen.

(R7) ”jag tycker att handledningen är bra och tycker om att vår handledarperson men däremot så skulle jag inte vilja samordnaren med för att jag tycker att handledning är för personalen. När det är ledningsfrågor som lyfts till ledningen jag tror att det kan bli intressekonflikt.”

Det är något som också bekräftas av respondent 1 som tycker att närvarande av chefer påverkar handledningen på olika sätt. Där personal inte vågar uttrycka sina önskemål och missnöjen i sina arbetsuppgifter just på grund av att man är plikttrogen till sina chefer.

R1: ”Ja, yes det är någonting som vi gör att vi diskuterar ibland så pratar handledaren om svåra situationer och om vi har lite svårt på jobbet hur vi ska tänka. Jag känner att vi får mycket hjälp och det är jättebra att chefen inte sitter med oss på handledning, det är bara personal så vi är fria att säga vad vi tycker och tänker[...] annars dem säger ingenting. De säger att solen skiner och att allt är bra.”

Upplägget av handledningen ser ut på olika sätt och man menar att handledningen borde formars efter personalens behov samt att det ska utföras tillsammans med sina kollegor. Detta skapar möjligheter till utbyte av kunskaper, känsla av gemenskap men även att den kollektiva kompetensen ökar. Men något som genererar i alla respondenternas utsagor är att den som har handledningen bör vara en utomstående person med rätt kompetens som man kan bygga en god yrkesmässig relation med personalen. Det ska var en person som ska framhäva det bästa hos personalen. För att uppnå dessa förväntningar så bör relationen mellan handledaren och personalen vara en avslappnad relation där det finns respekt, genuinitet, acceptans och nyfikenhet gentemot varandra.

Diskussion

Syftet med studien var att utforska samt få en djupare förståelse för hur personal inom HVB-hem/stödboende hanterar deras emotionella belastningar i arbetet, samt vilka redskap verksamheten tillhandahåller för att stötta personalen i sitt arbete. För att få våra respondenters subjektiva upplevelser kring ämnet så utformades tre frågeställningar: ”Hur påverkas personal inom HVB-hem/Behandlingshem emotionellt av deras arbete? Hur reglerar personal sina känslor på sitt arbete? samt Vilka resurser upplever de anställda att verksamheten tillhandahåller för att stötta personalen i sin emotionsreglering?”. Frågeställningen om hur personal påverkas emotionellt besvarades i tre olika teman, ”ta med känslor hem från jobbet, Konflikter och konflikthantering och Att inte räkna till. När respondenterna talar om att ta med känslor hem från jobbet nämner de den emotionella överbelastningen den utsätts för under arbetstid. Dock så nämner respondenterna många strategier som äger rum utanför arbetstid. Som exempelvis att lyssna på hög musik, ta en längre väg hem med mera. Dessa är tydliga exempel på *responsmodifiering* (Gross, 2015) som handlar om att individen försöker dämpa ner de olika känslopåslagen genom att sysselsätta sig med en rad olika typer av aktiviteter som anses vara neutrala eller positiva.

De flesta av respondenterna beskriver att hamna i diskussion och konflikt med deras ungdomar som en del av deras vardag vilket inte är så konstigt med tanke på att dessa ungdomar har olika typer av problematiska bakgrunder. Det innebär att personalen måste ständigt vara uppmärksam och kunna agera dels för sin egen säkerhet men även andra ungdomar och kollegor i verksamheten. Precis som i Gross modellen (*Situation selection*) beskriver författarna (Quoidbach & Mikolajczak, 2015) att individen måste kunna agera och använda sig av en rad olika strategier för att minska risken att inte hamna i situationer som hen inte har kontroll över eller mår dåligt av. En annan förklaring kan vara att det finns en bristande tydlighet i arbetsmiljön (*Emviromental clarity*), vilket i sin tur kan leda till att det inte finns många möjligheter att använda sina kunskaper i sitt arbete (*Opportunity for skill use*). Dessa två vitaminer (Gross, 2007) kan vara en stor faktor till att respondenterna upplever konflikter och konflikthantering i sitt arbete som emotionellt belastande. Just för att det uppstår en otydlighet både i arbetsmiljön, men även hos respondenternas som har en bristande förmåga att använda sina kunskaper. Det vill säga att verksamheten saknar rutiner kring dessa konflikter men även respondenterna som inte vet hur de ska hantera dessa situationer på ett bra och smidigt sätt.

Alla dessa ovan nämnda brister kan leda till att respondenterna upplever att hen inte räcker till hen känner att hen har tappat sin inre kontroll. Det vill säga att hen upplever en känsla av misslyckande över både arbetsuppgifterna och sin egen prestation som i sin tur leder till att personalen inte känner ett välbefinnande hos sig själv när hen inte kan använda samt utveckla sina kunskaper (*Opportunity for skill use*). Arnold (1994) menar på samma sätt, att möjligheten att använda sina kunskaper är bra till en viss grad, Det författaren menar här är att när individen ständigt utsätts för situationer som kräver att hen måste använda sina komplexa färdigheter och kunskaper under en längre period kan leda till en överbelastning. Detta är något som personal inom HVB-hem och stödboende utsätts för, det vill säga att arbetet kräver allt för höga krav och förväntningar från individen så pass att det kan påverka individens välbefinnande på ett dåligt sätt. Men det kan även ligga hos personalen, det vill säga att om personalen saknar kunskaper i att kunna reglera sina känslor effektivt, samt att kunna lösa konflikter på ett mer effektivt sätt så kan även detta leda till att de upplever en känsla av otillräcklighet. Konsekvensen av denna känsla av otillräcklighet blir ytterligare en emotionell belastning, där färdigheterna i emotionsreglering samvarierar med arbetsmiljöfaktorer som leder till en ökad belastning.

Frågeställningen om hur personal reglerar sina känslor på sitt arbete besvarades i två olika teman, ”stöd av kollegor och relationsskapande. Ett sätt att hantera de här känslorna ”att inte räkna till” som respondenterna upplever i sitt arbete, är att ta stöd av sina kollegor i form av *“Inlogg”* och *“Överlämning”*. Detta ansåg respondenterna som en möjlighet att ventileras med sina kollegor men även för att få socialt stöd i olika former (Aronsson et al 2014). Det kollegiala stödet kan te sig i olika former *“Inlogg”* och *“Överlämning”* är ett sätt. Ett annat sätt är exempelvis känslomässigstöd, där personalen stöttar varandra genom att samtala om både situationer som har uppstått på arbetet men även de privata situationerna som kan påverka ens agerande i arbetet. Men den (kollegiala stödet) kan även te sig rent praktiskt, där kollegor byter arbetsuppgifter sin emellan just för att man inte känner sig helt hundra med att utföra en arbetsuppgift. Men det som genomsyrar i stora delar av respondenternas utsagor i studien om det kollegiala stödet är det tillhörande stödet som man har i sitt arbete. När en personal upplever en god relation och samhörighet med sina kollegor i sin arbetsplats så tenderar det att stärka de andra delarna av det kollegiala stödet men även stärka individen till att reglera sina känslor. Detta är i enlighet med Warr (2007) vitamin (*Contact with others*) som innefattar det sociala stödet som individen bör ha på arbetsplatsen. En viktig sak att poängtera här är att det kollegiala stödet kan ses som en professionell färdighet. Här kan det finnas utrymme för arbetsgivaren att ge personalen kompetens i hur man på ett bra sätt både ber om och ger stöd till varandra. Som det beskrivs av respondenterna idag finns det en viss osäkerhet i hur man ber om stöd på ett sätt som känns professionellt (*Environmental clarity*).

En annan viktig sak att uppmärksamma här är att den kollegiala relationen är olik med de relationerna som personalen har med sina ungdomar. När vi belyser vårt tema Relationsskapande så syftar vi på relationen mellan personal och ungdom. Den relationsskapandet anses vara viktigt för personalen men även för ungdomarnas behandlingsarbete. Denna relation bygger på en tillit och förtroende mellan personal och ungdom, som i sin tur kan bidra till ett bra behandlingsarbete. Relationen man har här skapar en betydlig enklare interaktion med ungdomen, vilket innebär att när det uppstår en konflikt som ungdomen är inblandad i så blir det lättare för personalen att hantera men även för ungdomen som kan prata med den personalen på ett djupare plan då hen har goda relationer till personalen. Som personal inom HVB-hem/Stödboende så måste man vara medveten om att bygga relation med ungdomarna är något som tar tid och att man inte ska tvinga fram det, utan försöka låta ungdomen bestämma tempot men även att vara beredd på att backa. Men en viktig aspekt som framhävs i detta sammanhang är att som personal så måste man vara tydlig med att sätta gränser i relationsskapande. Detta i förebyggande syfte för att ungdomen dels inte ska fort följa relationen med personalen efter utskrivning men även att hen ska lära sig att gränssätta i sina egna relationer. Oexle och Ribeiro (2020) menar på liknande sätt att personalen ska skydda ungdomen från olika saker som kan både skada ungdomen själv och hens utveckling. En av förklaringarna som respondenterna tar upp är att som personal kan det hända att man har hunnit skapa en god relation till sin ungdom och kan därför minimera konflikten mellan personal och ungdom. Denna relationsskapande som personalen har med sina ungdomar underlättar personalens arbete rent praktiskt men den hjälper även personalen att undvika känslomässiga påslag som hen inte kan reglera i sitt arbete. Detta kan man koppla till Warr (2007) vitamin *Opportunity of skill use*, där personalen använder sig av denna vitamin på ett emotionsreglerande sätt, men även Gross teori om *situation selection*, som innebär att personalen agerar samt utvecklar en rad olika strategier för att reglera sina emotioner (Gross, 2015).

När det kommer till vår tredje frågeställningen, vilka resurser upplever de anställda att verksamheten tillhandhåller för att stötta personalen i sin emotionsreglering besvarades i temat ”Handledning” Personalen uttrycker att ibland så uppstår det att man blir osäker i sitt arbete eller

utförande av vissa arbetsuppgifter vilket anses vara normalt, men när den känslan varar under en längre period så menar personalen att det kan skapa en otrygghet inom de. Detta kan förklaras som att personalen brist i *Opportunity of personal control* men även *Environmental Clarity*. Detta innebär att personalen upplever sin arbetsmiljö som obegriplig och det i sin tur kan leda till att det uppstår missförstånd inom verksamheten. Här är det viktigt att verksamheten är tydlig med att förmedla de förväntningar som ställs på personalen samt ge både feedback och återkopplingar. Detta kan bidra till att personalen upplever både tydlighet men även trygghet i sitt arbete. Vilket i sin tur leder till en ökad personlig kontroll hos personalen (Warr, 2007).

Ett annat sätt att nå tydlighet i sin arbetsmiljö är handledning, här har många respondenter uttryckt ett missnöje, då de inte har fått den mängden av handledning som de hade önskat sig av ledningen. Handledning ska vara en plats där personalen stöttar och förstärker varandras roller samt höjer yrkeskompetensen i verksamheten. Här tar personalen även upp olika strategier och metoder för att bygga en god arbetskultur. Men det som genomsyrar i respondenternas utsagor på vad handledningarna oftast innehåller så har de svarat olika typer av konflikthantering, vilket inte alltid är önskat eller behövligt, istället så menar respondenterna för att få ut mycket från en handledning så hade det varit bra att ta in en utomstående person som har rätt kompetens och erfarenhet som kan höja gruppens kvalitét. Men igenom att cheferna anser att hyra in en person med den kompetensen för att hålla handledning är för dyrt så menar respondenterna att handledningar inte varit en bra plattform för att höja sina kunskaper i sitt arbete på senaste tiden.

Sammanfattningsvis så kan författarna få en nyanserad bild av hur personal inom HVB-hem/stödboende upplever de emotionella belastningar i sitt arbete samt hur de reglerar dessa känslomässiga påslag. En viktig sak att påpeka utifrån respondenternas utsagor om emotionsregleringar och strategier så pratar de mest om de sakerna som inte sker i situationerna. En förklaring till detta kan var att respondenterna inte väljer att gå in på det, på grund av sekretesshänsyn och liknande. Här har vi sett att de hellre väljer att fokusera på två tidsdimensioner som är före en situation men även efter en situation. Där respondenterna förklarar vad de hade kunnat göra innan en situation, det vill säga i förebyggande syfte för att undvika att hamna i en eskalerad situation. De pratar även om efterhjälpande i en situation, där de belyser olika strategier om exempelvis hur man kunde ha hanterat det eller hur man mådde efteråt som personal. Men det förekom väldigt sällan i respondenternas utsagor hur de agerade under dessa situationer. Detta vittnar om att det kan vara en organisationskultur, där personal inte väljer att prata om dessa situationer, det kan bero på exempelvis att de kan ha en mindre benägenhet att inte dela med sig av det, eller att det kan var utlämnande för de själva eller ungdomen, men det kan även vara att man inte har gått igenom skeendet så tydligt, det vill säga att man inte har det arbetssättet runt dessa händelser. Man tänker oftast förebyggande och efterhjälpande men inget om hur man ska agerar under de faktiska händelserna. Här kan man säga att det finns en lucka i vad är det man faktiskt gör när det uppstår sådana situationer. Där vi ser att det finns en återkommande organisatorisk systematik kring att ta lärdom av själva händelserna, men även att lära personalen emotionsreglering utan detta är något som personalen har ett eget ansvar för. Handledning är något som dyker upp i respondenternas utsagor som skulle kunna tänkas vara ett systematiskt sätt att hantera dessa situationer, men genom att de sker för lite men även i fel form så anses detta inte som en lösning. Dessa beteenden anser vi har blivit en organisationskultur, då många i personalgruppen har samma tolkningar och uppfattningar kring dessa händelser. Vilket inte är så konstigt då dessa individer upplever en värderad social position (*Valued social position*) bland sina kollegor, just på grund utav den gemensamma inställningen som har byggts upp i organisationen. Däremot så kan man argumentera att dessa typer av organisationskulturer kan påverka individens emotionsreglering och välbefinnande på ett dåligt sätt. Effekterna blir då att individen värdesätter sitt eget välmående

lägre än att avvika från organisationskulturen. När individen inte får det stödet hen behöver för att hantera dessa situationer så väljer hen att försöka hantera de känslorna både på egen hand men även utanför sitt arbetspass just för att både hen och de andra kollegorna försöker upprätthålla organisationskulturen som finns på arbetsplatsen.

Ett sätt att närma sig att hantera dessa situationer på ett systematiskt sätt kan vara exempelvis händelserapporterna. Här menar respondenten att som personal så ska man rapportera en situation som har uppstått, där man får möjligheten att gå igenom vad man har gjort under den situationen och hur man hade kunnat hantera den i utbildningssyfte. Men här menar respondenterna att detta sker oftast via dokumentation samt att det inte görs en aktiv uppföljning av det. En del av respondenterna har uttryckt ett missnöje hos organisationen de jobbar för, då de upplever de blir belastade både emotionellt och psykiskt. Personalen har uttryckt detta missnöje till cheferna och att de vill att verksamheten ska fokusera mer på sin personal, men när det kommer till cheferna så är de inte intresserade av att lägga tid samt resurser på sin personal utan är mer intresserade att utveckla verksamheten åt ungdomarna i stället. Det personalen har valt här är att istället rikta blicken åt sina arbetsförhållanden och arbetsmiljön, om det finns något de kan förbättra här. Något som har förekommit i resultatet är att dessa verksamheter oftast ägs av vinstdrivande företag som fokuserar på att minimera sina utgifter så mycket som möjligt samt att ersätta eller rekrytera nya kandidater istället för att höja kvaliteten i personalgruppen.

Sammanfattningsvis så kan man se att många av dessa boenden drivs av olika företag och institutioner. Där huvudfokusen är att ta in så många ungdomar som möjligt för att gå i vinst, här hade både författarna och respondenterna en gemensam uppfattning gällande vart man borde rikta fokus på, genom att det är personalen som drar det tyngsta lasset så borde man rikta ett stort fokus åt de och deras tillvaro i sitt arbete. En trygg arbetsmiljö för personalen leder till en större trivsel i arbetet som i sin tur leder till en god sammanhållning inom personalgruppen som i sin tur kan leda till både kvalité och kompetenshöjande i verksamheten.

Metoddiskussion

Denna undersökning grundade sig på att få en djupgående förståelse för våra respondenters subjektiva upplevelser. Med hjälp av kvalitativ metod så har författarna kunnat framställa detaljerade data utifrån intervjuguide, semistrukturerade intervjuer men framförallt av tematisk analys. När det kommer till urvalet så kan vi konstatera att det är ett tillgänglighetsurval då författarna har ringt runt till olika HVB-hem/Stödboende i mellan Sverige. När vi hade hittat intressanta kandidater som kunde ställa upp så blev de förfrågade om du kände någon som kunde tänka sig att ställa upp. Varje deltagare förfrågades om hen möjligtvis kände någon som kunde ställa upp på intervjun och därefter bli kontaktad. Detta bidrog till en högre validitet då respondenterna inte hade någon lojalitetskonflikt gentemot den verksamheten de arbetade för. Vi har även validerat våra respondenters svar genom exempelvis spegling, följdfrågor och sammanfattningar under alla intervjuer. Det vill säga att en form av deltagarvalidering, detta gjordes främst för att undvika att misstolka eller att overse respondenternas subjektiva upplevelser. Vilket innebär att vi kan konstatera till en viss mån att vi har undersökt samt tolkat våra respondenters upplevelser när det kommer till vår frågeställning. Utifrån Kvale och Brinkmanns (2014) förklaring av validitet så anser vi att denna studie har en viss validitet. Vilket innebär att vi undersöker det som vi anser vara relevant i vår undersökning. Det vill säga att vi vill även belysa att i denna studie så har vi arbetat i enlighet med Kvale och Brinkmanns (2014) sju olika steg av validering. Dessa steg har väglett oss genom tematisering, planering, intervju, utskrift, analys, validering och resultat för att nå en hög validitet men även för att kunna utföra ett professionellt

arbete i så möjlig utsträckning det har gått. Igenom att vi var två författare i utförande av denna studie så har vi kunnat ta hjälp av varandra och validera vår analys genom intersubjektivitet (Kvale & Brinkmann, 2014) detta hjälpte oss att minimera risken för en ensidig subjektiv tolkning av datamaterialet.

För en bättre förståelse skulle ett större antal respondenter behöva undersökas. På grund av att datamaterialet inte innehåller tillräckligt många deltagare så kan man konstatera att studiens mättnadsgrad anses vara låg. Däremot om studiens hade en större antal deltagare så hade detta eventuellt kunnat bidra med att en mättnad skulle uppnås. Studiens resultat gav författarna en bredare förståelse av de emotionella belastningar och utmaningar som personalen stöter på inom HVB-hem/ stödboende. Det kom fram flera förklaringar till varför personalen upplevde dessa belastningar samt hur de reglerade de olika sociala påfrestningar i arbetet. En styrka i studien var att fånga respondenterna upplevelse och erfarenheter. En annan styrka i studien har varit författarnas förförståelse kring arbetet inom HVB-hem/ stödboende då båda har tidigare arbetat inom dessa verksamheter. Detta har varit en fördel i studien då författarna har kunnat både förstå och tolka respondenternas utsagor på ett djupare plan. Denna förförståelse och erfarenheter som även författarna har bidragit till att respondenterna har känt en viss acceptans och förståelse i studien. Detta har visat sig vid flera tillfällen genom respondenternas uttryck av svar som exempelvis "du förstår vad jag menar", "du har säkert varit med om det här". Dessa uttryck från respondenterna visar att hen känner sig accepterad och befinner sig i en miljö där det råder förståelse. Här kan man även nämna att om författarna inte hade erfarenhet inom HVB-hem/stödboende så hade det kunnat påverkat respondenternas inställningar och intervjuutsagor på ett annat sätt. Dock är det viktig att nämna här att det finns en risk att respondenterna tar författarnas förförståelse för givet och utelämnar viktig information på grund av att de anser dessa information som "onödiga" eller "självklara" för författarna. Vi har haft ett transparent förhållningssätt under databearbetningen för att undvika att gå miste om viktigt material. Denna typ av förhållningssätt som författarna har haft under studiens gång har hjälpt dem att framställa ett material som anses ha en stark tillförlitlighet. När det kommer till studiens överförbarhet så kan man konstatera att den är låg och att det inte går att generalisera. Detta kan bero på att studiens datamaterial inte innehåller tillräckligt många deltagare. Hade studien haft fler deltagare och mer omfattande datamaterial så skulle man kunna applicera studiens resultat i en annan kontext, andra kandidater och situationer. Men även då så kan vi inte säga att det skulle bidra till en generalisering, på grund av att det kan vara svårt att generalisera i kvalitativa studier, då författarna inte utgår från samma ståndpunkt samt inte har samma förförståelse. Däremot så kan vi framhäva studiens metod, urval, intervjuguide som generaliserbar, men när det kommer till studiens interna validitet så kan vi konstatera att den är relativt god, då det handlar om respondenternas egna upplevelser.

Vi har framställt en intervjuguide utifrån vår förförståelse samt att vår handledare hade möjligheten att inflika med några kommentarer. Alla intervjuer byggdes på samma frågor men att följdfrågorna kunde variera någorlunda. Detta påvisar att våra intervjuer hade en gemensam nämnare som handlade om att undersöka personalens emotionella belastning i arbetet samt hur de reglerar sina känslor. Men när det kommer till studiens reliabilitet så kan vi poängtera här att om studiens resultat ska anses vara reliabel så innebär det att den kan upprepas av andra forskare men även vid andra tidpunkter, vilken kan vara svår då det finns flera förklaringar till detta. Ett par exempel kan vara att vår studie bygger på vår intervjuguide där vi har utgått från ett semistrukturerade intervjuer som bygger på respondenternas förmåga att tolka författarnas utsagor, en annan förklaring kan vara respondenternas uppfattning av författarna mm. Dessa förklaringar påvisar att studiens reliabilitet inte kan säkerställas just på grund av de individuella skillnaderna i personlighet men även i hantering samt tolkning av emotioner hos våra respondenter.

Framtida forskning och implikationer

Ett förslag till framtida studier inom HVB-hem/stödboende skulle vara intressant om man kunde bygga på vår intervjuguide ännu mer för att ta del av respondenternas upplevelser på en djupare nivå. Det vill säga att framställa en mer riktad intervjuguide som hade kastat ljus på vad som blev lita av en "blind fläck i denna studie". Vi hade även velat inkludera ett större deltagarantal för att få både en bredare samt djupare perspektiv i studien. Detta hade möjliggjort en generalisering då deltagarantal skulle vara betydligt större än vad den har varit i denna studie. Ett annat förslag hade varit om man kunde göra samma studie fast inom andra institutioner, som exempelvis Sis, inom Missbruk eller fängelseanstalter med mera. Det som har varit intressant i denna studie är hur olika personalen är i sitt arbete och hur de utför sina arbetsuppgifter olikt sina kollegor. Vad som kan påverka en personal negativt kan vara intressant för någon annan. Något att ta med sig från denna studie är att vikten av sina kollegor och hur stor roll de har i en individs välmående och sätt att hantera sina arbetsuppgifter. Vi hade även varit nyfikna att se om man skulle kunna tänka sig att utföra en jämförelsestudie mellan HVB-hem/Stödboende som har tydliga organisatoriska rutiner som hjälper personal med emotionsreglering och mot de HVB-hem/Stödboende som saknar det.

Referenser

- Ahrne, G. & Svenson, P. (2015). *Handbok i kvalitativa metoder*. Stockholm: Liber
- Arnold, J. (1994) Opportunity for skill use, job changing and unemployment as predictors of psychological well-being amongst graduates in early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, (67) 4 355-370. [10.1111/j.2044-8325.1994.tb00573.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8325.1994.tb00573.x)
- Aronsson, G., Astvik, W., & Gustafsson, F. (2014). Work Condition, Recovery and Health: A Study among Workers within Pre-school, Home Care and Social work, *British Journal of Social Work* (44), 1654-1672. <http://dx.doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1093/bjsw/bct036>
- Atwell, K., Bartley, C., Cairns, B., & Charles, A. (2019). Incidence of self-inflicted burn injury in patients with Major Psychiatric Illness. *Department of Surgery, University of North Carolina at Chapel Hill, North Carolina Jaycee Burn Center, United States*, (45) 3, 615-620. <https://doi.org/10.1016/j.burns.2018.10.008>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Chhatwani, M.,(2021) Personal control and financial well-being among the elderly: Moderating role of the big five. *Jindal School of Banking & Finance, O.P. Jindal Global University, Sonapat, Haryana, India*, 184 <https://doi.org/10.1016/j.paid.2021.111171>
- De Jonge, J., & Schaufeli, W. (1998). Job Characteristics and Employee Well-Being: A Test of Warr's Vitamin Model in Health Care Workers Using Structural Equation Modelling, *Journal of Organizational Behavior*, 19(4), 387-407. <http://dx.doi.org/10.1037/mgr0000029>
- Doherty, S, A., Mallett, J., Leiter, M., Mcfadden, F., (2020) Measuring Burnout in Social Work, *European Journal of Psychological Assessment*, 37(1), 6-14 <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000568>
- Gross, J, J. (2015) Emotion Regulation: Current Status and Future Prospects. *Psychological Inquiry*. 26 1-26. [10.1080/1047840X.2014.940781](https://doi.org/10.1080/1047840X.2014.940781)
- Holmes, E, K., Wicle, J., Thomas, C, R., Jorgensen, M, A., & Egginton, B, R., (2021). Social contact, time alone, and parental subjective well-being: A focus on stay-at-home fathers using the American Time Use Survey. *Psychology of Men & Masculinities* (22) 3, 488-499. <http://dx.doi.org/10.1037/men0000321>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3 uppl.). Studentlitteratur.
- Lagerberg, T., Molero, Y., D'Onofrio, B., Fernandez de la Cruz, L., Lichtenstein P., Mataix-Cols, D., Ruck, C., Hellner, C., & Chang, Z., (2019). Antidepressant prescription patterns and CNS polypharmacy with antidepressants among children, adolescents, and young adults: a population-based study in Sweden, *European Child & Adolescent Psychiatry*, 1137-1145 <https://doi.org/10.1007/s00787-018-01269-2>
- Langemar, P. (2008). *Kvalitativ forskningsmetod i psykologi: Att låta en värld öppna sig*. Liber.
- McFadden, P. (2020). Two sides of one coin? Relationships build resilience or contribute to burnout in child protection social work: Shared perspectives from leavers and stayers in Northern Ireland. *International Social Work*. 63, 164-176. doi: [10.1177/0020872818788393](https://doi.org/10.1177/0020872818788393)
- Meyerding, S, G, H (2015) Job Characteristics and job satisfaction: A test of Warr's Vitamin model in German horticulture, *The Psychologist-Manager Journal*, 18 (2), 86-107 <https://doi.org/10.1037/mgr0000029>
- Modecki, K., & Zimmer-Gembeck, M, J., Guerra, N. (2017) Emotion Regulation, Coping, and Decision Making: Tree Linked Skills for Preventing Externalizing Problems in Adolescence. *Society for Research in Child Development* (88) 2, 417-426. <https://doi.org.ep.bib.mdh.se/10.1111/cdev.12734>

- Oexle, N., & Ribeiro., Fisher, L, H., Gronholm, C, P., Laurens, R, K., Pedro, P., Owens, S., Romeo, R., Rüsck, N., Evans-lacko, S (2020). Childhood bullying victimization, self-labelling, and help-seeking for mental health problems. *Social Psychiatry and Psychiatric Epidemiology* 55, 81–88 <https://doi.org/10.1007/s00127-019-01743-5>
- Quoidbach, J., & Mikolajczak, M. (2015). Positive interventions: An Emotion Regulation Perspective. *Psychological Bulletin*, (141) 3, 655-693. <http://dx.doi.org/10.1037/a0038648>
- Ståhlberg, O., Anckarsäter, H., Nilsson, T., (2010). Mental health problems in youths committed to juvenile institutions: prevalences and treatment needs. *Eur Child Adolesc Psychiatry* 19, 893–903. <http://dx.doi.org/10.1007/s00787-010-0137-1>
- Regehr, C., & LeBlanc, V, R (2017). PTSD, Acute stress, Performance and Decision-Making in Emergency service Workers. *Journal of the American Academy of Psychiatry and the Law Online*, 45(2) 184-192 <http://dx.doi.org/10.1037/t12199-000>
- Yagil, D., & Medler-liraz, H. (2016). Personally Committed to Emotional Labor: Surface Acting, Emotional Exhaustion and Performance Among Service Employees with a Strong Need to Belong. *Journal of Occupational Health Psychology*, (22) 4, 481-491. <http://dx.doi.org/10.1037/ocp0000049>
- Warr, P. (2007). *Work, happiness and unhappiness*. Mahwah: New Jersey
- Wolén, L.E. (2000). *Att utveckla mänskliga resurser i organisationer: om ledarskap, organisering, kultur och kompetens*. Lund: Studentlitteratur
- Institution för vård och omsorg. (IVO). *Dina rättigheter på ett HVB*. Hämtad 2022-11-27 från <https://www.ivo.se/privatpersoner/for-dig-som-ar-barn-eller-ungdom/bou-start/dina-rattigheter/du-som-bor-pa-hvb/>
- Socialstyrelsen. *Barn och unga placerade i hem för vård eller boende*. Hämtad 2022-11-27 från <https://www.socialstyrelsen.se/kunskapsstod-och-regler/omraden/barn-och-unga/barn-och-unga-i-socialtjansten/placerade-barn-och-unga/hvb/>
- Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Vetenskapsrådet.