



**HÖGSKOLAN VÄST**  
Institutionen för individ och samhälle

# **”Utan mamma och pappa kan vi inte göra vårt jobb”**

En kvalitativ forskningsstudie utifrån personalens perspektiv av vårdnadshavares delaktighet i deras barns vistelse på HVB

Saba Alsherefi & Lina Sheiday Hashemi

Examensarbete i socialt arbete och socialpedagogik 15Hp  
Socialpedagogiska programmet.  
Institutionen för individ och samhälle.  
Vårterminen 2021

ESC501

Titel: 'Utan mamma och pappa kan vi inte göra vårt jobb' – En kvalitativ forskningsstudie utifrån personalens perspektiv av vårdnadshavares delaktighet i deras barns vistelse på HVB.

Engelsk titel: 'Without mom and dad, we can't do our job' – A qualitative research study based on the therapists perspective of parents involvement in their children's visit at residential care homes for children.

Sidantal: 44

Författare: Saba Alsherefi och Lina Sheiday Hashemi

Examinator: Annika Theodorsson

Datum: [Juni] [2021]

### Sammanfattning

Syftet med vår studie är att ur personalens perspektiv beskriva och analysera föräldrars/vårdnadshavares delaktighet i deras barns placering på Hem för vård och boende. Studien gjordes genom kvalitativ metod i form av fyra semistrukturerade intervjuer med fyra personer som jobbar inom två olika HVB-hem i Västra Götalandsregionen. Alla fyra hade någon typ av utbildning inom samhällsvetenskaplig inriktning. Som analysmetod användes tematisering. De teoretiska utgångspunkterna bestod av begreppen empowerment, företräderskap, delaktighet och makt. Fyra huvudteman identifierades: *vikten av vårdnadshavarnas delaktighet, det första mötet, omständigheter som kan begränsa delaktigheten och när konflikter står i vägen för delaktighet* för att skapa förståelse kring vårdnadshavarnas delaktighet. Resultatet påvisar att personalens arbetssätt och attityder påverkar på vilket sätt vårdnadshavarna görs delaktiga samt till vilken mån. Däremot visar resultatet att det finns en vilja hos personalen att inkludera vårdnadshavarna mer men att olika faktorer begränsar dem i det arbetet. Sammanfattningsvis kan en förändring i personalens arbetssätt och attityder göra att vårdnadshavare känner sig mer delaktiga samt motiverade till att vara delaktiga i dess barns placering på HVB.

**Nyckelord:** Föräldrars delaktighet, professionellas perspektiv, engagemang, involvering, empowerment.

## **Förord**

Vi vill först och främst tacka våra fantastiska familjer som stöttat oss kontinuerligt genom hela arbetets gång samt informanterna som tog sig tiden att delta i vår studie och därmed möjliggjorde för oss att få studera ett ämne vi har ett stort intresse för. Slutligen vill vi tacka vår handledare Nina Tryggvason för sitt engagemang och entusiasm under hela arbetets gång.

/ Lina och Saba

## Innehållsförteckning

<b>Inledning</b> .....	<b>1</b>
<b>Syfte och frågeställningar</b> .....	<b>3</b>
<b>Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
<i>Lagar och regelverk inom HVB</i> .....	3
<b>Tidigare forskning</b> .....	<b>4</b>
<i>Vikten av att lyssna på vårdnadshavarna</i> .....	5
<i>Personalens motivation bidrar till vårdnadshavarnas engagemang</i> .....	5
<i>Olika processer som leder till engagemang</i> .....	6
<b>Teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>7</b>
<i>Empowerment och företräderskap</i> .....	8
<i>Det professionella företräderskapet</i> .....	9
<i>Begreppen empowerment och företräderskap och delaktighet</i> .....	10
<i>Kritik mot empowerment och företräderskap</i> .....	11
<b>Metod</b> .....	<b>12</b>
<i>Ansats</i> .....	12
<i>Urval</i> .....	13
<i>Datainsamling</i> .....	14
<i>Bearbetning av analys</i> .....	15
<i>Litteratur</i> .....	16
<i>Etiska överväganden</i> .....	17
<b>Resultat och analys</b> .....	<b>18</b>
<i>Avgränsning</i> .....	18
<i>Vikten av vårdnadshavarnas delaktighet</i> .....	19
<i>Det första mötet</i> .....	22
<i>Hjälpmiddel för delaktighet</i> .....	25
<i>Omständigheter som kan begränsa delaktigheten</i> .....	26
<i>När konflikter står i vägen för delaktighet</i> .....	28
<i>Arbetsätt och attityder som kan begränsa delaktighet</i> .....	31
<b>Diskussion</b> .....	<b>35</b>
<i>Framtida forskning</i> .....	37
<b>Litteraturförteckning</b> .....	<b>38</b>
<b>Bilagor</b> .....	<b>40</b>

<i>Informationsbrev</i> .....	40
<i>Samtycke till deltagande vid intervju</i> .....	41
<i>Intervjuguide</i> .....	42

## Inledning

Den här uppsatsen handlar om professionellas uppfattningar om vårdnadshavares delaktighet när deras barn och unga är placerade på hem för vård och boende (HVB). Madsen (2006) skriver att socialpedagogikens uppgift i samhället kan förklaras som att socialpedagogiken ska jobba både förebyggande och problemlösande när det kommer till problem såsom integrering. Med integrering menas att individer i ett samhälle ska kunna få stöd av institutioner inom samhället, i detta fall HVB-verksamheter. När en individ eller en grupp med människor är i behov av ett "större" stöd ska socialpedagogiken komma in och stödja i form av att ta fram de resurser som finns och upplysa människor om dessa resurser som är till deras förfogande. Barn och ungdomar i sådana situationer kan ses som extra utsatta. Då de inte kan ta beslut själva utan är beroende av vuxnas stöd, blir socialpedagogiken extra viktig och har fokus på att just barn och unga ska kunna vara barn och unga utan att ta sig an problem som är för stora för dem att ta itu med. Detta är av vikt för vår studie då personalens sätt att arbeta på begränsar eller bidrar till delaktigheten på olika sätt.

Vårt intresse för frågan utvecklades då vi på våra VFU platser som var inom gymnasieskolan och HVB verksamhet upplevde att det fanns äldre barn vars vårdnadshavare inte fick möjligheter till att vara delaktiga. Vårdnadshavare fick inte heller veta hur de kunde vara delaktiga. I stället tog personalen vårdnadshavarnas plats eller så ansågs personalen att barnen var tillräckligt gamla för att inte behöva vårdnadshavares delaktighet i arbetet. Att personalen pratade om det så sällan gjorde oss nyfikna på om det sker samtal kring just vikten av vårdnadshavarnas delaktighet eller om det kanske var en fråga som inte ansågs viktig eller sopades under mattan. I vår studie lyft vikten av vårdnadshavarnas delaktighet, 6 kap. 7§ SOL (SFS 2001:453) står det att "Socialnämnden bör bland annat ge vårdnadshavare och föräldrar stöd i föräldrarollen och i deras kontakt med dem som vårdar barnet". Socialstyrelsen (2020) skriver om barnets personliga angelägenheter och att barnets behov bör tillgodoses enligt föräldrabalken 6 kap. Eftersom socialtjänsten är de som fattar beslut kring placering är det även socialtjänsten som har det övergripande ansvaret över barnet. Socialtjänsten är skyldiga att följa upp hur barnet har det på HVB samt hålla en regelbunden kontakt med barnet. Som vårdnadshavare har man rätt att få ta del av anteckningar som dokumenteras gällande sitt barn och kan komma med synpunkter och ifrågasätta anteckningarna om de är otydliga eller annat.

Att vårdnadshavare ska vara delaktiga i sina barns liv inom HVB-verksamheter kan anses självklart, enligt 2 kap. 7§ i Socialtjänstlagen står det att närstående ska få möjlighet till att vara delaktiga i arbetet om det är lämpligt. Molin (2018) beskriver arbetet kring delaktighet i all dess former som ett relativt nytt fenomen, något som det endast talas om och arbetats med under de senaste decennierna. Socialpedagogiken har utvecklats till att arbeta med både individ och samhälle för att försäkra sig om att alla människor känner delaktighet och är involverade i det svenska samhället. Socialpedagogiken är till stor hjälp i samhället och har en stor roll i de utsatta barns och ungas liv.

Socialpedagogiken kan inte skydda barn och unga från allt, men kan öppna upp för samtal och ge utrymme för människor som annars hamnar i skuggan av resten av samhället. Då barn och unga lever i utsatta situationer är det extra viktigt att involvera de vuxna i de ungas liv som är lämpade till att vara delaktiga och kan bidra till goda förutsättningar hos den unga. I detta fall vårdnadshavare till barnen för att kunna samverka för att ge de unga det stöd som passar dem.

Skau (2018) skriver om begreppet makt i förhållande till socialt arbete och beskriver att när en individ blir klient innebär det att klienten ger ifrån sig makten att kunna bestämma och bedöma över saker i sitt liv. Höjer (2019, s. 87) skriver att när samhället väljer att träda in i ens liv så tar de även kontroll över hur saker ska fungera, utifrån vilka mål och förutsättningar som sätts. Författaren menar att "socialarbetaren har juridisk makt som är legitimerad av samhället". Skau (2018) bekräftar detta med att beskriva att en del vårdnadshavare i situationer där de blir bemötta av socialarbetare bildas det en hierarki. Detta för att socialarbetare besitter kunskap och kompetens samt är legitimerade av samhället besitter de makt i sin profession som bidrar till att denna makt i vissa fall utövas över vårdnadshavarna och inte i samråd med vårdnadshavarna. Vad Höjer (2019) finner oroande, är att makthavande hos socialarbetaren inte bara innebär en ojämlikhet, men även att familjer blir beroende av vad som beslutas av socialarbetaren, vilket syftar på ett arbete där familjen följer socialarbetarens minsta steg och inte vill trampa fel för att inte förstöra eller förvärra situationen ytterligare. Höjer (2019) menar att viljan till delaktighet inte finns till när man som vårdnadshavare inte tas hänsyn till eller får säga till om saker och ting.

Skau (2018) framför liknande tolkningar av situationen. Hon menar att de är av ytterst vikt att socialarbetare förstår att de är högre i hierarkin när det kommer till makt inom samspelet. I denna studie är inte bara barnen klienter utan vårdnadshavarna blir också klienter. Detta eftersom rätten att bestämma över sina barn och själv bedöma vad som ska göras och vad som är rätt/inte rätt tas ifrån dem och makten övergår till några de inte känner eller har någon relation till. Höjer (2019) skriver att så fort ett barn blir placerad inom en verksamhet såsom ett HVB så sker det en konflikt, i början oftast omedveten, vem som har ansvaret över barnet vårdnadshavarna eller HVB-verksamheten tillsammans med socialtjänsten? Detta ansvar gäller kring vem som bestämmer vad, på vilket sätt osv. Skau (2018, s. 14) skriver om socialarbetare och att "När vi arbetar med andra människor gör vi oss delaktiga i deras liv". Därmed är det intressant att framföra det professionella perspektivet, hur personalens arbetssätt att göra vårdnadshavare delaktiga kan vara avgörande både för det fortsatta föräldraskapet och för det stöd de unga kan få i sin nuvarande situation. Då makt innebär en central del i socialt arbete där samhället träder in i människors liv har begreppet makt en central del i hur arbetet med delaktighet kan se ut. I ärenden där HVB verksamheter är involverade besitter socialarbetare makten som i vår studie innefattar personalen, där personalen har makten över att kunna inkludera eller exkludera vårdnadshavare.

## **Syfte och frågeställningar**

Syftet med studien är att ur personalens perspektiv beskriva och analysera föräldrars/vårdnadshavares delaktighet i deras barns placering på Hem för vård och boende.

- På vilket sätt beskriver personalen att vårdnadshavarna görs delaktiga i placeringen av deras barn på HVB-hemmet?

- Vilken är personalens uppfattning av hur delaktiga vårdnadshavare upplever sig vara?

## **Bakgrund**

I detta avsnitt presenteras vad ett HVB är, hur många barn och unga som bor på HVB, orsakerna till att de unga placeras och vilken lagstiftning som styr verksamheten. Målgrupper och hur barn vistas inom HVB utifrån placeringar kommer också tas upp. Vi vill även redan nu vara tydliga med att det finns barn som är placerade på HVB som inte får ha kontakt med sina vårdnadshavare. Då denna studie arbetar med vårdnadshavares delaktighet tas inte dessa enskilda situationer upp, utan vi tar endast upp vårdnadshavare som får och kan ha kontakt med sina barn som vistas på HVB. Nedan kommer ett antal lagrum och regelverk att presenteras gällande vårdnadshavarnas rättigheter kring delaktighet i sina barns ärenden.

### **Lagar och regelverk inom HVB**

Inspektion för vård och omsorg (2019) skriver att ett HVB utformas för olika individer i behov av stöd och som socialtjänsten ansvarar över. Vissa HVB är tillägnade för barn och unga, andra är för vuxna eller familjer. Människors vistelse på HVB ska utformas individuellt, utifrån individens egna behov och förutsättningar och ska ge individen en meningsfull vistelse. Man bor på HVB en begränsad tid, olika verksamheter har olika vistelsetid men grundtanken är att individen skall vara där en begränsad tid medan hen vårdas eller får skydd för att sedan lämna HVB med bättre förutsättningar i livet. Man kan vara placerad på ett HVB av många olika anledningar, bland annat för att man utsatts för våld, missbrukar alkohol eller narkotika, behöver ett skyddat boende, behandling eller flera av dessa faktorer. Vissa placeras akut på ett HVB medan de väntar på att bli tilldelade ett familjehem eller för att de ska vidare till en annan institution.

Sveriges Kommuner och Regioner (SKR) (2021) skriver om att HVB kan vara olika slags institutioner, det som avgör vad för institution det benämns som är driftformen, målgruppen, arbetsmetoden och de rättsliga ramarna som verksamheten tillämpar i sitt arbete och inom sin verksamhet. För att en privat aktör ska kunna driva HVB verksamheter behöver man tillstånd från IVO men om en kommun själva bedriver verksamheten ska inget tillstånd behövas, däremot är man skyldig att anmäla verksamheten till IVO.

Enligt Socialstyrelsen (2018) är cirka 6300 barn av olika anledningar placerade på HVB-hem runtom i Sverige. Barnen har olika placeringar utifrån lagstiftning såsom LVU och SOL som ger olika tillgång till att vårdnadshavare ska kunna vara delaktiga i deras barns vistelse på verksamheterna.



I VO (2019) förklarar att HVB-verksamheter bör ha god kvalitet och säkerhet, exempel på vad som menas med det är att det ska ställas krav på personal som söker arbete inom verksamheten, vad har de för bakgrund, utbildning, erfarenheter osv. Kvalitetsarbetet bör vara säkert och systematiskt. Detta genom att följa Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om ledningssystem som reglerar uppbyggnaden av ett kvalitetssystem. Verksamheten bör följa Socialstyrelsens föreskrifter och allmänna råd om lex Sarah (SOSFS, 2011:5) för eventuella missförhållanden som kan komma att uppstå inom verksamheten. HVB verksamheter bör dokumentera de insatser som genomförs och bör föra registerkontroll av personal då man arbetar med barn inom de flesta HVB verksamheter.

I Patientlagen (SFS 2014:821) 3 kap. 3§ beskrivs att när en patient är ett barn har vårdnadshavarna rätt till information, den information som är enligt 3 kap. 1§ och 2§ i Patientlagen. I Patientlagen (SFS 2014:821) 5 kap. 3§ står det att en patients närstående ska få möjlighet att medverka vid utformningen och genomförandet av vården, om det är lämpligt och om bestämmelser om sekretess eller tystnadsplikt inte hindrar detta. I Föräldrabalken (SFS 1949:381) 6 kap. 1§ står det att ett barn har rätt till omvårdnad, trygghet och en god fostran. Barn skall behandlas med aktning för sin person och egenart och får inte utsättas för kroppslig bestraffning eller annan kränkande behandling. Under 6 kap. 2§ står det bland annat att vårdnaden om ett barn består till dess att barnet fyllt 18 år och under 6 kap. 2a§ står det att barnets bästa skall vara avgörande för alla beslut om vårdnad boende och umgänge, detta med hänsyn till barnets vilja med beaktande av barnets ålder och mognad (SFS 1949:381).

Inspektion för vård och omsorg (2020) betonar att man som vårdnadshavare för ett barn som är placerat på ett HVB har både rättigheter och skyldigheter, man ska tillsammans med vårdnadshavare, personal och socialtjänsten komma fram till en lösning som gynnar barnet.

### **Tidigare forskning**

Som tidigare forskning kommer ett antal vetenskapliga artiklar att presenteras som studerat vårdnadshavares delaktighet, främst utifrån ett professionellt perspektiv (exempelvis personal på ett boende). Tidigare forskning kring vårdnadshavares perspektiv kommer också presenteras nedan för att även inkludera vårdnadshavarnas perspektiv trots att studiens syfte utgår från personalens perspektiv. Detta för att det är av betydelse att förstå vårdnadshavarnas upplevelser till viss del i alla fall. Den tidigare forskningen som är internationell och tar främst upp perspektiv kring hur delaktighet hos vårdnadshavare påverkar stödet som ges till barn inom olika institutioner. Vi sökte efter tidigare svensk forskning men fann mestadels artiklar kring delaktighet utifrån barns perspektiv, vilket inte är av relevans för vår studie.

Den tidigare forskningen som presenterats har tematiserats i fyra rubriker. Första rubriken *vikten av att lyssna på vårdnadshavarna* består av en studie som undersöker om vårdnadshavarna lyssnas på samt får vara delaktiga. Den andra rubriken är *personalens motivation bidrar till vårdnadshavarnas engagemang* och innefattar studier om att personalen på institutioner där barn behandlas av olika anledningar har en stor roll i barnets liv och kan påverka vårdnadshavarna engagemang mer än vad man tror. Den tredje och sista rubriken *olika processer som leder till engagemang* visar forskning som lyfts fram att det finns olika processer

vårdnadshavarna kan genomgå för att lyckas med engagemang, ibland räcker det inte att bara samtala fritt eller höras av på telefon, man kan använda sig av andra verktyg som presenteras under denna rubrik.

### **Vikten av att lyssna på vårdnadshavarna**

Arneson m.fl. (2020) skriver i en amerikansk studie om vad som motiverar vårdnadshavare till att vara delaktiga i stödet som ges deras barn. Arneson m.fl. (2020) är noga med att förklara vad de menar med delaktighet, vilket i detta fall tolkas som att vårdnadshavarna inte bara är positiva till delaktighet, utan även ser till att vara delaktiga i praktiken. Arneson m.fl. (2020) skriver även att vårdnadshavares delaktighet är en stor och viktig del av terapeutiskt stöd i alla typer av sammanhang, vare sig skolan, hemma eller inom annan verksamhet. Den valda metoden för denna studie var kvalitativ metod, i form av semistrukturerade intervjuer med 23 vårdnadshavare för att ta reda på deras perspektiv kring familjeterapi. Resultatet påvisar att det är väldigt viktigt att terapeuterna redan i början av arbetet lyssnar på vårdnadshavarna och förklarar situationen och beskriver hur de kan vara delaktiga i arbetet med deras barn, då vårdnadshavarna får hitta den vägen själva genom att försöka förstå sig på hur man ska vara delaktiga, vilket försvårar för de att kunna vara delaktiga eller motiverar till att vara delaktiga.

### **Personalens motivation bidrar till vårdnadshavarnas engagemang**

Gladstone m.fl. (2012) betonar i en kanadensisk studie vikten av delaktighet och syftet med studien är att försöka förstå vad som underlättar delaktighet mellan vårdnadshavare och personal. Författarna använde sig av både kvantitativ och kvalitativ metod genom att intervjua 131 personal som arbetar med barn i olika verksamheter inom socialtjänst och de vårdnadshavare som personalen arbetar med. Den största faktorn som gavs av vårdnadshavarna till varför de var så motiverade till att vara delaktiga var just känslan av trygghet som gavs av personalen inom verksamheten. Även att personalen hade en god förståelse för sättet de valde att uppfostra sina barn på och hur de ska ta itu med situationen de var i med sina barn. Studien påvisade därmed att personalens delaktighet och regelbundna arbete med vårdnadshavarna gjorde att delaktigheten hos vårdnadshavarna ökade och gav bättre resultat för barnens situation än vårdnadshavare som inte hade en regelbunden och gott samarbete med personal.

I en amerikansk studie undersöktes också vårdnadshavares delaktighet men endast ur de professionellas perspektiv. Dynes, Tompsett & Domoff (2018) skriver om att vårdnadshavarnas delaktighet är en svår men viktig del i behandlingsprocessen för barn. Däremot kan terapeuters upplevelse av situationer och de dialoger de har med vårdnadshavare skapa barriärer som försvårar vårdnadshavares delaktighet. TBEP (Therapist Barriers to Engaging Parents measure) är ett mätinstrument som användes under datainsamlingen som bestod av kvalitativa intervjuer med 148 terapeuter som jobbar med barn och familjer. Mätinstrumentet skall hjälpa författarna att se hur terapeuternas beteende och sätt att arbeta på påverkar vårdnadshavarnas villighet och/eller möjlighet till att vara delaktiga i stödet som ges deras barn. Studien påvisade att tidigare erfarenheter hos terapeuterna i arbete med vårdnadshavare kan ha en negativ effekt på det stöd till delaktighet som ges till andra vårdnadshavare. Den tidigare erfarenheten kring vårdnadshavarnas delaktighet kan också

påverka terapeuterna negativt på så sätt att de förväntar sig mer av arbetet de gör än vad som faktiskt kommer ut av den. Detta kan leda till negativa känslor hos terapeuterna som leder till sämre arbetsförmåga. Dessa kan även vara anledningen till att vissa vårdnadshavare finner det svårt att vara delaktig i arbetet med deras barn när terapeuterna inte vet hur de ska gå vidare med arbetet.

Skillnaden mellan dessa studier är att Gladstone m.fl. (2012) skriver om att personalens engagemang i att följa upp och ha kontakt med vårdnadshavarna leder till ökat engagemang hos vårdnadshavarna. Dynes, Tompsett & Domoff (2018) skriver om att vårdnadshavarnas delaktighet och engagemang är viktig men svår att tillämpa när terapeuters tolkning och arbetssätt kan påverka vårdnadshavarnas delaktighet förmåga. Det man kan se utifrån dessa två studier är att både Gladstone m.fl. (2012) och Dynes, Tompsett & Domoff (2018) skriver om hur viktigt det är med delaktighet och engagemang är utifrån två olika perspektiv. Det ena genom att involvera vårdnadshavarna och den andra studien genom att terapeutens arbetssätt kan påverka negativt. En annan studie som påvisar att personalens arbetssätt och makt kan påverka negativt är Gladstone m.fl. (2014) som undersöker färdigheter i barnskyddsärenden och hur dessa relaterar till föräldrars engagemang.

Gladstone m.fl. (2014) undersöker hur föräldrar ska göras engagerade i sina barns ärenden och hur personal skall arbeta för att engagera föräldrar och nå bästa möjliga resultat. Makt utgör en stor del i hur personalen arbetar dock väljer personalen själva hur de ska använda denna makt i barnskyddsärenden. Makt kan vara avskräckande för föräldrarna men även för barnen, Gladstone m.fl. (2014) skriver att sättet makt används på kommer avgöra föräldrarnas samarbetsvillighet samt engagemang. Metoden som användes var kvantitativa data där man utförde och samlade in 131 intervjuer med arbetande föräldrar- personal dyader från elva olika barnavårdsbyråer i Kanada. Resultaten tyder på att föräldrar som känner att de kan vara en del av lösningen engagerar sig betydligt mycket mer än de föräldrar som upplever att de bara är en del av problemet. Resultaten av studien påvisar att föräldrars engagemang leder till positiva resultat av barnavårdsärenden. Engagemanget kan till och med vara mer betydelsefullt än någon terapeutisk metod som personal kan komma att använda. Utifrån dessa två studier kan man konstatera att vårdnadshavarnas delaktighet gör skillnad, och bidrar till positiva förbättringar i deras barns behandling.

### **Olika processer som leder till engagemang**

En kanadensisk studie av Charest-Belzile m.fl. (2020) undersöker vilka processer som ligger till grund till föräldrarnas engagemang i sitt barns vistelse på en institution. Föräldrar vars barn är placerade på en skyddsinstitution eller ett fosterhem blev inbjudna om att delta i studien. De som tackade ja fick genomgå två telefonintervjuer. Den första intervjun genomfördes i genomsnitt ca 8.5 månader efter att barnet flytta ifrån sitt hem till institutionen, den andra intervjun genomfördes ca 7 månader senare. Resultatet visar att om förhållandet mellan föräldrarna och personalen är av en hög kvalitet så tyder det på positiva attityder under interventionen. Resultatet påvisar även att utövarens praxis har en påverkan på hur samarbetets framväxt kan komma att se ut. Utövaren som i detta fall är personalen bör även integreras i

utbildning om metoder som främjar engagemanget för föräldrarna. Detta för att maximera fördelarna för både barnen och föräldrarna men även för att samarbetet mellan föräldrarna och personalen ska vara i fokus och kunna vara till fördel för barnet.

I en annan kanadensisk studie av Maltais m.fl. (2019) lyfts vikten av vårdnadshavarnas engagemang. Maltais m.fl. (2019) skriver om barn som av olika anledningar placeras på HVB och arbetet med att förhoppningsvis ska kunna återförenas med sina familjer igen. För att detta ska fungera måste vårdnadshavarna vara delaktiga i det arbetet och som ett stöd som ges till barnen, vilket är ett stort problem då många vårdnadshavare är delaktiga till viss del eller inte alls. Studien utgår ifrån två olika sätt att motivera och uppmana till engagemang och delaktighet hos vårdnadshavarna, där de två olika sätten jämfördes för att se vilken som är mest effektiv. Studien genomfördes som en metaanalys av åtta studier som innefattade totalt 2996 familjer vars barn är placerade på HVB hem. Studien vill ta reda på resultatet av två olika sätt att arbeta på, nämligen målinriktat arbete med vårdnadshavarna och en "vanlig" grupp som arbetar utifrån HVB hemmens standard-utgångspunkter. Resultatet av meta-analysen visade att familjer som undergick målinriktat arbete hade mycket större delaktighet i arbetet med sina barn än familjer som utgick från det standard arbetssätt som fanns i verksamheten. Det visade även att de som utgick från en familjeorienterad utgångspunkt inom det målinriktade arbetet hade högst upplevd delaktighet.

Resultatet av båda artiklarna påvisar att personalen inom olika institutioner måste ha en gemensam utgångspunkt till hur de ska göra vårdnadshavare delaktiga i barnets placering. Målinriktat arbete och arbete som utförs av personalen är i hopp om att motivera vårdnadshavarna underlättar för att vårdnadshavarna ska göras delaktiga. Ett arbete som utgår från att familjen ska göras delaktiga i arbetet visar på mer delaktighet hos vårdnadshavarna än annat typ av orienterat arbete.

Ovan har ett antal tidigare forskningsstudier presenterats, de studier behandlar olika faktorer som kan påverka, öka eller bidra till engagemang. Vissa studier utgår från vårdnadshavarnas perspektiv och vissa andra från personalens perspektiv. Sammanfattningsvis visar den tidigare forskningen att personalens attityder till vårdnadshavarna och hur de görs delaktiga har stor betydelse i hur delaktiga vårdnadshavarna görs i arbetet. Det som gör vår studie relevant i förhållande till tidigare forskning är att det inte finns speciellt mycket forskning kring vårdnadshavarna delaktighet utifrån det svenska samhället samt att mycket av den internationella forskningen har utförts med kvantitativ metod. Med vår studie bidrar vi därmed med kunskap om vårdnadshavarnas delaktighet i arbetet inom HVB verksamheter i Sverige utifrån en kvalitativ forskningsstudie.

### **Teoretiska utgångspunkter**

I kommande avsnitt redogörs studiens teoretiska utgångspunkter, då syftet med studien är att ur personalens perspektiv beskriva och analysera föräldrars/vårdnadshavares delaktighet i deras barns placering på HVB kommer vi använda oss av empowerment och företräderskap som teoretisk utgångspunkt samt Molins tolkning av begreppet delaktighet. Payne (2015) skriver att empowerment och företräderskap i huvudsak är till för att utforma olika former av

stöd och samarbeten för att människor med hjälp av detta ska få en fungerande förändring i sina liv. Vi vill även understryka att empowerment och företräderskap kan användas som teoretisk utgångspunkt men är i huvudsak två begrepp, empowerment står för ett enskilt fenomen och företräderskap för ett annat fenomen som tillsammans skapar en teoretisk utgångspunkt som kan användas för studiens innehåll. För att få en fördjupad förståelse för empowerment och företräderskap kommer dessa förklaras i detta avsnitt och därefter kommer vi att redogöra för hur den teoretiska utgångspunkten ska användas i analysen.

Delaktighets begreppet har under senare tid aktualiserats inom det sociala arbetet som utgångspunkt och har möjliggjort nya sätt att arbeta på. Molin (2018, s. 21) skriver om delaktighets begreppet inom socialpedagogiken och menar att det finns olika sätt att tolka delaktighet, och nämner att det kan tolkas på två olika sätt, nämligen närvaro i exempelvis en aktivitet eller social delaktighet som tolkas som "en ömsesidig interaktion med omgivningen". Molins tolkning av begreppet delaktighet är av betydelse då vi behöver i vår studie fastställa vad som innebär delaktighet för att kunna använda detta i analysen av vår empiri. Detta i samband med empowerment och företräderskap.

### **Empowerment och företräderskap**

Empowerment och företräderskap kan tolkas på olika sätt men själva begreppen speglar ett självbestämmande och egenmakt kring ens situation. Payne (2015) delar upp förklaringen i "empowerment" och "företräderskap". Dessa skall tillsammans göra att individer skall uppnå sina mål genom att klara sig igenom de hinder som finns på vägen dit. Empowerment, menar Payne (2015), står för att minska de hinder som kan uppkomma både inombords som ett personligt hinder, och hinder som uppkommer av omgivningen (exempelvis normer). Detta möjliggör att människor kan fatta sina beslut och genomföra dem när självförtroendet höjts till en nivå där det upplevs som möjligt. Payne (2015) skriver också om företräderskap, termen har sitt ursprung från juridiken och innebär att representera de "maktlösa" intressen i omgivningar och strukturer som omringas av individer med mer makt. Företräderskap finns inom många olika verksamheter och kan förklaras som att en person eller verksamhet företräder och för talan åt sina klienter med de färdigheter, kunskaper och erfarenheter som de behärskar.

Payne (2015) menar att det framhålls ett mål med empowerment om att familjer, individer och kollektiv på olika sätt ska finna ett sätt att ändra på sin situation för att kunna ha mer inflytande på sitt eget liv utifrån omständigheter, i stället för att försöka ändra på omständigheterna. Payne (2015, s. 376) skriver om hur praktiker inom socialt arbete kan utgå från empowerment praktiken och skriver att "En empowerment praktik rymmer ett engagemang när det handlar om att verka för självbestämmande, klienters delaktighet och en öppenhet från praktikerna och deras tjänster när det gäller att låta sig påverkas av klienterna...". Vad författaren syftar till är att empowerment praktik underlättar för socialarbetare att stödja sina klienter i att kunna hantera och arbeta sig igenom olika situationer utan att socialarbetaren ska behöva ändra de omständigheter som situationen sker i, vilket kan vara svårt då det är en del av en samhällsutveckling som ändras långsamt. Detta ska även göra människor empowered till att göras delaktiga utan att behöva lita på omvärlden att stödja de i det alla gånger. Payne (2015)

menar också att en viktig del i empowerment och företräderskap är att den visar ”förståelse” för att alla människor inte kan eller vet hur de ska göra för att bli delaktiga. Payne (2015) skriver att detta är maktsensitivt praktik för socialarbetare att arbeta på, genom att arbeta på ett sätt som inte är förtryckande eller över huvudet på sina klienter och komma ner på klientens nivå. Empowerment och företräderskap skall även uppmuntra till delaktighet genom att stödja människor som annars kan ha svårt att vara delaktiga.

### **Det professionella företräderskapet**

Vår studie är från ett professionellt perspektiv, i detta fall personalen som jobbar inom HVB-verksamheterna och detta gör att företräderska är personalen, därav har vi valt att kalla det för det professionella företräderskapet. Personalens uppgift är att se till att göra vårdnadshavarna delaktiga genom ett företräderskap som gör vårdnadshavarna empowered i sitt föräldraskap när barnen är placerade. Detta, eftersom det är viktigt att förklara hur företräderskapet kan se ut utifrån det sociala arbetet. Payne (2015) skriver att företräderskap inom många verksamheter, inte minst socialt arbete, handlar om att företräda sina klienter igenom olika situationer som de professionella är kunniga inom. Företräderskapet som i detta fall är personalen på HVB ska representera vårdnadshavarna och deras delaktighet i sina barns placering, vilket utgår från att företräderskapet skall göra vårdnadshavarna mer empowered i sig själva och sitt föräldraskap. Det är även viktigt att företräderska har en tydlig metod och utgångspunkt i hur de arbetar med klienterna för att främja delaktighet, menar Payne (2015).

Företräderska måste, iallafall till viss del, känna sina klienter och skapa en relation med dem för att veta vem och vad det är de företräder. Däremot finns det så kallat “företräderskap med fokus på bästa intresse” som Payne (2015, s. 381) skriver om där företräderska väljer att verkställa det företräderska ser som det bästa alternativet och inte ta hänsyn till klienten eller klientens omgivning. Payne (2015) lägger även vikt på att man som företräderska har ett stort ansvar i att följa klientens önskan, då man annars inte företräder någon egentligen utan utgår från egen agenda. Detta kan även påverka en så kallad makthierarki där företräderska får makt över klientens liv samtidigt som företräderska inte representerar sin klient. En annan viktig del av arbetet utifrån vår studie är att många barn som idag vistas inom HVB någon dag kommer återförenas med sin familj och sina vårdnadshavare. Då barn som är placerade enligt vissa lagar och förordningar har möjlighet att få besök av sina vårdnadshavare och vårdnadshavarna har möjlighet att vara delaktiga sker ett medvetet (eller omedvetet) samarbete mellan HVB och vårdnadshavare. Payne (2015) redogör att utgångspunkten för empowerment och företräderskap är idén om utförandet av ett anti-diskriminerande förhållningssätt i arbetet. Denna idé, om den används på ett anti-diskriminerande sätt ska den bidra till att socialarbetare utvecklar delaktighetsarbetet i samarbete med klienter om beslut kring deras delaktighet. Empowerment och företräderskap redogörs av Payne (2015) som ett steg i den riktning där klienter kan göra sig själva delaktiga i beslut som tas. Empowerment och företräderskap lägger även vikt på att detta i början inte är ett ansvar som ska ligga på individen utan individens delaktighet ska främjas i samarbete med företräderska som gör individerna empowered till att göras delaktiga. Detta är en viktig ståndpunkt till socialarbetare och deras arbete med delaktighet och hur det utformas.

## **Begreppen empowerment och företräderskap och delaktighet**

Empowerment och företräderskap kan förstås på ett mer nyanserat plan när den tydliggörs med hjälp av delaktighetsbegreppet. Detta ska ge en tydligare bild av hur delaktighet uppfattas utifrån det professionella företräderskapet i jämförelse med hur Molin tolkar delaktighetsbegreppet.

Molin (2018) skriver om social delaktighet som innebär att samhället också har ett ansvar för att en individ ska bli delaktig och att det ansvaret inte endast är individens. Det är helt enkelt ett kollektivt ansvar. Den sociala modellen betraktar att omgivningen bestämmer vad som gör att man kan och inte kan vara delaktig och att det inte är individens problem utan ett samhälleligt problem. Molin (2018) beskriver ett exempel kring funktionshinder och att det är samhället som gör dig funktionshindrad. Med detta menar författaren att samhället är de som främjar delaktighet eller begränsar delaktighet hos den enskilde individen. Payne (2015) menar att företräderskapet strävar efter att främja individer och familjers rättigheter till att vara delaktiga, vilket är en rättighet som många vårdnadshavare besitter när deras barn är placerade på HVB.

Tidigare begrepp såsom integrering och olika interventioner med utgångspunkten att integrera har enligt Molin (2018) inte verkställts på ett sätt som främjar delaktighet under senare delen av 1900-talet och nu talas i stället om ett nytt begrepp - Delaktighet. Begrepp som delaktighet, inkludering och tillgänglighet normaliseras också som en del av det "nya" arbetet med människor som av någon anledning hamnat i utanförskap. Utan att uppmana till anpassning av individen som i ordet integrering så uppmanas samhället till ett mer inkluderande sätt att vara på. I stället handlar det om att personalen ska komma med nya tillvägagångssätt för att göra vårdnadshavare delaktiga genom en process som inte innebär integrering utan ett arbete som främjar delaktighet hos vårdnadshavarna oavsett omständigheter. Som tidigare nämnt har empowerment och företräderskap genom ett anti-diskriminerande arbetssätt ett syfte i att stödja människor till att vara delaktiga och att det ansvaret inte endast ska ligga på individen. Detta stämmer överens med Molins tolkning av inkludering där samhället måste forma sitt stöd utefter varje individ. Detta gör att begreppet integrering inte är passande då det syftar till att individen ska hitta ett eget sätt att anpassa sig på, dessa finner en gemensam utgångspunkt i socialarbetarnas ansvar i att bidra till ett arbete med att främja delaktighet där ansvaret är socialarbetarnas också, inte bara den enskilde individen. Payne (2015) beskriver i enighet med individuellt format arbete att det är viktigt för företrädare att skapa någon typ av relation med varje klient för att forma sig efter varje enskild situation, vilket kan underlätta för ett främjande arbete med delaktighet. Molin (2018) skriver även att människor i behov av någon typ av stöd alltid är olika varandra i vad behovet är och hur de är som personer, vilket gör det svårt att arbeta integrerande då det inte går att integrera människor till samma "mall" när de är olika. Detta som tidigare nämnts framkommer även i Payne (2015) där empowerment och företräderskap ska finna sätt att främja delaktighet. En viktig del i företräderskapet är också att företrädare, till skillnad från klienter, oftast besitter kunskap och kompetens kring den situation klienten är i. Därför är det viktigt att företrädaren vet hur de ska arbeta med detta, vilket är ett ansvarstagande från företrädarnas håll (Payne (2015)).

Den sociala delaktigheten tas även upp av Madsen (2006, s. 65) som menar att "Socialpedagogikens grundläggande syfte är att utveckla sociala band mellan människor inbördes och i synnerhet mellan individerna och de samhälleliga institutionerna...". Madsen (2006) fortsätter med att socialpedagogiken inte bara arbetar med interventioner för antingen enskilda individer eller samhälleliga verksamheter, utan en intervention där dessa går hand i hand i processen att skapa delaktighet. Payne (2015) förklarar företräderskapet som en person eller verksamhet som jobbar med ditt liv och dina behov för att stärka dig och hjälpa dig i det arbetet. Målet i det socialpedagogiska arbetet är just att förebygga och stödja arbetet i att människor inte ska bli utstötta och kunna leva ett värdigt liv i ett sammanhang som är erkänt av hela samhället och inte är marginaliserat. Är marginaliseringen ett faktum, ska i stället socialpedagogiken arbeta med utgångspunkten att stödja individer enskilt så att de kan bygga upp sig tillräckligt för att kunna delta i det samhälle som tidigare stött ut dem. Empowerment och företräderskap delar tanken om att socialarbetare ska främja delaktighet hos enskilda individer med Molins tolkning av social delaktighet.

Sammanfattningsvis är empowerment och företräderskap en väg till att stärka individer i sig själva och sin situation och även stödja de i delaktighetsprocessen genom att företräda dem med den kunskap och kompetens som företrädare besitter. Detta är en ståndpunkt som vi hinner i Molins tolkning i social delaktighet och hur den främjas genom en samhällelig utvärdering och kollektivt ansvar. I vår studie kommer empowerment och företräderskap samt social delaktighets begreppet att användas i vår analys av empirin. Detta genom att undersöka personalens uppfattning av arbetet med delaktighet och vad personalens uppfattningar är av hur delaktiga vårdnadshavarna upplever sig vara. Då personalen på HVB i detta fall är de som företräder vårdnadshavarna blir analysen kring empowerment och företräderskap intressant i förhållande till personalens arbete med delaktighet. Delaktighetsarbetet kommer även analyseras i förhållande till Molins begrepp om social delaktighet.

### **Kritik mot empowerment och företräderskap**

Payne (2015) framhåller i sin genomgång av empowerment och företräderskap att den liknar en typisk teoretisk utgångspunkt i att vilja skapa delaktighet hos grupper som annars blir utfrysta av resten av samhället. Man företräder sin klient för att man "vet mer" om ämnet och är just specialist för att man har en utbildning. Författaren skriver att makt i företräderskap har genom historien inte alla gånger handlat om hur man ska använda sin makt, utan att försöka behålla makten. Detta leder till att företrädare ibland inte vill ta till sig kritik kring sitt makthavande. Payne (2015, s. 377) påpekar även att makthavare som företräder andra människor oftast har slagit fast vilka åsikter och ideologier som är "rätt", vilket gör dessa så dominerande i samhället att det är svårt att arbeta i motström mot dessa. Däremot verkar det som att empowerment syftar till att individen måste bli empowered för att tillvägagångssättets ska fungera men är inte empowerment en viktig del i socialt arbete oavsett? Detta gör att empowerment kan ifrågasättas i om det faktiskt är ett användbart teoretiskt begrepp eller en självklarhet inom socialt arbete. Problemet som Payne (2015) uttrycker det som handlar även om att alla klienter inte kan uppnå vad som kan klassas som empowered. Detta gör att socialarbetare som utgår från empowerment och företräderskap inte kan gå vidare med den



individerna då de inte utgjort den del av praktiken som innefattar att bli empowered i sig själv som anses vara obligatoriskt för att praktiken ska funka i den verkliga världen menar Payne (2015).

### **Kritik mot delaktighet**

När det kommer till begreppet delaktighet utifrån Molin (2018) så finns det svårigheter när det kommer till tolkning av vad begreppet innebär och även hur den ska appliceras på olika situationer eller individer. Delaktighet kan tolkas olika av alla och därmed kan innebörden av ett arbete kring delaktighet påverka människor olika. Därför kan det vara svårt att arbeta för att "främja delaktighet" när det tolkas olika. Ett annat problem med delaktighet är den typ av särbehandling som människor kan komma att uppleva när det talas om att det ska ske ett arbete kring att främja deras delaktighet på ett eller annat sätt. Molin (2018) menar att vissa vill ha de positiva delar som finns med att göras delaktiga, samtidigt som de heller inte vill känna sig utpekade för att de faktiskt måste bli stöttade i processen att göras delaktiga. Detta kan utgöra mer skada än nytta för individer.

## **Metod**

### **Ansats**

Vi har valt att använda oss av kvalitativ metod i form av semistrukturerade intervjuer för vår datainsamling. Syftet med vår studie är att ta reda på hur personalen upplever vårdnadshavarnas delaktighet, detta innebär att vi vill undersöka personalens uppfattningar, erfarenheter och upplevelser av vårdnadshavarnas delaktighet. Kvale & Brinkmann (2014) skriver att syftet med kvalitativ forskningsintervju är just att få ta del av erfarenheter genom ett mer vardagligt samtal där känslor och uppfattningar kan komma fram lättare. Syftet med att använda sig av just kvalitativ forskningsintervju är också att ge en mer nyanserad bild av personens upplevelser. Den semistrukturerade intervjun ger även möjlighet till att utveckla och precisera svar genom att fråga en gång till eller ta pauser för att ge intervjupersonen plats att tänka till och utveckla sina svar. Bryman (2018) skriver om semistrukturerade intervjuer och menar att man i en semistrukturerad intervju kan välja att helt avvika från intervjuguiden och utgå från vad intervjupersonen valt att prata om och ställa frågor utifrån det. I vårt fall valde vi att göra så genom att ha inledande frågor och sen ge intervjupersonen möjlighet att utveckla åt vilket riktning de ville. Därefter använde vi intervjuguiden för att få personen att hålla sig till ämnet, men utöver det var intervjuerna väldigt fria till hur intervjupersonen tolkar våra frågor. Det var lite svårt för oss som intervjuare att veta vart gränsen går för irrelevanta svar, men oftast hittade intervjupersonen tillbaka till grundfrågan även om det kunde ta en stund. En annan sak var att vi inte behövde ställa alla frågor som vi hade i intervjuguiden, utan vi utgick från vad intervjupersonen svarade och vad hen täckte med sina svar för att sedan lägga till följdfrågor som var relevanta till det ämnet eller helt enkelt hoppa över frågor som redan hade besvarats under tidigare frågor. Vi ville ha svar som var fyllda med åsikter, känslor och upplevelser som är specifika och personliga för varje intervjuperson, därför passade semistrukturerade intervjuer in för att ge intervjupersonen den möjligheten att kunna utveckla sina svar.

Bryman (2018) tar upp att kvalitativ forskning kritiseras för att vara subjektiv och att studien utförs för öppet för att kunna skapa en fördjupad bild av hur det faktiskt ser ut. Då vår studie är explicit i att vi frågat frågor kring personalens erfarenheter för att få en fördjupad förståelse i hur vårdnadshavare görs delaktiga på HVB verksamheterna, är vi förstående till kritiken men anser inte kritiken vara relevant eftersom det är just dessa subjektiva upplevelser som vi vill komma åt hos personalen. Studien kan anses vara väldigt subjektiv och det har sina dåliga sidor, men eftersom vi vill åt personalens subjektiva upplevelser är det svårare att få fram genom en kvantitativ eller observationsstudie. På ett annat plan så anser vi att det är viktigt att komma åt den subjektiva och känslolagda sidan av dessa människor som arbetar inom verksamheterna kring hur de har upplevt delaktighet hos vårdnadshavare. Dessa upplevelser kan öppna upp för diskussion, vare sig de går att generalisera eller användas på ett större plan så ska diskussionen öppnas upp för att det finns två sidor av myntet och att personalen utgör en av de. De kvantitativa forskarna som enligt Bryman (2018) kritiserar att kvalitativ forskning är väldigt subjektiv har rätt i att det är mycket svårare att skapa en tydlig tråd i arbetet när det är så "fritt" för tolkning och diskussion, detta kan leda till att författarna skapar sin egen uppfattning om vad som uppkommer under intervjuerna och att arbetet blir spretigt. Det finns en sanning i det Bryman (2018) kritiserar i att subjektivitet är svår att göra riktiga svar av. Vi kan helt enkelt inte klumpa ihop någons upplevelser, känslor eller erfarenheter med varandra och kalla det ett tydligt svar, för tydligt är det inte. Däremot kan upplevelserna knytas samman med andra faktorer som är mer objektiva, exempelvis vad verksamheterna i fråga har för utgångspunkt i sitt arbete kring exempelvis delaktighet. Dessa kan användas som en grund till upplevelserna och bilda en röd tråd i att alla i personalen arbetar inom HVB, alla har som utgångspunkt att göra vårdnadshavare delaktiga och alla har erfarenheter av hur det arbetet kan se ut.

## **Urval**

Vi har ett urval på fyra personer som jobbar inom två olika HVB-verksamheter inom Västra Götalandsregionen. Dessa personer har olika utbildningar sedan tidigare, men har liknande arbetsuppgifter.

Backman (2016) skriver att man oftast har vissa kriterier för urvalet av informanter i sin studie, exempelvis en åldersgräns, specifikt kön eller liknande. Våra kriterier bestod av att: Informanten måste vara minst 18 år gammal och arbeta inom någon typ av HVB-verksamhet och alla informanter måste ha ungefär samma position inom HVB-verksamheterna. Andra kriterier hade vi inte, vi utgick varken från kön, etnicitet eller liknande då det inte var relevant till studien. Bryman (2018) skriver om bekvämlighetsurval, vilket var vad vi använde oss av genom att höra av oss till enhetschefen på en verksamhet där en av oss tidigare arbetat och frågade om vi fick utföra intervjuer med två av deras personal, vilket gick bra för verksamheten. Bekvämlighetsurval innebär att verksamheterna är lättillgängliga för oss som utför studien. Därefter fick vi även hitta en annan verksamhet, vi valde att söka på HVB verksamheter inom regionen och ringde till den första som vi upplevde var lik den vi hade i när det gällde åldersspannet på de ungdomar som verksamheten vände sig till. Vi kontaktade enhetschefen som ordnade två intervjuer utifrån våra kriterier ganska så direkt. Vi valde inte själva ut vilka

av personalen som skulle intervjuas, det enda vi hade makt över var att vi mejlade de efter samtalet med samtyckeskontrakt och informationskravet som vi behövde ha innan intervjuerna. Vi hade alltså ingen makt över vilka som deltog utan det hade enhetscheferna/teamledarna och de fyra personer som valde att delta. Däremot kände en av oss till en av verksamheterna där vissa av informanterna jobbade på, vilket kommer tas upp senare under etiska överväganden. Dock påverkade inte detta i urvalet. Sannolikhetsurval, något Bryman (2018) skriver om att det är ett urval som ger alla individer i vårt fall på en enhet chansen att bli valda. Vår studie som undersöker HVB-verksamheter inom Västra Götalandsregionen kan inte appliceras på hela Sverige eller ens hela regionen där vi utfört studien. Därför måste vi vara noggranna med att denna studie inte visar en generell verklighetsbild av hur personal inom HVB i Sverige ser på vårdnadshavarnas delaktighet dock bidrar vår studie med att kasta ljus på fenomenet.

Redan i början och under arbetets gång med examensuppsatsen hade vi tankar kring om vårt urval på endast fyra personer räckte för att skapa en ordentlig studie kring personalens perspektiv och generalisera detta. Bryman (2018) skriver om problem med generalisering och menar att en stor kritik mot kvalitativ forskningsintervju är just att en liten grupp med människor som intervjuas inte kan användas som en utgångspunkt till hur hela samhället tänker och upplever ett fenomen, i detta fall kring vårdnadshavares delaktighet utifrån personalens perspektiv. Fyra personer är en väldigt liten del av hela HVB-verksamheten som finns runtom i Sverige och så klart kan inte vår studie representera alla HVB-verksamheter i landet.

### **Datainsamling**

I detta avsnitt går vi över hur de intervjuerna planerades med informanterna, hur intervjuerna gick till och om vår intervjuguide fungerade under intervjuens gång.

Efter att verksamheterna tackat ja till deltagande bokade teamledarna/cheferna tider för sin personal för när de var tillgängliga till att delta på våra intervjuer och intervjuer genomfördes under en två veckor lång period. Vi skickade därefter direkt ut mejl till alla fyra med samtyckeskrav, informationsbrev och Zoom länk och bad informanterna att läsa igenom informationsbrevet och signera samtyckeskravet innan intervjun och mejla det tillbaka till oss snarast. Då vi fortfarande befinner oss i en pandemi ville varken vi eller verksamheterna bidra till smittorisken och vi valde redan i samband med samtalen med enhetscheferna/teamledare att ha alla intervjuer digitalt, vilket uppskattades från deras håll. Intervjuguiden som vi använde oss av kom till användning men var inte helt styrande. Då vår intervju var semistrukturerad ville vi ge informanterna tid att svara på frågorna vi ställde och vi avbröt aldrig, vilket många gånger ledde till att informanterna svarade på flera av frågorna vi hade i guiden utan att vi ställt dem. Alla intervjuer följde tidsramen och tog mellan 40–50 minuter. Vi var båda med på intervjuerna, även om endast en av oss intervjuade då vi ansåg det viktigt att båda är delaktiga i arbetet till fullo.

Ett mindre problem var att när man säger saker som “mm, precis, jag förstår” som man gör i ett vanligt samtal i verkliga livet så avbryts inte den andra personens röst. Det gör det däremot i ett zoom-samtal, vilket försvårar för oss som intervjuare att få intervjupersonen att känna sig

lyssnad på. Vi valde att trots problemet, ändå uttrycka oss som vi brukar för att göra det mer bekvämt för intervjupersonen då det replikerar ett verkligt samtal. Zoom fungerade till stor del men vi stötte på ett problem under en intervju med att en av informanterna inte visste hur man satte på mikrofonen vilket försenade intervjun med 30 minuter. När vi väl lyckades lösa det genom att hjälpa informanten så fungerade det bra, men Zoom är kanske inte optimalt för alla och det hade varit bra om vi var tydliga med hur man går in i ett Zoom-möte i mejlet vi skickade ut för att undvika en sådan händelse.

### **Bearbetning av analys**

För att kunna analysera och bearbeta materialet som vi samlat in under intervjuerna började vi med att lyssna på ljudinspelningarna från varje intervju och transkribera dessa i ett enskilt dokument. Varje intervju transkriberades i detalj, där pauser, talspråk och annat togs upp för att kunna skapa en bättre bild av vad informanten berättade. Då vi transkriberade fanns det risk att inte fånga upp saker som inte kan skrivas ner i text, exempelvis kroppsspråk, gester och mimik, vilket gör att det som transkriberades ibland kan låta abrupt eller konstigt för läsaren i hur samtalet flyter på.

Bryman (2018) skriver om tematisk analys och menar att det är en av de vanligaste analysmetoderna inom kvalitativ forskning. Inom tematisk analys, som man även hör i namnet, går ut på att finna teman i datainsamlingen, exempelvis om flera av informanterna talar om begreppet delaktighet under en måltid så kan dessa analyseras som ett tema. Författaren menar att tematisering även kan förstås som repetition som skapar teman. När det blir ett mönster av att varje informant pratar om något specifikt så skapar detta ett mönster i att alla har upplevt detta, vilket skapar ett tydligt tema. Repetition kan även ses i hur mycket ett begrepp tas upp i en kontext, exempelvis begreppet delaktighet. Dock måste denna repetition vara i linje med forskningsfrågorna då det inte skapar ett tema bara för att informanterna av en slump valt att prata om något som inte är relevant för studien. Därefter finns det även andra mönster och teman som kanske inte är lika tydliga men uppkommer under intervjuerna, vilket är tonfall, nickar/skak på huvudet eller liknande. Dessa kan tydliggöra vad som är av betydelse för studien skriver Bryman (2018, s.705). Som vi tidigare nämnt så transkriberade vi allt som sas och vi försökte även till stor del att ta med kroppsspråk och tonfall som avgränsar och sätter vikt på vissa begrepp eller händelser i transkriberingen för att kunna gå tillbaka till detta och inte lita blint på endast den transkriberade texten av vad som sas. Detta gör även att det blir lättare för oss som utför studien att veta vad som är av stor betydelse i det informanterna berättar, då informanterna ofta kunde lämna frågeställningen helt och prata om irrelevanta saker som inte hörde till studien. Ett mindre problem vi stötte på under transkriberingen av intervjuerna var att ljudinspelning på telefonen av ett Zoom samtal på datorn inte bidrar till bästa ljudupptagningen. Detta ledde till att det var svårt att höra vissa delar av samtalet men inte omöjligt. Eftersom vi båda valde att spela in under intervjuerna kunde man gå tillbaka till den andres telefon och kanske ha bättre ljudupptagning vilket underlättade under transkriberingen då man kunde lita på att den andre hade en bättre inspelning.

Vi började med att använda oss av kodning, något Hjerm, Lindgren & Nilsson (2014) menar är det första steget i en analysering där det insamlade materialet struktureras lite grövre och mer brett för att hitta sig fram i materialet. Detta valde vi att göra genom att dela upp frågorna som ställdes och sedan placera de olika informanternas transkriberade svar på frågorna i varje kategori för att kunna arbeta oss genom materialet på ett smidigare sätt. Då varje intervju transkriberades på cirka tio sidor ren text hade det annars varit väldigt svårt att navigera runt materialet och hitta rätt. Hjerm, Lindgren & Nilsson (2014, s. 37) förklarar det som reduktion av data, vilket är när man gör all datainsamling mer hanterbart. Under analysen har vi behövt gå igenom nästan 40 sidor av ren transkribering och det är väldigt svårhanterligt då det inte finns någon struktur utöver frågeställningarna. Vad vi valde att göra utifrån Hjerm, Lindgren & Nilsson (2014) var att ta fram de frågor som innehåll "svar" på vårt syfte med studien. Varje informant har svarat på likadana frågor, vilket gjorde det lätt att manövrera och sätta ihop informanternas svar på en viss fråga till ett längre stycke med uppdelningar från varje informants perspektiv. Där kunde vi rensa bort irrelevanta berättelser, onödiga detaljer och annat som fanns med i transkriberingen. Redan här gjordes någon typ av tematisering, då varje stycke handlade om ett visst ämne som alla informanter fick berätta om, även om deras berättelser inte alltid var överens med varandra. Detta underlättade för oss under tematiseringen, då vi lätt kunde hitta till ett visst tema inom kodningen och utgå från det istället för 40 sidor icke strukturerad transkribering.

Hjerm, Lindgren & Nilsson (2014, s. 40) skriver om tematisering och beskriver det som ett "släkträd". Dessa koder som samlats ihop ska nu ordnas likt ett släkträd, i koppling till varandra och hur de hänger ihop. Exempelvis är i vårt arbete delaktighet ett centralt begrepp genom hela analysen, vilket sen kommer skapa grenar i koppling till delaktigheten, exempelvis det första mötet eller vårdnadshavarnas perspektiv. Dessa kopplingar är alla betydelsefulla för analysen och i förhållande till syftet och frågeställningarna. Syftet med analysen är enligt författarna, att skapa mening och djup i det som samlats in och ge "svaret" på frågornas mening och nyansering.

Slutligen kommer vi till slutsatsen, där all tematisering och kodning bildar en uppfattning av vad som analyserats och hur det är relevant till studiens syfte (Hjerm, Lindgren och Nilsson (2014). I analysen fick vi fram fyra huvudteman och två underteman. Det första huvudtemat är *vikten av vårdnadshavarnas delaktighet*. Det andra huvudtemat kallar vi *det första mötet* med ett undertema som handlar om *hjälpmedel för delaktighet*. Det tredje huvudtemat omfattar *omständigheter som kan begränsa delaktigheten*. Det fjärde och sista huvudtemat är *när konflikter står i vägen för delaktighet* som har ett undertema som berör *när delaktighet inte ses som möjlig*.

## **Litteratur**

För att hitta tidigare forskning kring ämnet valde vi att använda databaser från Högskolan Väst bibliotek. Där valde vi databaserna Psycarticles, Psycinfo och Sociology Source Ultimate. Därefter avgränsade vi artiklarna som kom upp vid sökning genom att begränsa till artiklar från år 2010 och fram för så aktuell forskning som möjligt. De sökord vi använde oss av för att hitta

artiklarna var “Engagement”, “Parent”, “Children”, “Therapist”, “Social work”, “Family reunification”, “Child protection”, “Care home”, “Perspective”, ”Attitude”. Vi använde oss endast av artiklar som var märkta som peer reviewed. Vi märkte redan från början att det inte verkade finnas särskilt mycket svensk forskning kring ämnet, vilket utgjorde att vi endast sökte efter engelska artiklar. Mycket av svensk forskning som vi lyckades hitta var relevant till själva ämnet, men hade perspektiv som oftast utgick från barnen vilket inte var av relevans för vår studie. Mycket vikt lades på bland annat barnkonvention och barns röst, vilket är väldigt bra studier men inte relevant för vår studie då vi studerar vårdnadshavare och främst personalens perspektiv. När vi sökte på engelska artiklar så fick vi upp hundratusentals artiklar, vilket vi därefter fick filtrera genom thesaurus term i databaser som visar hur många artiklar som finns under de nyckelord vi sökt. Därefter filtrerades våra sökningar till ett fåtal hundra artiklar som vi sedan läste titlarna på för att se om de var relevanta för vår studie. När vi väl hittade artiklar där titeln verkade relevant, sparade vi dessa i ett dokument. Vi fick ihop ca 20 artiklar, vilket vi därefter läste abstraktet på alla 20 för att se om innehållet var relevant för studien. Efter läsning av abstract fick sex av dessa gå vidare och användas som tidigare forskning i studien. Det var då vi började läsa igenom artiklarna noggrant och skriva om de.

### **Etiska överväganden**

Enligt Vetenskapsrådet (2017) så är forskningsetik en stor del av forskning som ställer krav på forskare i vad som får forskas, på vilket sätt och med vilka informanter. Dessa krav ställs för att skydda individer och samhälle från att lida men som konsekvens av forskning som gjorts. Därefter förklaras även forskareetik, vilket är annorlunda från forskningsetik i att det ställer krav på forskaren och hur den uppträtt under forskningen, hur man bearbetat materialet som forskare och om detta är rätt/bra eller fel/dåligt i sättet det bearbetats.

I svensk forskning har vi grundläggande etiska principer som berör frågor kring frivillighet, integritet, anonymitet och konfidentialitet för personer som deltar i studien, de forskningsetiska principerna är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetkravet och nyttjandekravet enligt Bryman (2018). Anonymitet och konfidentialitet måste inte alltid vara med, men de är viktig att upplysa att det är en viktig princip inom stor del av forskning. *Informationskravet* ställer krav på dig som genomför en studie att man skall informera deltagarna om undersökningens syfte samt att deltagandet är frivilligt. Det gjorde vi genom att skicka informationsbrev till deltagarna där det framgick information om studiens syfte, att deltagandet är frivilligt samt att de har friheten att avbryta sitt deltagande utan att ange skäl. I brevet framgick även hur den personliga integriteten kommer att skyddas och hur materialet kommer behandlas. *Nyttjandekravet* innefattar att uppgifter och information man samlat in endast är i syfte för forskningen och inte kommer användas för något annat ändamål. *Samtyckeskravet* innebär att deltagarna själva har rätten att bestämma över sin medverkan i forskningen. Detta tillämpades genom att deltagarna skrev på en samtyckesblankett och lämnade in det till oss innan intervjuerna ägde rum. *Konfidentialitetkravet* innefattar att deltagarnas personuppgifter måste förvaras så att obehöriga inte kan nå det och att inte avslöja namn på personer eller verksamheter i rapporteringen och därmed riskerar de inte att röjas (Bryman, 2018).

Något vi diskuterade ganska mycket rörande just informanternas möjligheter att prata öppet och bevara sin anonymitet var att en av oss hade arbetat inom HVB och haft sin VFU på en av de verksamheterna där vi utförde intervjuerna. Med det hade den av oss redan förutfattade meningar om hur HVB fungerar, hur det kan se ut och vad man hade kunnat få för svar. De etiska övervägandena diskuterades redan under andra handledningen och vi avråddes från att intervjua informanter som en av oss kände. Där kom vi fram till att det är bäst om den av oss som inte arbetat på HVB håller i alla intervjuer för att intervjuerna inte skulle bli påverkade av förutfattade tankar och upplevelser. Vetenskapsrådet (2017, s. 13) skriver om Mertons Cudos krav som utgjort fyra principer kring just forskareetik, som kallas CUDOS-kraven. Ett av dessa krav, bokstaven D i CUDOS som står för Disinterestedness (opartisk) innebär att forskaren inte ska ha några andra motiv än det som är forskningens motiv och ämne. Detta beskrivs dock av Vetenskapsrådet (2017) som väldigt svårt att genomföra då alla forskare kommer ha egna motiv till varför de utför studien och att detta inte behöver vara ett motiv som påverkar arbetet negativt eller deltagarna i studien. Vi kom trots det fram till att den av oss som inte hade arbetat på HVB skulle hålla i intervjuerna för att minska risken att de skulle påverka, samtidigt som vi även ville hålla ett likadant sätt att intervjua och till hur frågorna ställs.

### **Resultat och analys**

Detta avsnitt avser att presentera de teman som framkom i analysen och ställa dessa i relation till tidigare forskning, litteratur och teoretiska utgångspunkter. Resultatet kommer redovisas med fyra huvudteman och två underteman. Det första huvudtemat är *vikten av vårdnadshavarnas delaktighet*. Det andra huvudtemat kallar vi *det första mötet* med ett undertema som handlar om *hjälpmedel för delaktighet*. Det tredje huvudtemat omfattar *omständigheter som kan begränsa delaktigheten*. Det fjärde och sista huvudtemat är *när konflikter står i vägen för delaktighet* som har ett undertema som berör personalens *arbetssätt och attityder som begränsar delaktighet*. Dessa teman är utformade efter syftet med vår studie som är att beskriva och analysera vårdnadshavarnas delaktighet i sina barns placering på HVB utifrån personalens perspektiv. Frågeställningarna vill tydliggöra hur vårdnadshavare görs delaktiga i det arbetet och personalens tolkningar av deras delaktighet.

I resultatet i de fall informanterna citeras kommer de att få fiktiva namn. Vi vill även upplysa om att informanterna nämner namn på verksamheterna ett flertal gånger under intervjuerna och i presentationen av materialet nedan kommer dessa namn bytas ut mot “\*\*\*\*” för att behålla verksamhetens och informanternas anonymitet enligt konfidentialitetskravet.

### **Avgränsning**

Informanterna som deltog i studien är sammanlagt fyra, från två olika HVB- verksamheter som båda befinner sig inom Västra Götalandsregionen. Alla informanterna har arbetat på respektive HVB mellan fyra och fem år och har alla tidigare erfarenheter av att jobba inom liknande verksamheter. Tre av fyra informanter har tidigare arbetat inom SIS som är låsta institutioner och en av informanterna har flera års erfarenhet av arbete inom skola. Informanterna har även liknande utbildning på högskolenivå med samhällsvetenskaplig inriktning. HVB-verksamheterna har ett åldersspann på ungdomarna som tas emot som ligger mellan 12–18 år.

Båda verksamheterna försöker ha som utgångspunkt att ha så lite åldersskillnad mellan ungdomarna som vistas samtidigt så att de äldre inte ska påverka de yngre eller att konflikter uppstår på grund av ett tydligt åldersspann.

Informanterna har ungefär samma arbetsuppgifter på respektive HVB. Dessa består av möten med barnen och vårdnadshavare/familj och att lägga upp arbetet och vara tillgänglig och stödjande utifrån barnens individuella behov. Detta kan bland annat innebära att personalen lagar mat med barnen, har möten med dem, håller i vissa aktiviteter och liknande. Även journalanteckningar, samtal med socialtjänst och annat förekommer i arbetet.

### **Vikten av vårdnadshavarnas delaktighet**

Alla informanter uttryckte på ett eller annat sätt att de anser vårdnadshavarnas delaktighet vara en viktig del av processen samt att personalen försöker motivera vårdnadshavarna till att vara delaktiga. Båda verksamheterna upplever att vårdnadshavarnas delaktighet oftast bidrar till positiva resultat samt att det oftast leder till att barnet och vårdnadshavaren får en bättre relation till varandra i samband med barnets behandling/vistelse på HVB. Vårdnadshavarnas delaktighet är en viktig del av en placering på HVB vilket sätter ständig press på personalen att ständigt involvera vårdnadshavarna i arbetet.

*“Ja att de är väldigt delaktiga och ska vara delaktiga, de är inte så att vi tar ditt barn och så får du paus i några månader utan du ska vara med i arbetet.” (Lisa)*

Personalen är väldigt bestämda med att vårdnadshavarna ska vara delaktiga och utgår inte från vårdnadshavarnas ovilja eller vilja till att vara delaktiga. Däremot är det en tvetydig hållning som uttrycks av personalen när de säger att vårdnadshavarna ska vara delaktiga och tycks ha en utgångspunkt i att en del vårdnadshavare vill slippa vara delaktiga.

*“Nu kommer detta låta jättehemskt, men vissa tycker att åh nu behöver inte jag ta något ansvar, för nu ska \*\*\* ta ansvar över mitt barn.” (Ali)*

En del vårdnadshavare uppfattar placeringen som en paus från att vara vårdnadshavare vilket gör personalens arbete kring delaktighet svårare, eftersom en del vårdnadshavarna har en tanke om att de inte behöver vara ansvariga över sina barn när de är placerade på HVB. I en amerikansk studie samt en kanadensisk studie fann man i resultatet att personalens beteende, arbetssätt och samarbetsvilja spelade stor roll för hur delaktiga vårdnadshavarna ville vara eller hur delaktiga de gjordes av personalen (Charest-Belzile m.fl., 2020) & (Dynes, Tompsett & Domoff, 2018). Molin (2018) beskriver delaktighet som att det handlar om att uppmärksamma en individs förmågor och bekräfta vikten av dessa för att kunna delaktiggöras. Genom att förklara och motivera varför samarbetet är viktigt för vårdnadshavarna skapas ett utgångssätt för vårdnadshavarna att förhålla sig till, exempelvis hur de ska vara delaktiga, hur ofta osv.

*“Vill de vara delaktiga och man ser att det är bra att de är delaktiga, ibland finns det ju faktiskt föräldrar som man känner kanske inte är rätt stöd för ungdomen, så då hjälper vi föräldrar och berättar hur vi jobbar och vad vi vill att de ska stödja ungdomen i...” (Ali).*



I detta betonar personalen att det är viktigt att de öppnar upp för möjligheter för vårdnadshavarna att göras delaktiga genom att företräda dem för att kunna utgöra lämpligast stöd för sitt barn. Payne (2015, s.381) skriver att det inte bara är upp till personalens goda vilja att företräda vårdnadshavarna när de ser att det kan vara bra för barnen, vårdnadshavarna har också rätt att få vara delaktiga i sina barns vård. Företräderskapet har som syfte att främja delaktighet genom att göra vårdnadshavarna empowered i en situation där vårdnadshavarna inte vet hur de ska gå till väga. Personalen påvisar sitt företräderskap genom hur de möjliggör för vårdnadshavarna att göras delaktiga genom att bli empowered.

Det sker en tvetydighet hos personalen i att vårdnadshavarna ska vara delaktiga men samtidigt har personalen ingen given utgångspunkt i hur vårdnadshavarna ska göras delaktiga.

*''Såklart vill vi att föräldrarna är delaktiga men ibland vet vi inte riktigt vad de vill och då vet vi inte hur vi ska ta med de i arbetet heller. Ibland säger föräldrar att de vill vara där för sitt barn men inte hur, ja då får vi sitta och klura på det.''* (Moa)

Vårdnadshavarna visar att de vill vara delaktiga men de uttrycker inte på vilket sätt de vill göras delaktiga, detta skapar osäkerhet hos personalen då de inte vet hur de ska gå vidare med att möjliggöra detta. Molin (2018) skriver att delaktighet inte bara handlar om hur individen ska göras delaktig utan även att det finns barriärer som hindrar detta. Personalen förklarar att de inte vet hur de ska gå vidare vilket enligt Molin (2018) har en benägenhet till att begränsa delaktighet när det finns ett otillräckligt stöd att ges till vårdnadshavarna från början. Personalen i vår studie tar upp ett exempel av en mamma som begränsar samarbetet vilket påverkar arbetet med barnets situation:

*''Det är ju synd om ungdomen som blir lidande utav att mamman inte kan samarbeta med oss. Man behöver inte tycka samma som oss men man kan ändå ha kontakt och en dialog.''* (Ali)

Vårdnadshavarnas sätt att försöka vara delaktiga gynnar inte alltid barnets bästa och samarbetet med personalen, men personalen försöker överse detta genom att uttrycka vikten av att vara samarbetsvillig trots vårdnadshavarnas personliga uppfattningar om verksamhetens arbetssätt. Denna inställning skulle kunna tolkas som en vilja hos personalen till att göra vårdnadshavarna empowered. Payne (2015) skriver om empowerment och företräderskap, att det ska bidra till att socialarbetare kan utforma hjälp och samarbeten. Det i sin tur ska leda till att socialarbetare skall bidra till potential hos vårdnadshavarna att förstå vikten av delaktighet. Detta stämmer överens med det personalen berättar kring vårdnadshavarnas samarbetsvilja. Personalen menar att det inte går att beskylla vårdnadshavarna för att de inte vet hur de ska vara delaktiga utan att det är personalens ansvar att involvera dem i arbetet. Personalen menar att vårdnadshavarna måste bli stöttade genom hela processen för att kunna samarbeta i främjandet av deras delaktighet.

*''Vi fattar att alla föräldrar inte vet hur man ska samarbeta med oss, dem har ju liksom haft hela ansvaret innan och så kommer vi och ska ta ''över'' från ingenstans. Såklart måste vi stötta dem i det för hur ska dem annars veta?'' (Moa)*

Personalen beskriver att dem har förståelse kring att alla vårdnadshavare inte vet på vilket sätt de ska vara delaktiga och att personalen som besitter kunskap bör ansvara för att inkludera vårdnadshavarna. Arneson m.fl. (2020) har försökt identifiera hur personal kan arbeta för att öka vårdnadshavares delaktighet i stödet som ges till deras barn. Arneson m.fl. (2020) betonar att det inte bara handlar om att vårdnadshavare ska vara positiva till delaktighet utan även hur de ska göras delaktiga i praktiken. Payne (2015) syftar till att det underlättar för vårdnadshavare när företrädarna vilket i detta fall är personalen har ett tydligt arbetssätt och motivering till varför vårdnadshavarnas delaktighet är viktigt. Det finns en del vårdnadshavare som inte vill eller vet hur de ska vara delaktiga i sitt barns placering. Därför blir arbetet med vårdnadshavare som inte tycks se vikten av sin närvaro i sitt barns placering begränsande för personalen. Personalen får det svårare att inkludera vårdnadshavare som har en annan tanke om hur arbetet med sina barn kommer att se ut, vilket skiljer sig från personalens arbetssätt.

*''Det är himla svårt att samarbeta med föräldrar som tror att de kan lämna över ansvaret på oss, de har liksom tanken att ''nu kan jag vila ett tag'' och då blir det svårt att ändra det tänkandet. Nu är den tanken fast och det enda vi kan göra att försöka få de att fatta'' (Ali)*

När vårdnadshavare går in med tanken om att de inte behöver vara delaktiga i placeringen så skapas det ett tankesätt som kan vara svårt för personalen att bryta sig igenom. Vilket i sin tur leder till att personalen behöver lägga mer vikt i att ändra den tankegången i stället för att fokusera på delaktighet.

*''Jag fick sitta och förklara för henne varför det är viktigt att hon deltar i möten osv, detta upprepades många gånger innan vi fick se en skillnad...'' (Ali)*

Personalens fokus är att främja delaktighet hos vårdnadshavare, men tiden som ska läggas på att främja delaktighet blir i stället tid som läggs på att förklara för vårdnadshavare varför de ska vara delaktiga. Payne (2015) menar också att empowerment och företrädarskap ska främja delaktighet. Arneson m.fl. (2020) skriver även att vårdnadshavares delaktighet är en stor och viktig del av terapeutiskt stöd i alla typer av sammanhang, vare sig skolan, hemma eller inom annan verksamhet. Vikten av vårdnadshavarnas delaktighet uppkommer genom ett samarbete mellan personal och vårdnadshavare där personalen med sin kunskap ska introducera och möjliggöra delaktighet. Detta påvisar hur stor omständighet det faktiskt är för en familj att genomgå en process av behandling, både om det är ett familjearbete och om det bara handlar om ens barn. Vårdnadshavarna ska efter denna introducering ha förkunskap och känna sig säkrare i hur dem ska vara delaktiga i sina barns vistelse på HVB. Personalen är mån om verksamheternas utgångspunkt i att arbetet med delaktighet introduceras redan under det första mötet som presenteras nedan.

Personalen uttrycker ett flertal gånger vikten av delaktighet och att vårdnadshavarna är en viktig del i barnens placering på HVB. Däremot uppvisar personalen tvetydigheter i hur arbetet med delaktighet ska utföras och att vårdnadshavarna kan vara den faktorn som begränsar delaktighet. Samtidigt som personalen även någon gång uttrycker att de också kan bli bättre på att motivera vikten med vårdnadshavarna delaktighet. Arneson m.fl. (2020) uttrycker vikten av vårdnadshavarnas delaktighet och att det ska ske en introducering av kunskap och motivering för delaktighet för att vårdnadshavarna ska förstå hur de ska vara delaktiga. Däremot bekräftar personalen ett flertal gånger att vårdnadshavarna inte vet hur de ska vara delaktiga, vilket begränsar personalen arbete. Payne (2015) beskriver målet med företräderskap som att företräda klienter med sin kunskap som vill få sin röst hörd, i detta fall vårdnadshavarna. Då personalen är företrädare och deras arbetssätt är en avgörande faktor till hur vårdnadshavarna motiveras är personalens företräderskap en viktig del i att kunna göra vårdnadshavarna mer delaktiga.

### **Det första mötet**

Alla informanter från båda HVB talade om "det första mötet" med vårdnadshavarna och hur delaktighet togs upp under det första mötet. Alla informanterna uppmanade vårdnadshavare till att gå på "studiebesök" på HVB- verksamheten för att personalen informerar och presenterar HVB-hemmet och vad för stöd som erbjuds barnet och vårdnadshavarna. Härmed upplyser båda verksamheterna om vikten kring vårdnadshavares delaktighet i deras barns vistelse på verksamheten och hur den ingången öppnar upp för möjligheten för vårdnadshavare till att våga och vilja vara delaktiga i arbetet. Ett första möte kan se ut på olika sätt utifrån omständigheterna gällande placeringen. Personalen berättar hur ett första möte kan se ut med vårdnadshavarna och barnen:

*"...det kan börja lite olika men vi uppmuntrar till ett studiebesök i alla fall och då vill vi ju gärna att vårdnadshavaren är med på studiebesöket så att de också får se vad \*\*\* är för ställe och självklart ungdomen men ibland är det sådana konflikter så att de inte kan vara med på just de mötet, studiebesöket, men då kan föräldrarna få eget studiebesök i stället då". (Lisa)*

Personalen uppmuntrar vårdnadshavare till att få en inblick i verksamheten genom ett studiebesök innan placeringen, oavsett situationen mellan barnet och vårdnadshavaren. I vissa fall har barnet ingen god relation till sin vårdnadshavare och därför erbjuds vårdnadshavaren ett annat tillfälle att besöka verksamheten. Detta eftersom personalen vill främja delaktighet hos vårdnadshavarna trots relationen till dess barn. Payne (2015) talar om att empowerment ska utföras av företrädarna på så sätt att de insatser som genomförs, utförs på sätt som främjar delaktighet. Detta genom att motivera och göra individer empowered i sin utsatta situation så att de lättare kan göras delaktiga i processen. Detta påvisas i personalens agerande där de uppmuntrar vårdnadshavarna till ett studiebesök trots relationen de har till sina barn. Även Gladstone m.fl. (2012) skriver att vårdnadshavarna känner mer motivation till att vara delaktiga i sina barns placeringar när personalen visar hängivenhet till att det är viktigt att vårdnadshavarna är viktiga i processen. Det finns olika förväntningar på vårdnadshavare under det första mötet utifrån situation, även här läggs ett stort fokus på att vårdnadshavarna är en viktig del i processen redan från början av placeringen.

*“I det första mötet då kollar man vad är \*\*\* och vad är syftet med att vara på \*\*\*, och då upplyser vi föräldrarna om att det är ett arbete för alla liksom. De är fortfarande ansvariga för sina barn när man bor här på \*\*\*, just utifrån om ungdomen vill sova hos en kompis exempelvis så är det inte vi som säger ja eller nej, utan vi ringer och frågar föräldrarna, ‘nu vill ditt barn sova hos den kompis, är det okej för dig då’. (Lisa)*

Redan under det första mötet tydliggörs det för vårdnadshavarna att deras delaktighet är viktig då de fortfarande är ansvariga över sina barn när de är placerade på HVB. Personalen uttrycker att de vill att vårdnadshavarna ska ha ett fortsatt ansvar över sina barn vilket uppkommer exempelvis när barnen som citatet ovan frågar om de får sova över hos en vän. Då görs vårdnadshavarna delaktiga genom att personalen vidarebefordrar förfrågan till vårdnadshavarna som får ta det beslutet. Gladstone m.fl. (2012) tar upp i sin studie att de terapeuter som blev tillfrågade kring hur delaktigheten påverkas av ett samarbete mellan personalen och vårdnadshavarna. Resultatet påvisade starkt att det samarbetet där personalen bjuder in vårdnadshavarna till att vara delaktiga i arbetet på olika sätt från början av interventionerna gjorde att vårdnadshavarna var positiva till arbetet och kände sig tryggare än de vårdnadshavare som inte hade detta samarbete. Payne (2015) om empowerment och menar att empowerment är till för att stärka individer i sig själva och i kontakt med sin omgivning. Personalen beskriver i vissa fall att de inte tagit vårdnadshavarnas ansvar som vårdnadshavare för sina barn, utan försöker ge tillbaka den makten till vårdnadshavarna genom att låta de bestämma över vissa saker. Detta påvisas i citatet ovan där personalen ber barnet fråga sin vårdnadshavare om hen får sova över hos sin kompis. Här gör personalen vårdnadshavarna empowered genom att ge plats för vårdnadshavarna och låta de bestämma. Detta gör även att när företrädarna det vill säga personalen gör vårdnadshavarna mer empowered underlättar detta för ett framtida samarbete kring delaktighet. Kommunikation är en viktig del av samarbetet mellan personalen och vårdnadshavarna vilket måste tydliggöras i början av placeringen för utföring av arbetet, detta lyfts under intervjun.

*“När man flyttar in på \*\*\* så jobbar man med det som inte har funkat hemma, man behöver kartlägga det ihop med föräldrarna och barnet då och jobba med det, det handlar om kommunikationen. Till exempel så räcker det inte att vi bara har samtal kring hur man kommunicerar under placeringen utan det måste börja från början, för det är ju deras kommunikation som ska förbättras.” (Lisa)*

Verksamheten uppmuntrar vårdnadshavares delaktighet redan i början vilket tyder på att ett samarbete redan då har påbörjats. Payne (2015) betonar att empowerment ska få klienter att bli engagerade och delaktiga genom makt sensitiv praktik som innebär att man kommer ner till klienternas nivå i arbetet. Empowerment, menar Payne (2015), gör utrymme för att personalen ska kunna göra sina klienter delaktiga i det arbetet som försiggår för att skapa empowerment hos klienterna. Empowerment och företräderskap har som syfte att skapa befogenhet hos klienter och inte ändra på den sociala strukturen så måste det finnas människor som också utövar denna praktik inom sin verksamhet. Payne (2015) menar att empowerment även handlar om ett förtydligande i hur klienter ska göra för att bli delaktiga vilket uppkommer genom att personalen redan under första mötet med vårdnadshavarna ger dem en inblick i hur arbetet

kommer se ut, hur de kan göras delaktiga i det arbetet och att de fortfarande har makt. Här kan man tolka det som att personalen även tar in Molins (2018) individuella delaktighetsbegrepp i att hjälpa individen att själv ta ett visst ansvar och kunna bygga upp sig själv i arbetet med delaktighet. Här kommer även begreppet "maktsensitiv" in som Payne (2015) skriver om, där personalen kommer ner på vårdnadshavarnas nivå och ger dem möjligheten att vara delaktiga utan att vårdnadshavarna ska fråga efter det. Personalen på verksamheterna uttrycker att de försöker i möjligaste mån att ge vårdnadshavarna plats för att kunna vara delaktiga samt ge dem information kring deras barn. Personalen har även förståelse för att vissa vårdnadshavare inte vet hur de ska stötta sina barn i det nya sammanhanget när barnet är placerat på HVB. Det framkom hur personalen organiserade sitt arbete för att involvera vårdnadshavare i sina barns vistelse på HVB.

*"Vill de vara delaktiga och man ser att det är bra att de är delaktiga, ibland finns det ju faktiskt föräldrar som man känner kanske inte är rätt stöd för ungdomen, så då hjälper vi föräldrar och berättar hur vi jobbar och vad vi vill att de ska stödja ungdomen i, men vill vi få med dem? Jag har samtalat med dem och kontaktpersonen ska ha samtal med de en gång i veckan. Jaa, vi kan också ta kontakt med dem och prata utifrån alla mål som vi jobbar med, vi bjuder hit dem när vi har uppföljningsmöten var sjätte vecka med socialtjänsten och då har vi även mentorerna här som också får höra hur det går för dem i skolan. Hela tiden löpande information om hur det går för deras barn så att säga. De blir också bjudna hit såklart, ibland kan de vara så att ungdomen inte kan åka hem, men då kan mamman och pappan komma hit. Och då kan vi också gå ner och sätta oss och bara prata positivt om vad som händer osv och kanske jobbiga saker också så man kan få hjälp med då". (Ali)*

I intervjuerna framkom att personalen redan under första mötet tycks känna av om vårdnadshavarna vill/inte vill vara delaktiga i arbetet och hur personalen ska gå till väga för att stödja vårdnadshavarna på bästa sätt genom samtal, bjudningar till verksamheten och annat. Stödet som ges av personalen till vårdnadshavarna individualiseras alltså utifrån behoven som anses finnas av personalen och utgör en stor del av hur arbetet kring delaktighet och hur delaktiga vårdnadshavarna faktiskt är. Maltais m.fl. (2019) skriver i sin studie om målinriktat arbete med föräldrars vars barn vistas på HVB påvisar att vårdnadshavare vill vara mer delaktiga när de har ett fokus och mål som är satt. Personalens arbete kan till viss del vara målinriktat då man bjuder in vårdnadshavarna till att vara delaktiga i hoppet och målet att en dag återförener vårdnadshavarna med sina barn. Däremot finns det en motsägelse i personalens berättelser som citatet ovan påvisar där all vårdnadshavare inte delaktig görs på grund av olika faktorer. Motsägelsen i detta är att vårdnadshavares delaktighet anses vara en viktig utgångspunkt och del i arbetet men i samma mening sägs att alla vårdnadshavare kanske inte borde vara delaktiga. Gladstone (2014) påpekar att vårdnadshavare känner som mest trygghet och motivation till delaktighet när personalen uppvisar god förståelse för vårdnadshavarna och situationen. Med utgångspunkt från personalens berättelser är det viktigt att vara medveten om den makt personalen besitter i att definiera vem som är lämplig att vara delaktig eller inte. Verksamheterna har ett pågående arbete i hur de ska främja delaktigheten redan från början då de introducerar sätt att involvera vårdnadshavare.

## Hjälpmedel för delaktighet

På båda verksamheterna använder de sig utav ett så kallat mätinstrument som de introducerar till klienterna redan under det första mötet. Dessa mäter ungdomens mående, samma formulär får vårdnadshavaren fylla i utifrån vad de tror att deras barn kommer svara. Syftet med mätinstrumenten är enligt personalen att vårdnadshavarna ska få en nyanserad inblick i hur situationen faktiskt ser ut för att förståelse kring hur de kan stödja sina barn och vara delaktiga i arbetet. Verksamheterna har två olika mätinstrument, ena verksamheten har ett formulär som består av fyra frågor, den andra verksamhetens utgår ifrån ESTER som är en sorts bedömningsverktyg som innefattar ca tjugo frågor. Detta verktyg använder verksamheter för att skapa sig en uppfattning av ungdomens mående men även för att jämföra med vad vårdnadshavarna tror. Dessa mätinstrument använder verksamheterna som utgångspunkt i arbetet för att utifrån det kunnat forma det stöd som den unga behöver samt att det bidrar till större förståelse hos vårdnadshavarna i vad som faktiskt är problemet.

*''...det är fyra frågor som man börjar samtalen med som är, hur mår du, hur har du det med familjen, hur är det socialt/fritid och hur är livet rent generellt och då har man en skala 0–10 och så får man fylla i och utifrån dessa frågor, speciellt när vi pratar med ungdomarna men även med föräldrarna så kan man se då att mitt eget mående fyller jag i en sju och det är ganska bra då, familjen en trea och det är då inte så bra, om det handlar om familjearbete...'' (Adam)*

I tidigare forskning lyfter Dynes, Tompsett & Domoff (2018) ett mätinstrument som användes för att utvärdera hur terapeuternas attityder och arbetssätt kan vara en avgörande faktor för vårdnadshavarnas villighet att delta i sina barns behandling/stöd samt vilka delaktighets möjligheter terapeuterna ger vårdnadshavarna. Studien påvisar att terapeuternas attityder och arbetssätt är en påverkande faktor som kan ha en negativ effekt på vårdnadshavarna och dess villighet att vara delaktiga. Utifrån tidigare forskning kan vi se att verksamheter använder sig av mätinstrument för att utvärdera olika saker av olika skäl. Mätinstrumentet introducerar vårdnadshavare till nya uppfattningar av barnets mående vilket underlättar samarbetet och vårdnadshavares delaktighet.

*''Jag hade ju till exempel en pappa och en son där både pappan och sonen fick fylla i hur de upplevde och hur de hade det utifrån frågorna. Sedan bad jag även pappan uppskatta hur han tror hans son kommer svara och så kunde jag jämföra de två. Jag visade dem så här fyller din son i och så här har du uppskattat. Pappan trodde att sonen mådde så mycket sämre, utan de frågorna hade vi inte pratat om det och han hade fortfarande gått runt och trott att sonen inte mår bra, fast det gjorde han, sonen mådde bra, och då kunde man ställa massor av frågor om de, jäså varför tror du det, vad utstrålar han. Det är ett väldigt bra verktyg för att göra föräldrar delaktiga tycker jag faktiskt.''' (Adam)*

Mätinstrumenten har ett flertal likadana frågor som ställs enskilt till vårdnadshavaren och till barnet. Därefter kan man jämföra de olika svaren för att påvisa skillnader och rama in problemet. Man kan med hjälp av instrumenten definiera exakta problem som man sedan formar en behandlingsplan utifrån, man förminskar risken för felbedömningar som kan leda till att processen tar längre tid. Med hjälp av dessa bedömningsinstrument är även tanken att man ska kunna använda dessa för att utvärdera insatser och dess effekter. Personalen har under intervjuerna påvisat att de anser att mätinstrumenten skapar en nyanserad bild av problemet

och att vårdnadshavare görs mer delaktiga genom att vidga sin syn på problemet med hjälp av mätinstrumentet. Payne (2015) menar att empowerment och företräderskap kan utveckla arbetet kring delaktighet genom att uppvisa de begränsningar som finns i människors situation. När det kommer till mätinstrument har dessa som mål att ringa in problematiken i situationen kring barnet vilket vårdnadshavarna kan vara ovetandes om. Här bidrar empowerment och företräderskap till en bredare förståelse om problematiken, vilket främjar delaktighet när man använder ett mätinstrument i början av arbetet. Trots dem hjälpmedel verksamheterna använder sig av för att involvera vårdnadshavarna i dess barns vistelse finns det ett flertal faktorer som kan begränsa detta arbete, vilket redovisas nedan.

### **Omständigheter som kan begränsa delaktigheten**

I intervjuerna framkommer faktorer som personalen menar begränsar vårdnadshavares delaktighet på olika sätt. Molin (2018) talar om en ojämlig process där vissa människor har lättare att förstå och anpassa sig än andra till arbetet med delaktighet. Författaren menar att delaktighets begreppet ska innefatta att alla människor får en likvärdig chans till att göras delaktiga. Bland annat uppkommer språket som en begränsande faktor i delaktighetsprocessen. Med språk menar personalen både olika språk som klienterna har som modersmål och även fackspråk som kan uppfattas svårt för vårdnadshavare som inte behärskar fackspråk.

*''Ja språket, det är jättesvårt med språket. Jag kan ju inte alla språk så att säga, vi har många olika språk hos oss, då kan det bli svårt, ibland har det funkat att prata engelska men ibland har det heller inte funkat för jag pratar heller inte flytande engelska och...''(Adam)*

Informanten menar i detta sammanhang att vi pratar svenska här i Sverige och att det hade underlättat om vårdnadshavarna behärskade språket, dock kan engelska vara en lösning och i detta sammanhang var det personalen som hade bristande språkkunskaper. Payne (2015) tar upp förträderskap och att företrädarna som i detta fall är personalen har ett ansvar i att göra vårdnadshavarna delaktiga. Genom den kompetens som de besitter och att de ska finna ett sätt att skapa delaktighet oavsett om detta innefattar språkbegränsningar eller ej. Även Molin (2018) lyfter att det är samhället som begränsar individer i att kunna vara delaktiga genom att försvåra för individen att vara delaktig. Vilket i detta fall uppkommer när det svenska samhället inte kan bidra med stöd till delaktighetsprocessen på grund av begränsningar i språket hos vårdnadshavaren. Ungdomens vårdnadshavare klarade av att kommunicera på engelska och kunde föra en dialog dock kunde inte personalen det fullt ut. Ibland handlar det mer om svårigheter med språket för att vårdnadshavarnas skulle kunna vara delaktiga i sina barns liv.

*''...att man inte kan språket eller är insatt i svenska samhället och att ungdomen går i skola och får se hur livet fungerar för sina kompisar i klassen...''(Adam)*

Pappa till en dotter som personalen var kontaktperson för hade enligt personalen väldigt svårt att släppa på sin kultur och sina traditioner och var heller inte villig att komma fram till en lösning. Han sa i stället att dotter var välkommen hem igen om hon gjorde vad han sa. Språket var ett hinder i det ärendet, pappan behärskade inte det svenska språket vilket gjorde det svårare att kommunicera och samarbetet var svårt att få till. Pappan kunde prata vardagsspråk men inte svårare ord på svenska. Personalen fick ta hjälp av tolk men upplevde trots det att det

fortfarande var svårt att få till samarbetet med pappan. Personalen beskriver att pappan i fråga hade ursprung i ett annat land som talar ett annat språk vilket inte bara utgör svårigheter under tolkning men även att språkkulturen påverkar hur pappan uppfattar det personalen berättar.

*''Ja de är också en sak som kan försvåra när du jobbar med en tolk för att när jag då skulle prata då visste jag att tolken inte ville att jag skulle prata för länge, och så pratade jag kanske två tre meningar och så skulle han får översätta, sen skulle jag fortsätta men när han tolkat färdigt då svarade pappan och bytte ämne och då skulle han översätta det och jag vill ju visa respekt och svara på det men sen så vill ju jag komma tillbaka och så prata jag kort och ja det kom aldrig runt samtalet. Ibland träffades vi utan tolk, det var svårt, inte bara med språket men han misstolkade hur jag formulerade mig också och blev jättearg.''* (Adam)

Pappan i det ärendet är ett exempel på det Molin (2018) syftar till kring social delaktighet. Författaren menar att samhället väljer att göra sig tillgänglig eller inte, vilket skapar begränsningar för någon som pappan i citatet ovan. Trots pappans språkbegränsningar, påvisar personalen i detta sammanhang att de inte har ett tydligt tillvägagångsätt i hur de ska delaktiggöra pappan i en situation som lätt misstolkas från pappans håll. Språk och kultur är inga begrepp som lyfts upp i empowerment och företräderskap, inte heller fann vi relevant tidigare forskning som talade om språk i relation till delaktighet. En del vårdnadshavare som inte behärskar det svenska språket kan i vissa fall stoppas av att de inte förstår det personalen vill förmedla. Detta resulterar i att vissa vårdnadshavare blir frustrerade över hela situationen.

*''Ja de är svårt, språket är svårt sen kan det vara så att föräldrarna låser sig och ibland har det hänt att de kanske blivit arga.''* (Moa)

Payne (2015) skriver om företräderskap och menar att det är viktigt att en företrädare skapar relation med sina klienter för att kunna stötta de. Utan relationsfärdigheter kan inte företrädare utnyttja de möjligheter som finns för att hjälpa klienten vidare utan relationen är en process som måste finnas där. I personalens fall tyder det på att många vårdnadshavare inte verkar förstå kontexten av situationen eller hur de ska vara delaktiga, vilket företrädare som personalen kan förebygga genom att skapa relationer till vårdnadshavarna trots språkbegränsningar utifrån Payne (2015). Payne (2015) tar upp företräderskapets begränsningar och menar att bara för att man är den professionella i sammanhanget betyder inte det att man kan representera intressen som utgör krav utöver ens kompetens. I detta sammanhang kan inte personalen företräda vårdnadshavaren som med sina språkbegränsningar utgör krav som inte personalen är kunniga inom. Därmed är det inte bara vårdnadshavarna språkbegränsning som hämmar arbetet utan även personalens begränsning kring hur de ska arbeta med en person som inte kan språket. En annan begränsande faktor som togs upp av personalen under intervjuerna var att samarbetet med vårdnadshavarna påverkades när barnet hade blivit utsatt för våld i hemmet. I sådana situationer kan det hända att vårdnadshavare inte kan vara delaktiga.

*''...vi har inte kontakt med alla vårdnadshavare men de flesta, det beror ju på om det har varit våld i hemmet eller så då kanske vi inte har kontakt med föräldrarna så mycket men det ser ju också olika ut. Det beror på hur ungdomen har kommit hit och hur relationen ser ut och vad socialtjänsten bedömer vara bäst för barnet.''* (Adam)



Vårdnadshavarna görs delaktiga på olika sätt och arbetet individualiseras, i detta fall utifrån att barnet har utsatts för våld begränsas vårdnadshavarens delaktighet då personalen tillsammans med socialtjänsten inte anser det vara lämpligt. Även om de unga varit utsatta för våld, så kan det fortfarande vara aktuellt för barnen att träffa familjen och släktingar om det kan ske på ett säkert sätt:

*”...i så fall är det om det är ett LVU pga att de varit utsatta för våld, där blir det ju skydd, så då kanske vi nekar men då finns det andra möjligheter om de nu ska ha umgänge, för det ska de ha oftast, beror ju på ärendet och så. Men då finns det ju personal som är med på de här träffarna så de får ses, för de är ju ändå viktigt, det är samma sak om de har syskon och så där, det är ju väldigt viktigt att fortsätta för att inte tappa kontakten med sin familj. Sen är det också om det finns någon mormor eller farmor eller vad som helst liksom som också vill vara delaktig, faster eller något. Men vi tycker att nätverket är ju viktigt, och vi har till och med uppmanat till att ha nätverksmöten...”*  
(Lisa)

Barnets nätverk dvs familjen och släkten är viktig att behålla kontakt med oavsett placering eller anledning till placering. Dynes, Tompsett & Domoff (2018) skriver om att vårdnadshavarnas delaktighet är en viktig del i arbetet men även att det kan vara svårt att delaktiggöra vårdnadshavare när det finns en negativ bild av vårdnadshavarna från terapeuternas håll. Avgörande för hur begränsningar påverkar delaktighet är hur personalen tar sig an de begränsningarna och försöker delaktiggöra vårdnadshavarna trots begränsningar. Om inte personalen tillämpar nya metoder så kommer arbetet med delaktighet att försvåras då det kan skapa konflikter som kan förvärras med tiden. Detta är något Charest-Belzile m.fl. (2020) lyfter i sin studie där resultatet påvisar att personalen bör utbildas och utveckla metoder som främjar delaktighet för vårdnadshavarna. Detta eftersom delaktighet och samarbete måste tillämpas från början av placeringen vilket blir svårare att göra om ovannämnda begränsningar inte arbetas med för att förbättras.

### **När konflikter står i vägen för delaktighet**

Vi har tidigare nämnt att arbetet utgår från personalens perspektiv, men då personalen har kontakt med vårdnadshavarna får de föreställningar om hur vårdnadshavarna upplever arbetet med delaktighet inom verksamheterna. Under alla intervjuer så tar personalen upp hur vårdnadshavare har haft åsikter om hur arbetet fungerar med hur de görs delaktiga i sina barns vistelse på verksamheterna. Från personalens sida tolkas vårdnadshavarna som att de inte förstår sin egen roll och agerar på olämpligt sätt vilket kan försvåra samarbetet.

*“...men sen är det klart att man stöta på föräldrar som inte vill se sin egen del i att de är med och orsakar att det blir konflikter, där de inte vill erkänna, ja men jag sätter inga gränser, nä men jag och så, självklart finns ju sådana föräldrar också som jag har stött på men man får bara dra det och dra det och man får prata generellt, en del föräldrar blir väldigt så här du ska inte komma och trampa mig på tårna och säga att jag är en dålig förälder, och det vill man inte, man får hitta ett sätt på hur man kommer runt det, för det är ju det svåra faktiskt, för de känner sig redan ganska misslyckade, kanske som föräldrar.”* (Lisa)

Personalen verkar vara medvetna om att vårdnadshavarna inte vet hur de ska vara delaktiga i sitt barns placering. I tidigare forskning betonas att vårdnadshavare ska kunna vara delaktiga så måste det ske ett samarbete där vårdnadshavarna faktiskt upplever att de gör skillnad i att vara delaktiga (Charest-Belzile m.fl., 2020). Detta kan påverkas av hur HVB-verksamheten arbetar med samarbetet som antingen kan göra att vårdnadshavarna väljer att vara eller inte vara delaktig.

Personalen berättar om en händelse där en mamma inte ville prata med personalen om vad hon var missnöjd med i samband med att hennes son vistades på HVB-hemmet, utan endast ville ändra på saker och var arg hela tiden men ville inte förklara sig. Det fanns exempel på hur personalen i våra intervjuer gav uttryck för att vårdnadshavarna inte kände sig bekväma med personalen:

*“...vi fick problem från mamman, hon tyckte inte om mig eller hon kunde inte säga vad det berodde på men det var något som inte stämde...” (Moa)*

I detta fall menar personalen att vårdnadshavaren inte kunde ge uttryck för varför hon inte tyckte om personalen, vilket resulterade i att personalen inte visste hur de skulle gå vidare med samarbetet. Payne (2015) skriver att makt som finns hos företrädare inte alltid har positiv effekt på klienter, då den makten i stället byggts på att följa samhällets önskan, vilket inte alltid är densamma som klientens önskan. Detta gör att vissa ämnen aldrig kommer på tal, exempelvis som i citatet ovan där mamman inte vågar eller kan berätta vad hon är missnöjd med eftersom hon kanske tror att hennes åsikter kan försämra hennes situation. Andra vårdnadshavare kan i sina försök att vara delaktiga försvåra samarbetet med personalen. När personalen tolkar vårdnadshavares agerande som ett försök att kontrollera arbetet upplevs det som ett problem:

*”Det är en jättekrånglig situation, mamman har ju faktiskt fått ungdomen att ta avstånd till oss i stället, vi kan inte jobba med den ungdomen vilket gör att vi ser att han inte mår bra på boendet då. I och med mamma säger att han ska hem blir det inte bra, vi kan inte hjälpa honom och mamman går till och med in och söker upp skolor, vårdcentraler, osv som ungdomen kan gå på. Tar även kontakt med psykolog, BUP och kuratorer osv som ungdomen är i kontakt med. Då får vi ett problem. Mamman vill inte ha kontakt med oss, så det är jättesvårt att samarbeta med denna mamma då men samtidigt så måste vi ju på något sätt komma överens om något och vi har kommit överens om att vi skriver till varandra eller skickar mejl som iallafall är informativt.” (Ali)*

Vissa vårdnadshavare går in med egen agenda in i arbetet med en utgångspunkt i att inte följa verksamhetens arbetssätt och konstant kritiserar och agerar i motstånd mot personalen. Personalen uttrycker besvär av dessa vårdnadshavare i att det är svårt att upprätthålla ett samarbete när de inte kan hålla med varandra om hur arbetet ska gå till. Vi har tidigare nämnt att det finns den del vårdnadshavare som inte vet hur de ska vara delaktiga i sitt barns placering, detta kan leda till att vissa inte är delaktiga och vissa andra får en överdriven involvering i sitt barns placering. Vi överdriven involvering kan det hämma utvecklingen i barnets mående och personalens arbete med barnet när personalens arbetssätt ifrågasätts kontinuerligt av vårdnadshavaren. Personalen är medvetna om att vårdnadshavarna inte gör detta med syfte att förstöra för sitt barn men personalen vet heller inte hur de ska gå till väga. Payne (2015) skriver

att man som företrädare ska företräda klienternas önskan om hur processen ska se ut, däremot försvåras detta om det inte finns en gemensam utgångspunkt mellan företrädare och klient i hur företrädarskapet ska tillämpas. Detta gör att företrädarskapet blir omöjligt att utföras fullständigt när vårdnadshavarnas önskan inte är i linje med personalens arbete.

*'' Så absolut kan de ta kontakt med ungdomen. Men det kan också vara ett problem om det finns föräldrar som är för mycket på, att de ringer och ringer och stör ungdomen. Som den här ungdomen jag berättar om med mamman, hon ringer ju honom till och med på facetime när han är ute och går. Jättekontroll, och då blir ju det problem. Där har vi ju då sagt och bitt socialtjänsten att hjälpa mamman på hemmaplan med de här oroligheterna, hon mår ju dåligt såklart och det behöver ju hon jobba med så att alla ska må bra. '' (Ali)*

Personalen har försökt att gå in och informera mamman om hur arbetet kommer att gå till och har försökt ge konstruktiv kritik i att hennes överdrivna involvering försvårar samarbetet och förvärrar situationen för barnet. Personalen uttrycker att vårdnadshavarna får ringa sina barn när de vill men att de måste förhålla sig till verksamhetens rutiner.

*''Här har de ju sina egna telefoner, ungdomarna, så de får ringa de hur mycket de vill. Sen så får de ju också ringa oss om de vill ta del av vården, men föräldrarna måste respektera \*\*\* schema och inte störa. '' (Ali)*

Personalen uttrycker att vårdnadshavarna har all rätt att ta kontakt med sina barn fritt men att det finns en fin gränsdragning mellan delaktighet och kontrollbehov. Empowerment som Payne (2015) beskriver handlar inte bara om att stödja människor för att kunna representera och delaktiggöra sig själva. I vissa fall handlar empowerment som företrädare tillämpar även om att vårdnadshavarna ska förstå vad som kan begränsa de i en situation där delaktigheten ska främjas. I detta fall handlar det om att personalen som företrädare kan göra vårdnadshavarna empowered genom att beskriva och förklara för vårdnadshavarna hur vårdnadshavarnas tillvägagångsätt inte främjar delaktighet utan begränsar den i stället. Därför är det viktigt att redan från början fastställa vad arbetet skall uppmana till hos vårdnadshavarna, nämligen delaktighet. I intervjuerna framkommer det att personalen ibland upplever att vårdnadshavare väljer att ta avstånd, i stället för att försöka samarbeta med personal:

*''Mamman tog avstånd från \*\*\* för att hon inte tyckte om mig som kontaktperson eller hur vi jobbade... '' (Moa)*

I detta sammanhang har mamman som vi tagit upp tidigare där hon inte tyckte om en i personalen försvårat samarbetet och därmed omedvetet distanserat sig från att vara delaktig. Charest-Belzile m.fl. (2020) nämner i sin studie att personalens fokus ligger på brister hos vårdnadshavarna i stället för att inkludera dem i arbetet. Dynes, Tompsett & Domoff (2018) lägger vikt i att personalens sätt att se på vårdnadshavarnas i arbetet med att delaktiggöra de kan begränsa delaktighet avsevärt beroende på hur vårdnadshavarna är i processen. Därefter är det fritt fram för socialarbetare att skylla ifrån sig att vårdnadshavarna inte är delaktiga då de är "aggressiva och arga" på personalen än att stå upp för att arbetssättet inom verksamheten kan ha varit en del i att ha skapat de känslorna hos vårdnadshavarna.

*”Man kan ju inte riktigt jobba med en förälder som är sur, det går typ inte då.” (Moa)*

Personalen framhäver att vårdnadshavarna begränsar delaktigheten genom att blir sura över ett samarbete som de inte är nöjda med, vilket i sin tur leder till att vårdnadshavarnas inte känner sig motiverade till delaktighet. Gladstone m.fl. (2014) lyfter i sitt resultat att vårdnadshavare som upplever att de är en del av lösningen känner mer motivation än vårdnadshavare som upplever att de är en del av problemet och inte kan bidra med interventioner. Därför är det viktigt att arbetet med delaktighet sker på ett sätt där vårdnadshavarna känner att de kan bidra till en lösning genom att vara delaktiga. Även Molin (2018) talar om att social delaktighet inte bara handlar om samhällets ansvarstagande till att främja delaktighet utan att delaktighetsprocessen ska ske på ett jämlikt plan. Det jämlika sker när vårdnadshavarna upplever att de bidrar till delaktighetsarbetet och sitt barn placering på ett positivt sätt än att det endast är en del av problemet. Vårdnadshavarna kan redan i början av placering även känna sig misslyckade i att deras barn har placerats på HVB, företrädarna som i detta fall är personalen kan göra vårdnadshavarna empowered genom att delaktiggöra de i processen och visa att vårdnadshavarna är en viktig del av arbetet kring deras barn.

*“...det är ju det svåra faktiskt ibland, för de känner sig redan ganska misslyckade som föräldrar.”*  
(Lisa)

Personalen beskriver situationen som att de är förstående till att vårdnadshavare kan bli arga över situationen då dem redan känner sig misslyckade. Vilket enligt Gladstone m.fl. (2014) framhåller som centralt eftersom vårdnadshavare som får bekräftelse av socialarbetare att deras delaktighet är värdefull i arbetet oftast är mer delaktiga och villiga att vara delaktiga än de vårdnadshavare som inte fått den responsen. Sammanfattningsvis har personalen ett ansvar i att bekräfta för vårdnadshavarna att deras delaktighet är en viktig roll i arbetet, vilket skapar en motivation hos vårdnadshavarna att vilja ta det steget och skapar en god grund för vidare utveckling. Personalens arbetssätt och attityder spelar en stor roll i hur detta arbete utformas, vilket presenteras nedan.

### **Arbetssätt och attityder som kan begränsa delaktighet**

Payne (2015, s. 373) menar att “Företrädarskap har sin grund i juridiska kunskaper och utgör en roll för många omvårdnadsprofessioner” vilket i detta fall är personalen inom HVB. Vidare beskrivs att företrädarskap har två olika sätt att representera människor på, antingen genom att man talar för sin klient eller att man beskriver och tolkar situationen de är i till maktavande då de inte kan uttrycka sin egen vilja eller behöver en professionell att göra detta. Då personalen på HVB-hemmen är de som har makten i sitt företrädarskap genom sin profession och utbildning kan deras upplevelser av arbetet med delaktighet se annorlunda ut än hur vårdnadshavarna upplever det. Detta kan påverka samarbetet i att vårdnadshavarna inte har samma uppfattning av hur arbetet ska gå till som de professionella har vetskap om. I vissa fall kan det till och med bli så att om problemet inte går att lösa inom ett antal träffar och personalen anser att det ärendet behöver mer stöttning, förmedlas problemet vidare till socialtjänsten.

*”... förutom ungdomarna på \*\*\* har vi en så kallat service spår och det kan man söka i kommunen, det blir liksom inget ärende genom en socialsekreterare utan man får fem träffar och då kan vi kan också ställa upp och träffa föräldrar och barn och reda i saker, är man inte nöjd och löst saker efter fem träffar, ja då skickar man vidare det till en socialsekreterare och då blir det ett större ärende med ett uppdrag om man säger så.” (Adam)*

Personalen väljer i detta fall att förmedla vidare ärendet till socialtjänsten eftersom vårdnadshavarna inte var benägna till ett samarbete under de fem mötena som gavs. I tidigare forskning skriver Dynes, Tompsett & Domoff (2018) om att personalens motivation kan påverka hur arbetet utformas med klienterna. Författarna menar att när personalen lämnas med negativa känslor av ett tidigare delaktighetsarbete kan i sin tur leda till sämre arbetsförmåga hos personalen i kommande ärenden. I intervjuerna framkommer att då personal efter flera försök att i möten främja delaktigheten och det inte har funkat får socialtjänsten tillbaka uppdraget för att gå vidare med ärendet. Däremot kan inte detta skyllas på den enskilda personalen då hen valt att inte fortsätta med arbetet. Payne (2015) menar att empowerment och företräderskap inom socialt arbete inte bara handlar om att företrädaren ska besluta om saker och trotsa vårdnadshavarna hela tiden. Payne (2015) menar alltså att företräderskapet också kan innebära att man genomför andra typer av insatser då företrädaren tycker det passar bättre i situationen. Företräderskapet handlar om att företräda på olika sätt som gynnar vårdnadshavarna och barnet, vilket kan innebära att ärendet behöver en annan företrädare med andra utgångspunkter.

Vårdnadshavarna ges rimliga möjligheter till att vara delaktiga och uttrycka att de vill vara det menar personalen, däremot kan det ses som en självklarhet utifrån personalen att vårdnadshavarna har den möjligheten men att detta inte alltid gjorts förståeligt hos vårdnadshavarna. Payne (2015) skriver om förutsättningarna för att empowerment ska fungera, vilket är att företrädarna, i detta fall personalen ska lämna över makten i hur vårdnadshavarna ska göra sig själv delaktiga efter ett tag. Däremot kan inte detta genomföras om personalen uttrycker att de anser det vara självklart, vilket inte alls behöver underteckna att vårdnadshavarna ser delaktighetsarbetet som en självklarhet i hur det ska genomföras. Detta kan skapa en förvirring mellan personal och vårdnadshavare i vad som förväntas av de olika parterna.

*“...det är klart vi vill att de ska vara delaktiga, sen önskar vi att de kan uttrycka det men det är bra om vi kanske frågade mer också, för det tar vi som en självklarhet” (Moa)*

I detta sammanhang ser personalen på vårdnadshavarnas delaktighet som en självklarhet men att det inte alltid är det för vårdnadshavarna. Därför menar personalen att en stor del av att möjliggöra delaktighet för vårdnadshavarna är en förändring av personalen attityder och arbetssätt som annars begränsar vårdnadshavare från att veta hur de ska göras delaktiga. I sådana situationer visar personalen en medvetenhet om att de bör bli bättre på att fråga vårdnadshavarna mer om hur de vill bli inkluderade och inte ta det som en självklarhet att vårdnadshavarna kommer uttrycka sig om det. Dynes, Tompsett & Domoff (2018) har i sin studie forskat kring hur socialarbetares tidigare erfarenhet inom yrket kan påverka deras arbete

i delaktighetsprocessen. Payne (2015) beskriver att personalen i sitt företräderskap besitter kunskap och kompetens kring hur arbetet ska utföras vilket utgör svårigheter när vårdnadshavarna inte ger företrädarna möjlighet till att utföra sitt arbete utifrån sina kunskaper och kompetens. Personalen påpekar ett flertal gånger att vårdnadshavarna måste ge plats för personalens professionella syn på hur samarbetet ska utföras:

*“Jag kan absolut stå för om vi gjort något fel för det helt, vi är helt prestigelösa men i det här fallet så tror jag kanske att mamma inte riktigt kunde se sin del i hur, det var liksom inget oroligt som dottern gjorde egentligen.” (Adam)*

Vårdnadshavare kan i vissa fall inte se sin egen del i varför arbetet med sina barn inte har fungerat och väljer då att lägga över ansvaret på personalen i att arbetet inte fungerat. Sättet personalen arbetar på samt deras attityder är avgörande för hur de kommer uppfattas av vårdnadshavarna. Arneson m.fl. (2020) betonar i resultatet av sin studie att personalens sätt att prata och göra vårdnadshavarna förstående till hur de ska göras delaktiga är en avgörande faktor för att vårdnadshavarna ska motiveras till delaktighet. Arneson m.fl. (2020) betonar även hur viktigt det är att redan i början av placeringen inkludera, förklara och motivera vårdnadshavarna till delaktighet. Payne (2015) nämner som tidigare att sättet personalen genomför arbetet med delaktighet är vad som senare kommer påvisa om det har funkat eller inte. Om personalens arbete sker enligt den teoretiska utgångspunkten empowerment och företräderskap ska detta bidra till att vårdnadshavarna blir delaktiga i processen. Vårdnadshavare skapar en förvirring hos personalen när de inte är tydliga med vad de vill åstadkomma, dock visar personalen en medvetenhet om att de kan bli bättre på att prata med vårdnadshavare och skapa sig en egen förståelse av vårdnadshavarnas vilja.

*“Ja, alltså vi skulle ju kunna bli bättre på att prata med föräldrarna men det är svårt när man inte vet vad dem vill” (Adam)*

Hur personalen arbetar och deras attityder gentemot vårdnadshavarna har en stor påverkan i hur arbete kan komma att utformas och sannolikheten till att vårdnadshavarna känner sig motiverade till delaktighet höjs. Empowerment och företräderskap främjar delaktighet om den utförs genom att vårdnadshavarna blir empowered i sig själva genom personalens företräderskap.

Vi har ovan presenterat resultatet utifrån personalens perspektiv av vårdnadshavarnas delaktighet. I vår analys av empirin fann vi att en stor del av hur arbetet med delaktighet utfördes berodde på personalens sätt att etablera en klar och tydlig utgångspunkt i hur vårdnadshavarna ska göras delaktiga. Saker som kunde påverka detta arbete handlade främst om personalens attityder kring arbetet och deras arbetssätt i att motivera vårdnadshavarna, vilken antingen var främjande för delaktigheten eller inte.

Vi fann genom vår analys att personalen hade en vilja att göra vårdnadshavarna mer delaktiga i deras barns placering men att de inte hade en tydlig utgångspunkt i hur detta skulle genomföras. Personalen uttrycker även att de kan bli bättre på att motivera vårdnadshavarna till delaktighet

samt att argumentera för vikten av vårdnadshavarnas delaktighet i sitt barns placering. Samtidigt har personalen förståelse kring att det är de som besitter kunskap om vikten av vårdnadshavarna delaktighet och att vårdnadshavarna inte kan beskyllas för att de är omedvetna om hur de ska vara delaktiga. Payne (2015) beskriver att företräderskapet har i syfte att representera klienter med den kunskap och profession de besitter, vilket i sin tur ska stödja vårdnadshavarna i hur de ska gå till väga för att vara mer delaktiga. Det här kan liknas med personalens beskrivningar där de är medvetna om att vårdnadshavarna inte har en klar utgångspunkt i hur de ska vara delaktiga. Samtidigt har inte personalen enligt sina egna beskrivningar tagit steget i att förklara för vårdnadshavarna hur detta ska gå till.

Personalen lyfter hur viktigt det är att man redan i början av barnets placering tydliggör för vårdnadshavarna att deras delaktighet är av stor betydelse för arbetet. Här påvisar däremot personalen att de har vissa sätt att försöka göra vårdnadshavarna delaktiga i processen, så som mätinstrument som mäter barnets mående och vårdnadshavarnas uppfattning av barnets mående. Detta för att personalen men även vårdnadshavaren ska få en uppfattning om hur arbetet ska formas utifrån svaren som barnet och vårdnadshavarna har angett. Detta kan liknas vid empowerment och företräderskap. Detta eftersom personalen redan i början av placeringen beskriver att de vill att vårdnadshavarna ska vara delaktiga och att de verkligen uppvisar vikten i delaktighet för att få vårdnadshavarna till att besöka verksamheten. Detta kan tyda på en viss empowerment där personalen uttrycker betydelsen av att vårdnadshavarna är delaktiga och besöker verksamheten samt att ett företräderskap sker där man representerar vikten av vårdnadshavarnas delaktighet genom att kontinuerligt försöka inkludera de i arbetet.

Personalen beskriver olika omständigheter som begränsar hur vårdnadshavarna kan göras delaktiga i arbetet. Bland annat talar personalen om begränsningar i språk hos vårdnadshavarna som leder till mindre motivation hos vårdnadshavarna att vilja prata med personalen om delaktighet och barnets placering över lag. Molin (2018) skriver om att delaktighet inte bara handlar om att delta i ett sammanhang utan också att vara del av sammanhanget i att man får säga till om vissa saker och bli hörd. När språket begränsar arbetet kring delaktighet leder detta till frustration hos både vårdnadshavarna och personalen, samtidigt som personalen inte vet hur de ska gå tillväga för att inkludera vårdnadshavarna. Personalen uttrycker att det är viktigt att barnen behåller kontakt med sina familjer oavsett anledning till placering. Våld uppkom som en begränsning när personalen beskrev olika begränsningar som kan försvåra vårdnadshavarna delaktighet, dock menar personalen att trots våldet att det är viktigt att barnet inte tappar kontakt med övriga familjemedlemmar. Personalen lyfter att konflikter så som hur arbetet med barnet ska utföras kan leda till svårigheter för vårdnadshavarna att vara delaktiga samtidigt som det hämmar personalens arbete med barnet. Detta skapar svårighet för personalen att veta hur de ska utföra sitt arbete med barnet samtidigt som de inte heller vet hur vårdnadshavarna ska göras delaktiga. Slutligen menar personalen att vårdnadshavarna ger rimliga möjligheter till att få vara delaktiga i sitt barns placering och att det ses som en självklarhet från personalens håll. Däremot är det inte självklart för alla vårdnadshavare om hur de ska vara delaktiga, vilket i sin tur leder till förvirring mellan personalen och vårdnadshavarna. I personalens beskrivningar uppkom även att personalens sätt att arbeta samt attityder de har gentemot hur arbetet med

delaktighet ska genomföras begränsar vårdnadshavarna till att vara delaktiga. Detta i sin tur leder till att vårdnadshavarnas motivation till att vara delaktiga påverkas negativt.

Vi har här påvisat vad som kan påverka arbetet med delaktighet utifrån personalens perspektiv, vilket sammanställs i att arbetet främst begränsas på grund av brist i gemensam utgångspunkt hos personalen i hur arbetet ska genomföras. Utgår vi ifrån Payne (2015) och hans beskrivning av empowerment och företräderskap kan det förstås som att personalen som i detta fall är företrädarna inte har satt empowerment av vårdnadshavarna i verk genom hela processen men har en vilja i grund och botten. Detta krävs för att företräderskapet ska ha en gemensam utgångspunkt i hur vårdnadshavarna görs delaktiga.

### **Diskussion**

Syftet med studien var att ur personalens perspektiv beskriva och analysera föräldrars/vårdnadshavares delaktighet i deras barns placering på HVB. Avgörande för att vårdnadshavare ska göras delaktiga är att en förändring bör ske i personalens attityd mot vårdnadshavarna i hur de görs mer delaktiga i deras barns vistelse. Däremot visar resultatet att personalen har en vilja att vårdnadshavare ska vara mer delaktiga, detta görs bland annat genom olika mätinstrument. Det framkom i analysen att personalen under första mötet har en vilja till att göra vårdnadshavarna delaktiga i barnets placering genom att bland annat använda sig av mätinstrument. Dessa framhäver vårdnadshavarnas förståelse för barnets mående samt hur personalen kan använda dess svar i att forma arbetet kring delaktighet. Det framkommer även i resultatet att vissa vårdnadshavare är för delaktiga eller delaktiga på fel sätt, vilket försvårar samarbetet och barnets situation. Slutligen verkar det finnas viss ambivalens hos personalen i om de verkligen anser att vårdnadshavare ska vara delaktiga, vilket kan bero på att vårdnadshavarna inte har förmåga eller är lämpande till att vara delaktiga. Detta bidrar till både en ojämlig ansvarsfördelning mellan vårdnadshavare och personal i vem som har "ansvaret" över hur arbetet ska utformas, men även hur arbetet ska utföras för att göra dem delaktiga inte är framtaget eller anpassats till varje familj individuellt. Personalen var oftast medvetna om varför vårdnadshavarna inte var/ville vara delaktiga eller när de var "för delaktiga" men visste inte hur dem skulle gå till väga för att främja delaktigheten för att det ska passa verksamheten, barnen och vårdnadshavarna.

Payne (2015) skriver om begreppet företräderskap och att det är personalen som i denna studie agerar företrädare sätter ut de möjligheter som finns för vårdnadshavarna att göras delaktiga. Det beror helt enkelt på hur företräderskapet går till och om det finns plats för vårdnadshavarna, eller om detta begränsar de helt i delaktigheten. Därför kan det vara av betydelse att personalen på boendet har det i åtanke att vårdnadshavarna inte alltid vet hur man gör sig delaktiga i arbetet, vilket gör att personalen som företrädare tar det ansvaret och skapar inkludering och delaktighet.

Vårdnadshavarna kunde göras delaktiga på många olika sätt, bland annat genom telefonsamtal, bokade besök på verksamheten, videosamtal, aktiviteter som ordnades av verksamheten och även kortare besök där barnen fick vara hemma med familjen. Vårdnadshavarna och barnen fick även under första perioden av barnets placering fylla i ett mätinstrument för att skapa bättre



förståelse kring problematiken och måendet hos barnet. Detta gjorde vårdnadshavarna mer upplysta om sina barns problematik utifrån barnets upplevelse, men kunde också oönskat göra vårdnadshavarna mer frånvarande på grund av en känsla av misslyckande eller skam över att man varit en "dålig" vårdnadshavare. Vårdnadshavare kunde även oftast ringa fritt till barnet, så länge det inte "störde" verksamhetens arbete. Detta var dock tvetydigt i när och hur man kunde ringa för att inte störa, vilket gjorde att vissa vårdnadshavare blev nekade samtal utan att veta om varför eller när det passade att ringa. Höjer (2019) skriver att om man som vårdnadshavare inte synliggörs, blir lyssnad på eller tas hänsyn till överhuvudtaget som vårdnadshavare till det placerade barnet kommer viljan till delaktighet inte vara lika stark som ifall man hade blivit lyssnad på. Här är det personalens ansvar att kunna återskapa goda och trygga relationer sakta men säkert mellan vårdnadshavare och barn, då deras utgångspunkt i slutändan är att de flesta av barnen ska återförenas med sina vårdnadshavare. Då är kanske inte bästa utfallet att neka vårdnadshavarna när de ringer eller vill besöka, utan att skapa förståelse i hur man skapar relationer på bästa sätt och stötta vårdnadshavarna i relationskapandet.

En utav våra frågeställningar var vilken personalens uppfattning av hur delaktiga vårdnadshavarna upplever sig vara vilket vi utifrån intervjuerna med informanterna kom fram till att det finns en skillnad i hur delaktighet uppfattas.

*"...mamma säger att han ska hem blir det inte bra, vi kan inte hjälpa honom och mamman går till och med in och söker upp skolor, vårdcentraler, osv som ungdomen kan gå på. Tar även kontakt med psykolog, BUP och kuratorer osv som ungdomen är i kontakt med. Då får vi ett problem."*(Ali).

En del vårdnadshavare är inte alls nöjda med hur de görs delaktiga eller över sitt barns placering, vilket kan försvåra personalens sätt att arbeta med ungdomen. De unga hamnar i kläm då vårdnadshavarna tycker en sak och personalen på verksamheten tycker annat, ungdomen är placerad av en anledning och socialtjänsten är de som beslutat placeringen. Verksamheterna får ta emot klagomål när vårdnadshavarna inte är tillfredsställda med placeringen och klagar gärna på verksamheterna när det egentligen är socialtjänsten de ska vända sig till.

I tidigare forskning (se Arneson m.fl., 2020) påvisade resultatet att terapeuternas sätt att arbeta redan från början påverkar vårdnadshavarnas uppfattning av delaktighet. Vårdnadshavare som själva behöver sträva efter att få vara delaktiga och inte få känna sig välkomna av terapeuterna har en tendens att avstå från att vara delaktiga i sitt barns vistelse. Det är inte konstigt att man som vårdnadshavare inte känner sig motiverad till delaktighet om man inte bemöts av samarbetsvillig personal som stöttar och faktiskt vill inkludera en. Skau (2018) instämmer med att eftersom personalen besitter kunskap om hur arbetet ska fördrivas så sker detta arbete inte i samråd med vårdnadshavarna utan över huvudet på de i stället. Detta bildar en sorts hierarki där personalen är längst upp, vilket minskar motivation hos vårdnadshavarna att vilja vara delaktiga. Däremot framkom det även i tidigare forskning (se Gladstone m.fl., 2012) att vårdnadshavare känner sig motiverade till att vilja vara delaktiga i sitt barns vistelse/behandling när de bemöts av personal som inkluderar, motiverar och stöttar vårdnadshavare till att vara delaktiga. I den kanadensiska studien påvisade det att personalens delaktighet och regelbundna

arbete med vårdnadshavare var avgörande för att öka vårdnadshavarnas delaktighet samt att de ungas resultatet var bättre för de unga som hade vårdnadshavare som hade ett gott samarbete med personalen. Detta stämmer överens med Madsen (2006) bild av hur socialpedagogiken skall prägla och främja delaktighet inom det sociala arbetet från alla håll. I slutändan är det inte endast barnen som placerats på HVB de enda klienterna, utan vårdnadshavare blir omedvetet också klienter och påverkas av de beslut som socialarbetare tar. Det är av stor vikt att delaktighetsarbetet utvecklas på ett sådant sätt att socialarbetare, inte minst socialpedagoger, tar an att delaktighet ska vara en stor prioritet i de flesta ärenden där det finns möjlighet för detta.

Vi vill med vår studie bidra till en större medvetenhet hos socialarbetare, inte minst socialpedagoger i att arbeta med vårdnadshavare på ett jämlikt plan. Med detta understryker vi att jämlikt arbete innebär att vårdnadshavarna görs delaktiga på ett sätt där personalen inte klappar vårdnadshavarna på huvudet under samarbetet. Delaktigheten ska ske i konstant samspel mellan personal och vårdnadshavare där fokus läggs på barnets behov och inte på vårdnadshavarnas eller personalens personliga begränsningar. Det sker ett pågående arbete kring vikten av vårdnadshavarnas delaktighet och att fokus i det arbetet borde ligga på personalens attityder kring hur de bemöter och inkluderar vårdnadshavarna. Slutligen vill vi påpeka att arbetet är en process där vi vill se förändring som innefattar inkludering i personalens attityder och utgångspunkt i arbetet som vi anser kan vara en avgörande faktor i att göra vårdnadshavarna delaktiga.

### **Framtida forskning**

Utifrån vår diskussion ovan skulle det vara betydelsefullt samt intressant att framtida forskning undersöker vårdnadshavarnas perspektiv samt de ungas perspektiv på delaktighet. Då vi har undersökt personalens perspektiv vore det intressant att lyfta andra perspektiv som berörs av delaktigheten. Vad tycker de unga om vårdnadshavarnas delaktighet och hur viktigt är de för de egentligen, hur ser vårdnadshavarna på delaktigheten och vad tycker de utifrån dess perspektiv är det som funkar/funkar mindre bra. Vi fann heller inte särskilt mycket tidigare forskning kring de ungas perspektiv, vilket är förvånande eftersom det är de unga som berörs allra mest av vuxna runt omkring sig och hur de görs delaktiga i det arbetet. Vi fick heller inte erfara någon forskning kring just socialpedagogers roll i HVB verksamheter och hur de arbetar med delaktighet. Detta hade varit ett intressant perspektiv att ta med i framtida forskning, då vi endast fann forskning utifrån andra liknande yrkesroller och deras perspektiv kring delaktighetsarbetet.

## Litteraturförteckning

Arneson, K., Peterson, J., & R. Delaney, K. (2020). *When parenting is a longer road than anticipated: a journey examining parents' experience and engagement at a therapeutic day school*. Vol. 18. s. 587–603. <https://doi.org/10.1080/15332985.2020.1806180>

Backman, Jarl. (2016). *Rapporter och uppsatser*. 3. uppl. Lund: Studentlitteratur

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. uppl. Stockholm: Liber.

Charest- Belzile, D., Drapeau, S., Ivers, H. (2020) Parental engagement in child protection services: A multidimensional, longitudinal and interactive framework. Vol. 116. s. 105–162. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2020.105162>

E. Dynes, M., J. Tompsett, C., E. Domoff, S. (2018). *Development and Validation of the Therapist Barriers to Engaging Parents (TBEP) Measure*. Vol. 54. s.967–977. <https://doi.org/10.1007/s10597-018-0317-x>

Gladstone, J., Dumbrill, G., Leslie, B., Koster, A., Young, M., Ismaila., A. (2012). *Looking at engagement and outcome from the perspectives of child protection workers and parents*. Vol. 34. s.112–118. <https://doi.org/10.1016/j.chilyouth.2011.09.003>

Gladstone, J., Dumbrill, G., Leslie, B., Koster, A., Young, M., Ismaila., A. (2014). *Understanding worker-parent engagement in child protection casework*. Vol. 44. s. 56–64. <http://dx.doi.org/10.1016/j.chilyouth.2014.06.002>

Hjerm, M., Lindgren, S & Nilsson, M (red). (2014). *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*. Malmö: Gleerups.

Höjer, I. (2019). Föräldrar möter social barnavård - att ha sitt barn i familjehem. I Andersson, G, Höjer, I, Sallnäs, M & Sjöblom, Y. (2019). (red). *När samhället träder in*. Lund: Studentlitteratur.

Inspektion för vård och omsorg (2019) *Dina rättigheter på ett HVB*. [Elektronisk resurs]. Stockholm: Inspektionen för vård och omsorg. Tillgänglig 2021-05-10. <https://www.ivo.se/for-privatpersoner/for-dig-som-ar-barn-eller-ungdom/bou-start/dina-rattigheter/du-som-bor-pa-hvb/>

Inspektion för vård och omsorg. (2020). *Du som vårdnadshavare till ett placerat barn*. [Elektronisk resurs]. Inspektionen för vård och omsorg. Tillgänglig 2021-05-10. <https://www.ivo.se/for-privatpersoner/for-dig-som-ar-barn-eller-ungdom/du-som-ar-varnadhavare-till-ett-placerat-barn/>

Inspektion för vård och omsorg (2019) *Hem för vård och boende (HVB) (SOL)*. [Elektronisk resurs]. Stockholm: Inspektionen för vård och omsorg. Tillgänglig 2021-05-10.

<https://www.ivo.se/tillstand/sol-och-lss-tillstand/hem-for-var-d-eller-boende-hvb/>

Kvale, S & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun* 3:5. uppl. Lund: Studentlitteratur.

Madsen, Bent. (2006). *Socialpedagogik: integration och inklusion i det moderna samhället*. Lund: Studentlitteratur.

Maltais, C., Cry, C., Parent, G., Pascuzzo, K. (2019). *Identifying effective interventions for promoting parent engagement and family reunification for children in out-of-home care: A series of meta-analyses*. Vol. 88. s. 362–375. <https://doi.org/10.1016/j.chiabu.2018.12.009>

Molin, M. (2018). Framväxten av ett socialpedagogiskt delaktighetsbegrepp. I Molin, M & Bolin, A. (red). *Socialpedagogisk handling – i teori och praktik*. Trollhättan: Högskolan Väst. <http://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:1247514/FULLTEXT01.pdf>

Payne, M. (2015) *Modern teoribildning i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur.

SFS 1962:700. *Föräldrabalken*. Stockholm: Justitiedepartementet.

SFS 2001:453. *Socialtjänstlag*. Stockholm: Socialdepartementet

SFS 2014:821. *Patientlagen*. Stockholm: Socialdepartementet

Skau, Greta Marie. (2007). *Mellan makt och hjälp: om det flertydiga förhållandet mellan klient och hjälpare*. 3. uppl. Stockholm: Liber.

Socialstyrelsen (2018) *Kompetens för arbete på HVB för barn och unga*. [Elektronisk resurs]. Stockholm: Socialstyrelsen. Tillgänglig 2021-05-03. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/ovrigt/2018-6-20.pdf>

Socialstyrelsen. (2020) *Placerade barn och unga. Handbok för socialtjänsten*. [Elektronisk resurs]. Stockholm: Socialstyrelsen. Tillgänglig 2021-05-10. <https://www.socialstyrelsen.se/globalassets/sharepoint-dokument/artikelkatalog/handbocker/2020-3-6640.pdf>

Sveriges Kommuner och Regioner (2021) *Hem för vård och boende (HVB)*. [Elektronisk resurs]. Stockholm: Sveriges Kommuner och Regioner. Tillgänglig 2021-05-10 <https://skr.se/skr/integrationsocialomsorg/socialomsorg/barnochunga/placeradebarnochunga/hemforvardellerboendehvb.9607.html>

Vetenskapsrådet. (2017). *God forskningssed*. [Elektronisk]. Stockholm: Vetenskapsrådet. Tillgänglig: [https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed\\_VR\\_2017.pdf](https://www.vr.se/download/18.2412c5311624176023d25b05/1555332112063/God-forskningssed_VR_2017.pdf) 2021-05-09.

## Bilagor

### Informationsbrev

Hej!

Vi är två studenter, Saba Alsherefi och Lina Hashemi. Vi kommer ifrån Socialpedagogiska programmet på Högskolan Väst där vi studerar tredje året. Vi arbetar nu med vårt examensarbete som går ut på att undersöka hur delaktiga föräldrar/vårdnadshavare är i stödet som ges deras barn på HVB-hem utifrån personalens perspektiv.

Vi har för avsikt att genomföra intervjuer med personal på HVB-hem för att samla in material till vårt arbete, intervjun beräknas ta ca 45–60 min.

Intervjuerna **kommer att spelas in** och sedan skrivs ut ord för ord. Vid intervju utgår vi ifrån Vetenskapsrådets forskningsetiska principer, vilket innebär att deltagandet i intervjun är **frivilligt** samt om du väljer att delta i studien har du rätt att när som helst **avbryta** intervjun och deltagandet om du så skulle vilja utan att ange orsak. Materialet som samlas in kommer att behandlas **konfidentiellt**, vilket innebär att den utskrivna intervjun endast kommer läsas av oss och vår handledare. Informationen som du lämnar kommer även att behandlas konfidentiellt. Genom att det i examensarbete inte kommer framgå varken namn, arbetsplats eller kommun, materialet kommer **enbart användas** i vår uppsats och inte i något annat sammanhang.

Om du har **frågor eller funderingar** är du välkommen att kontakta oss eller vår handledare för mer information.

### Med vänliga hälsningar

Saba Alsherefi      Mail: [saal0038@student.hv.se](mailto:saal0038@student.hv.se)      Tel: 073-230 03 85

Lina Hashemi      Mail: [lish0003@student.hv.se](mailto:lish0003@student.hv.se)      Tel: 072-339 89 00

Nina Tryggvason      Mail: [nina.tryggvason@hv.se](mailto:nina.tryggvason@hv.se)

## Samtycke till deltagande vid intervju

Genom att du skriver under den här blanketten bekräftar att du samtycker till medverkan i intervjun samt att du skriftligt och muntligt fått information kring studien.

Datum: \_\_\_\_\_

Underskrift: \_\_\_\_\_

Namnförtydligande: \_\_\_\_\_



Lina Sheiday Hashemi  
Saba Alsherefi

## **Intervjuguide**

### **Informanternas bakgrund**

- Hur länge har du arbetat inom HVB- verksamhet?
- Hur länge har du arbetat på detta HVB?
- Vad har du för utbildning/har du någon utbildning?

### **Tema verksamheten**

- Hur ser en vanlig dag ut på verksamheten? Berätta gärna så detaljerat som möjligt.
- Har ni ungdomar med samma problematik eller är det olika på ert HVB.
- Har ni olika placeringar, som exempelvis LVU och SOL.
- Vad är åldersspannet på ungdomarna ni tar emot?
- Tar ni emot unga av alla kön eller ett specifikt?

### **Tema vårdnadshavarnas delaktighet**

- Hur brukar det första mötet med vårdnadshavare gå till?
- Hur brukar samarbetet med vårdnadshavarna se ut?
- Finns det något som försvårar samarbetet?
- På vilket sätt involveras vårdnadshavarna i de ungas vård och dagliga liv.

- Kan du ge exempel på hur den vardagliga kontakten mellan personal och vårdnadshavare kan se ut, till exempel genom sms, telefon samtal eller annat.
- Ser du det som viktig att inkludera vårdnadshavare i deras barns behandling/vistelse, varför isåfall?
- Hur ser de unga på vårdnadshavarnas roll/involvering på HVB-hemmet.
- Utgår ni från att vårdnadshavarna (som kan) vill vara delaktiga i arbetet eller väntar ni på att vårdnadshavarna ska uttrycka sig om delaktighet?  
-om vårdnadshavarna inte uttrycker att de vill vara delaktiga, tar ni upp det eller hur gör ni då?
- Finns det någon skillnad i vårdnadshavarnas delaktighet kring barnets vistelse om barnet i fråga är LVU/SOL placerad?

#### **Tema personalens och verksamhetens syn på delaktighet**

- Kan du berätta hur du upplever ert arbete kring vårdnadshavarnas delaktighet i de ungas vistelse hur er fungerar?
- Upplever du att du och dina kollegor arbetar olika eller har ni ett gemensamt sätt att arbeta på?
- Finns det skillnad på hur du och dina kollegor arbetar med vårdnadshavarens delaktighet? - Om ja, kan du ge ett exempel.

#### **Hur kan vårdnadshavarnas delaktighet i de ungas vistelse på HVB förbättras?**

- Finns det något sätt ni formar arbetet på kring vårdnadshavarnas samarbete utifrån dess villighet att vilja samarbeta. Om ja, kan du ge ett exempel på ett sådant fall.
- Upplever du att arbetet kan förbättras kring vårdnadshavarens delaktighet?
- Känner du dig nöjd med hur ni arbetar kring vårdnadshavarnas delaktighet?
- Upplever du att vårdnadshavarna får rimliga möjligheter till att vara delaktiga?  
- om inte, hur skulle du vilja utveckla det arbetet för att det ska bli mer möjliggörande?
- Har du ett exempel på när det har skett en konflikt mellan personal och vårdnadshavare gällande hur delaktiga de kan/får vara i de ungas vistelse på HVB hemmet?



- Förekommer det någon kritik kring brist på delaktighet från vårdnadshavarna?
  - Har du något exempel.
  - Anser du det vara en rimlig kritik mot er och verksamhetens arbete?
  - Har ni/du möjlighet till att använda kritiken konstruktivt för att utveckla verksamheten när det kommer till vårdnadshavarnas delaktighet?
- Finns det något mer du tycker är viktigt att känna till om vårdnadshavares delaktighet hos er?
- Finns det något du skulle vilja lyfta som vi inte har nämnt?

**Tack för ditt samarbete!**