

”Det är viktigt att tänka på att det är komplicerat”  
- En kvalitativ studie om teckenekonomi på ungdomshem

Carolina Engqvist och Maja Nilsson

LUNDS UNIVERSITET  
Socialhögskolan

Kandidatuppsats  
SOPA63, HT 13



Handledare: Eva-Malin Antoniusson

Examinator: Tove Harnett

# Abstract

**Authors** Carolina Engqvist and Maja Nilsson

**Titel** A complicated method – A qualitative based study of token economy in youth residential care  
[translated title]

**Supervisor** Eva-Malin Antoniusson

The aim of this study was to examine how token economy is used in six different residential care for youths, what attitude staff members have towards the method and if there is space for the staff members to make their own assessments. The study was based on qualitative methods and consisted of semi-structured interviews with eight staff members from six different facilities. The results showed that token economy could be structured in many ways, within certain limits. There should be clear rules and criteria within token economy, but we concluded that there was room for the staff to make their own assessments of these rules. This made the usage of the method complex. The staff members could influence both the environment at the youth residential care, and the existing relationships between the staff members and the young people living at the facilities.

**Key words** Token economy, youth residential care, own assessments

# Tack!

Vi vill tacka våra informanter för att Ni har ställt upp och deltagit i vår studie. Utan Er kunskap och intressanta tankar hade det inte blivit någon uppsats.

Vi vill också tacka vår handledare Eva-Malin Antoniusson för din hjälp på vägen i vårt skrivande.

Malmö, Januari 2014

Carolina Engqvist & Maja Nilsson

# Innehållsförteckning

<b>1 Inledning</b> .....	<b>1</b>
1.1 Problemformulering.....	1
1.2 Syfte och frågeställningar.....	2
<b>2 Bakgrund</b> .....	<b>3</b>
2.1 Beskrivning av teckenekonomi.....	3
2.2 Kunskapsöversikt.....	3
<b>3 Teoretiska utgångspunkter</b> .....	<b>7</b>
3.1 Disciplinär makt.....	7
3.2 Normalisering.....	8
3.3 Gräsrotsbyråkrati .....	9
<b>4 Metod</b> .....	<b>10</b>
4.1 Kvalitativ metod.....	10
4.2 Intervjuguide och intervjuer.....	10
4.2.1 Före intervjuerna.....	10
4.2.2 Under intervjuerna.....	11
4.2.3 Efter intervjuerna.....	12
4.3 Arbetsfördelning.....	13
4.4 Urval och bortfall.....	13
4.5 Avgränsningar.....	15
4.6 Förtjänster och begränsningar.....	15
<b>5 Etiska överväganden</b> .....	<b>16</b>
<b>6 Resultat</b> .....	<b>17</b>
6.1 Empiri och analys.....	17
6.1.1 Hur teckenekonomi kan se ut .....	17
6.1.2 Att vara ett hem.....	19
6.1.3 Inställning till teckenekonomi.....	21
6.1.4 Egna tolkningar inom teckenekonomi.....	23
6.1.5 Belöning och bestraffning.....	25
6.1.6 Andra belöningar utöver teckenekonomi.....	26
6.1.7 Valt eller valt bort teckenekonomi på ungdomshem.....	27
<b>7 Avslutande diskussion</b> .....	<b>29</b>

<b>8 Referenslista</b> .....	<b>33</b>
<b>9 Bilagor</b> .....	<b>35</b>
Bilaga 1 .....	35
Bilaga 2 .....	36
Bilaga 3 .....	37
Bilaga 4.....	39

# 1 Inledning

Diskussioner kring pengar och regler förekommer i de flesta tonårshem. Vid samtal kring veckopeng uppkommer många frågor som varje familj måste ta ställning till. *Hur mycket ska en ungdom få i veckopeng? Behöver ungdomen göra någonting för att få sin veckopeng och vad ska i så fall utföras? När ska veckopengen höjas? Vad ska veckopengen gå till?* Det finns lika många varianter som det finns tonårsfamiljer på hur man hanterar dessa frågor. Utifrån våra egna erfarenheter höjdes veckopengen med åldern och ibland tillkom mer ansvar i hemmet i samband med höjningen. Hur kan då dessa diskussioner om regler och pengar se ut för ungdomar som är placerade på ungdomshem? Hur hanterar personal på ungdomshem dessa frågor?

## 1.1 Problemformulering

Sallnäs (2000) skriver att samhällets insatser för barn och ungdomar som blir placerade utanför sitt eget hem grundas på idén att alla har rätt till att vara en del i en familj. Denna tanke är rotad långt tillbaka och är någonting som följt barn- och ungdomsinstitutioner i historien sedan dess start. Det är institutionernas uppgift att inom deras ramar skapa en familjär gemenskap för ungdomarna och träda in i familjens ställe i situationer som kräver det. Samtidigt som personal på ungdomshem måste ta hänsyn till alla ungdomars viljor, både individuellt och i grupp, finns det även en förväntan från samhällets sida att dessa ungdomar ska få en professionell behandling med tydliga normer för vad som är rätt och fel (*ibid.*). Personal på ungdomshem är inte bara en förmyndare utan även statens företrädare med uppgift att kontrollera och styra ungdomarna i, vad samhället menar, rätt riktning (Sallnäs 2000; Skau 2003). Denna position är någonting som personal inom ungdomsvården dagligen måste förhålla sig till (Sallnäs 2000).

För att underlätta i vardagen på en arbetsplats där personalen roterar finns det en sak som Sallnäs (2000) beskriver vara speciellt viktigt, detta är en enad personalgrupp. Trots att grunden inom alla vårdande yrken är personalens egna tankar och resonemang, är det av största vikt att försöka förhålla sig till den delade rollen som både kontrollant och en vårdande vuxen. Det gäller att personalgruppen försöker arbeta fram gemensamma referensramar (*ibid.*). Hur kan man få en personalgrupp att agera utifrån ett gemensamt synsätt?

En metod som i grunden används för att förändra ungdomars beteende är belöningssystemet teckenekonomi. Genom att uppfylla olika kriterier under en vecka får ungdomarna belöningar. De

uppsatta kriterierna kan även underlätta för personalgruppen, då det tydligt ska framgå vad som krävs för att ett kriterie ska vara uppfyllt. Frågan är, innebär teckenekonomi automatiskt att personalgruppen får ett gemensamt synsätt och att deras egna bedömningar försvinner?

Teckenekonomi har kritiserats från olika håll. En av dem som riktar kritik mot metoden är Barnombudsmannen, Fredrik Malmberg. Han skriver i sin årsrapport *Bakom fasaden* från 2011 att teckenekonomi är ett orättvist system och att många ungdomshem har alldeles för hårda regler. Syftet med dessa belöningsystem är att ungdomarna ska hjälpa till med hushållssysslor och sköta sig på ungdomshemmet. Han menar att detta kan göra så att ungdomarna istället för av motivation drivs av en rädsla av att inte nå upp till kriterierna och att inte räckta till. Socialstyrelsen (2012b) har också ifrågasatt användandet av teckenekonomi vid vissa tillsynstillfällen. De menar att belöningsystemet inte har använts på rätt sätt. Bristande information till ungdomarna angående syftet med teckenekonomi och bestraffning i form av återbetalning av veckopeng har förekommit.

Trots detta är det ingen ovanlighet att ungdomshem använder sig av teckenekonomi i deras verksamhet. I denna uppsats kommer vi enbart att fokusera på HVB (hem för vård eller boende) och särskilda ungdomshem (HVB med staten som huvudman). Vi kommer inte att särskilja dessa boendeformer åt utan använder istället termen *ungdomshem*. Vi har båda två gjort praktik och arbetat inom verksamheter som använder sig av teckenekonomi fast på olika sätt. Vår upplevelse är att det finns en debatt kring metoden inom personalgrupper på olika ungdomshem där de flesta har en stark åsikt i ämnet. Vi är därför intresserade av personalens egen inställning kring metoden och vilka resonemang som förs angående användandet av teckenekonomi.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka varför och på vilket sätt teckenekonomi tillämpas på sex olika ungdomshem i Skåne och Blekinge. Vi vill få en inblick i hur personal på dessa ungdomshem ser på användandet av teckenekonomi.

- Hur tillämpas teckenekonomi i praktiken på dessa ungdomshem?
- Vilken inställning har personalen på dessa ungdomshem till användandet av teckenekonomi på deras arbetsplats?
- Anser personalen på dessa ungdomshem att det finns möjlighet till egna bedömningar inom teckenekonomi och hur resonerar de kring detta?
- Anser personalen på dessa ungdomshem att teckenekonomi endast fungerar som belöning?

## 2 Bakgrund

### 2.1 Beskrivning av teckenekonomi

Teckenekonomi, TE, är en form av belöningsystem. Socialstyrelsen (2012b) skriver i sin kunskapsöversikt att teckenekonomi började användas på schizofrenipatienter i USA under 1950-talet. För att stärka inlärningsprocessen för barn med någon form av kognitiv funktionsnedsättning började även skolan använda sig av denna metod. Under historien, men även idag, kan syftet med teckenekonomi variera mellan färdighetsinläring, ordning och socialisering (*ibid.*). Oberoende syftet är metoden ett belöningsystem som arbetar för en beteendeförändring hos individen (Socialstyrelsen 2012b; Socialstyrelsen 2012a; Kazdin 1977). Det centrala inom denna metod är att man använder sig av positiv förstärkning för att i slutändan minimera oönskade beteenden samtidigt som man uppmuntrar och förstärker önskvärda beteenden. Förstärkningen görs med hjälp av belöningar i form av poäng som sedan kan lösas in mot ett pris.

Det finns olika definitioner av vad som bör ingå i en teckenekonomi. I vår uppsats har vi valt att utgå ifrån Kazdins (1977) definition av teckenekonomi eftersom att många studier inom ämnet hänvisar till honom. Till skillnad från Kazdin beskriver Tore Andreassen (2003) i sin bok *Institutionsbehandling av ungdomar* att teckenekonomi är ett system där man både kan tjäna och förlora poäng beroende på vilket typ av beteende man uppvisar. Socialstyrelsen (2012a) beskriver också att många TE-system innefattar en bestraffningskomponent. Har man ett önskvärt beteende tjänar man poäng. Om man istället uppvisar ett icke önskvärt beteende så kan man bli av med de poäng som man tidigare tjänat. Kazdin (1977) ställer sig emot detta och menar att personalens uppmärksamhet ska fokuseras på de positiva beteendena och inte tvärtom, så att det verkligen blir ett belöningsystem. Enligt Kazdins definition finns det ett antal grundläggande kriterier att uppfylla i en teckenekonomi. *I vilken form poängen ska ges, priset på poängen*, alltså det som poängen byts in mot, *regler med kriterier för poängen och de beteenden man vill uppnå* ska identifieras och bestämmas (Kazdin 1977).

### 2.2 Kunskapsöversikt

Då vi har sökt tidigare forskning om teckenekonomi har det varit svårt att hitta relevant svensk forskning inom ämnet. Det svenska material vi ändå använder oss av är en kunskapsöversikt från Socialstyrelsen från 2012 angående TE på ungdomshem. Den forskare inom området som vi



uppfattat som den främste är Alan E. Kazdin som verkar i USA.

Marie Sallnäs är professor i socialt arbete på Stockholms universitet och har som huvudsakligt forskningsområde den sociala barnvården där hon riktar in sig på barn som har placerats utanför sitt hem. Hon är en av de professorer som återkommer i vår studie då hon skrivit mycket om institutionsvård för ungdomar.

Det material som vi använt oss av har vi hittat genom sökningar i LUBsearch, Libris och Lovisa via Lunds universitet. De sökord som vi främst använt är: token economy, teckenekonomi, social work, socialt arbete, youth residential care, makt, normalitet, street-level bureaucracy.

Under denna rubrik har vi valt att presentera material från Kazdin (1977) angående teckenekonomi, Christopher Doll, T.F. McLaughlin och Anjali Barretto (2013) som redovisar en aktuell kunskapsöversikt av TE, en studie om TE på ungdomshem av Jennifer R. Bailey, Alan M. Gross och C. Randy Cotton (2011) och Marie Sallnäs som beskriver familjen som modell för institutionsbehandlingar (1999).

### **Kazdin - Teckenekonomi**

Alan E. Kazdin är professor i psykologi och barnpsykiatri vid Yale University. Hans forskning fokuserar på barnuppfostran, föräldraskap med kognitiva influenser och han har även skrivit mycket om teckenekonomi. Boken *The token economy - A review and evaluation* från 1977 är ett verk som forskare inom samma område hänvisar till även idag. Enligt honom finns det fyra kriterier som metoden måste uppnå för att vara en TE. *Formen för poängen* som delas ut ska vara tydlig men kan se olika ut. Det kan vara stjärnor, biljetter eller hål som görs på ett särskilt papper. Det är viktigt att individen som får poäng förstår varför poängen delas ut. Det är inte poängen i sig som är belöningen utan *vad man kan byta in sina poäng mot*. Beroende på vilket sammanhang man befinner sig i kan detta vara olika saker, till exempel pengar, mat, kläder eller fritid (Kazdin 1977).

Gällande *regler i en teckenekonomi* kan även de se olika ut. Man kan ha generella och individuella regler. Generella regler innebär att alla har samma regler medan de individuella innebär att ungdomarna har egna regler. Dessa två typer av regler kan kombineras. För att få en poäng gäller olika kriterier för olika individer. Vad gäller reglerna för teckenekonomin är det alltid bra att ha en manual till hands för hur kriterier ska uppnås. Det är viktigt att regelverket beskrivs, att kriterierna är tydliga och att det är tydligt vad varje poäng är värd (Kazdin 1977).

Vilket *målbeteende* en individ ska sträva mot är individuellt. Det viktiga enligt Kazdin (1977) är att detta målbeteende har identifierats och bestämts i förväg. Det ska vara tydligt för både personal och ungdom vad som gäller.

### **Doll, McLaughlin och Barretto - Teckenekonomi**

Christopher Doll, T.F. McLaughlin, professor i psykologi och Anjali Barretto, professor vid specialpedagogiska institutionen, alla på Gonzaga University, Washington presenterar i deras artikel *The token economy: A review and evaluation - International Journal of basic and applied science* från 2013 en aktuell heltäckande översyn av användandet av teckenekonomi i olika miljöer. Det huvudsakliga syftet med denna litteraturstudie är att uppvisa en ny granskning av den forskning som finns inom teckenekonomi idag. De beskriver en tydlig nedgång av publikationer inom ämnet de senaste decennierna och menar att denna litteraturstudie är den enda sedan Kazdin gjorde liknande studier på 70- och 80- talet.

Deras analys visar att TE är en effektiv metod för beteendeförändringar inom vissa nivåer i skolan, men de beskriver att bristen på forskning inom andra nivåer gör det svårt att dra några som helst slutsatser. Forskning som är riktad mot gymnasieskolan är nästintill obefintlig medan forskning inom högre utbildningar finns och visar på att metoden uppfyller sitt syfte (Barretto et al. 2013). Effektiviteten ifrågasätts inom andra institutioner då få studier har gjorts under de senaste decennierna. Möjliga orsaker till denna undersökningsbrist kan vara att metodens effektivitet har ifrågasatts och att användandet i samband med detta har minskat inom många institutioner.

Vi har valt att presentera denna artikel för att det är en aktuell forskningsöversikt av TE och som visar att Kazdins forskning fortfarande används. Den ger oss även en bredare insyn i vad TE är och på vilka områden det används. Trots att uppsatsen inte fokuserar på effekterna av TE är artikeln relevant för vår studie eftersom den ger oss en bredare insyn i vad TE är och på vilka områden den används.

### **Bailey, Gross och Cotton – Teckenekonomi på ett ungdomshem**

Jennifer R. Bailey, doktorand i klinisk psykologi, Alan M. Gross, professor i psykologi på University of Mississippi har tillsammans med C. Randy Cotton, chef över the Baptist Children's Village gjort en studie, *Challenges associated with establishing a token economy in a residential care facility* från 2011, på ett ungdomshem för barn och ungdomar där man från början använt sig av ett nivåsystem som kan liknas vid teckenekonomi. Konsulter togs in för att observera verksamheten och hjälpte till med implementeringen av teckenekonomi. Personalen på ungdomshemmet fick utbildning i hur systemet fungerar. Utbildningen innehöll bland annat kunskap om belöning och bestraffning, regler, målbeteenden och priset för de poäng ungdomarna kommer att ta. Efter införandet av teckenekonomi på hemmet ökade klagomålen från personalen då de tyckte att det var svårt att ha med sig poäng överallt. Samtidigt uttryckte de att beteendet bland ungdomarna hade förbättrats och att de verkade tycka bra om att byta in sina poäng mot ett pris.

Under ett sommarlov avbröt personalen användandet av teckenekonomi för att de tyckte att ungdomarna behövde en paus från behandlingsliknande metoder. De rapporterade då att ungdomarnas beteende försämrades. Samtidigt beskrev ungdomarna på hemmet att de trivdes med teckenekonomin därför att de visste vad som förväntades av dem.

En likhet mellan denna artikel och vår studie är att de visar på personalens uppfattning om användandet av TE på deras arbetsplats. Dock är detta endast en del av vad vår uppsats handlar om då vi bland annat även undersöker personalens möjligheter till egna bedömningar.

### **Sallnäs - Institutionsvård för barn och ungdomar - Att vara som en familj**

I en artikel från 1999 skriver Sallnäs om familjen som en modell för HVB. Hon börjar med att poängtera att HVB för barn- och ungdomar kan se väldigt olika ut, både till storlek och till sättet vilket de bedrivs på. På dessa HVB finns personal som bedriver vård i olika omfattning. Många av dagens HVB för barn och unga drivs med familjen som ideal och så har det sett ut genom historien i Sverige (Sallnäs 1999). Ett sätt att komma ifrån det institutionella är att se på ungdomshem som en familj. Dock är det inte självklart vad en familj är, det finns inte en mall att följa för ett ungdomshem. Trots att begreppet familj förändrats genom historien så är familjen som ideologi fortfarande starkt rotad (Sallnäs 1999).

Redan under tidigt 1900-tal i England fanns en familjelik typ av institution för barn och ungdomar som senare mot mitten av 1900-talet utvecklades och blev mer utbredd. De diskussioner som fortfarande förs idag om huruvida det är bra för barn eller ej att bo på institution, fanns redan då och därför ville man hålla institutionen så lik en familj som möjligt (Sallnäs 1999).

Enligt Sallnäs är det många HVB som uppger att de strävar mot att likna en familj så långt det går. Författaren presenterar i artikeln en undersökning som är gjord på HVB i Sverige. Den visar att de HVB som uppger att de är familjelika är mindre HVB med en relativt liten personalgrupp där personalen inte har en längre utbildning. En annan aspekt som också har stor betydelse för om ett HVB ser sig som familjelikt eller ej är hur personalen ser på sig själva. Ser de sig som en ersättning av en förälder har man också ofta synen på sig själva som ett familjelikt HVB.

Denna artikel är relevant för vår studie därför att vi delvis vill undersöka om personalens egna normer speglas i bedömningen inom TE. Den hemlika känslan på ungdomshem kan möjligtvis vara ett sätt att spegla de individuella bedömningarna från personalen.

## 3 Teoretiska utgångspunkter

I detta avsnitt presenteras de teoretiska utgångspunkter som vi har valt att använda i denna uppsats. Först presenterar vi disciplinär makt följt av normalisering och gräsrotsbyråkrati. Vi kommer bland annat att använda oss av begreppen hierarkisk översyn, normaliserande sanktion och examensprocess vilka Foucault använder för att beskriva disciplinär makt. I denna uppsats kopplar vi dessa begrepp till användandet av teckenekonomi. Foucault (2003) beskriver i *Övervakning och straff* att makt kan ha en normaliserande verkan. Detta samband är en av anledningarna till att vi även valt normalisering som teoretisk utgångspunkt. Vi använder oss även av gräsrotsbyråkrati. De två sistnämnda teorierna kopplar vi till personalens syn på de egna bedömningarna inom teckenekonomi.

### 3.1 Disciplinär makt

Andersen och Kaspersen (2007) beskriver i *Klassisk och modern samhällsteori* att Foucault likställer makt med en ursprunglig kraft som varken är positiv eller negativ i sin karaktär. Makt är inte en tillgång som individer kan äga eller byta sig till och den kan visa sig i olika former och på varierande platser. Foucault menar att makt inte är lika med någon specifik institution eller struktur utan genomtränger hela samhället, på alla nivåer. Den är också, enligt honom, en av de viktigaste komponenterna i sociala relationer. Varje relation är en maktrelation (*ibid.*).

Foucault skriver i *Övervakning och straff* (2003) att straffet under 1700- och 1800-talen trädde in i en ny tidsålder. Det gick från att vara en kroppslig sanktion med skampåle, stympade kroppar och offentliga avrättningar till att fokusera på själens lydnad i form av fängelsestraff. Straffets huvudsakliga syfte var inte längre den fysiska plågan utan ett sätt att nå in i individers själ och förändra deras beteenden eftersom de inte inkluderades i samhällets normer. Disciplinen som visade på maktutövning blev symbolen för den hierarkiska maktens överlägsenhet och fick kroppen att bli både medgörlig och användbar utan att tillämpa våld (*ibid.*).

Foucault använder sig av många olika metaforer för att beskriva hur den disciplinära makten ser ut och rör sig i samhället. Fängelset och fängelsestraffet är en av dem som förekommer ofta. Andersen och Kaspersen (2007) menar att Foucault inte bara såg på fängelsestraff som ett frihetsberövande utan även som en omvandlingsprocess för de intagna. Han menade att straffets genomförande är åtskilt från själva brottet i sig. Trots att fängelset endast är en del i en större juridisk kontext, bedömer och bemöter man de frihetsberövade efter fängelsets egna normer. Trots

den rådande rätten ute i samhället är det ändå normerna som har makten innanför murarna (*ibid.*).

Foucault menade att denna disciplinära makt, liksom all makt, inte bara verkar i fängelsemiljöer utan finns inom alla samhällets institutioner och genomtränger samhället i stort. Det finns många sammanhang där Foucault ser att människor skiljs från den stora massan och utsätts för olika typer av disciplinära tekniker. Enligt Andersen och Kaspersen (2007) är de största kännetecknen på den disciplinära makten; *den hierarkiska översynen, den normaliserande sanktionen* samt integrationen av dessa i en så kallad *examensprocess*. Foucault (2003) hävdar att övervakning som bestämd funktion och av specialiserad personal behövs i den hierarkiska översynen eftersom både individerna som ska disciplineras och kontrolluppgifterna blir allt fler. På detta sätt blir den disciplinära makten inte bara ett verktyg för att kontrollera människor utan den får även en central roll i samhället rent ekonomiskt (*ibid.*). Den normaliserande sanktionen ser till de påföljder som finns inom disciplinära system.

“Innerst inne i alla disciplinära system finns det en liten straffmekanism. Den besitter en sorts rättskipningsprivilegium, den har sina egna lagar, sina specifika brott, sina särskilda straffformer och sina egna domstolsinsatser”. (Foucault, 2003, sid. 179).

Straffen mäter individers förmåga, definierar skillnader och bedömer om de når upp till den uppsatta gränsen för vad som är “normalt”. Detta system blir då normaliserande. I examensprocessen upprättas den helhetsbild som behövs för att särskilja individer åt för att antingen belöna eller bestraffa dem (Foucault 2003).

Foucault problematiserar den disciplinära makten genom att poängtera att denna sociala kontroll är väldigt effektiv och inte endast bör ses som någonting negativt. Den skapar inte bara fången på fängelset utan även det lydiga barnet i skolan och den lojala arbetaren. Syftet för denna disciplinära makt är, oberoende institution, att skapa medgörliga människor som kan nyttjas, förändras och förbättras (Andersen & Kaspersen 2007).

## 3.2 Normalisering

Makt och normalisering hänger ihop. Enligt Svensson (2007) finns det flera betydelser och tolkningar av vad normer och normalitet är. En förklaring som kommer från psykologin är att en norm är det statistiskt representativa och att normalitet kan ses utifrån en normalkurva. Ur en sociologisk synvinkel kan man säga att det normala handlar om kollektiva förväntningar och det

som är kulturellt önskvärt. Alltså beroende på i vilket sammanhang du befinner dig finns olika förväntningar på hur du ska vara och det finns en viss kultur inom det sammanhanget som är det mest vanliga. Normalitet är situationsbundet. Svensson (*ibid.*) menar även att normer ofta har en stark koppling till regler. De regler som finns är det som gäller och också det mest förekommande.

Svensson (2007) hänvisar till Foucault som menade att man socialiseras in i det normala. Det är inte en persons egenskaper som påverkar normalisering, det handlar mer om interaktion. Det är relationer mellan människor i ett sammanhang, eller den sociala situationen, som skapar en normalitet i en grupp (Meeuwisse 2007).

Vidare menar Svensson (2007) att socialt arbete är kontrollerande. Arbetet går ut på att hjälpa människor och att göra det bästa men detta gör också att det sociala arbetet blir normaliserande. Den hjälp man ger till människor är den som är det rätta och det vanliga. Hjälpen man ger ser olika ut beroende på i vilket sammanhang man befinner sig men den blir normaliserande på det sättet att den man hjälper tillhör det onormala och man hjälper den till att bli som det normala (Meeuwisse 2007). Mattsson (2010) instämmer och menar att det normala och det onormala är en dikotomi, ett motsatspar. Man behöver motsatsen för att ha något att jämföra med och för att kunna definiera vad som är normalt.

### 3.3 Gräsrotsbyråkrati

Personer som arbetar inom offentligt välfärdsarbete träffar ofta klienter i sitt arbete. Lipsky (2010) menar att dessa anställda kan kallas för gräsrotsbyråkrater och verkar inom olika områden, bland annat som socialarbetare, poliser eller lärare. Dessa gräsrotsbyråkrater måste förhålla sig till att vara både medmänniskor och en representant för en organisation (Svensson, Johnsson & Laanemets 2008). De arbetar efter riktlinjer som från början kommer från regeringen genom de lagar som råder i samhället. Det arbete som en gräsrotsbyråkrat utför har ofta en stor påverkan på de människor denne arbetar med. Gräsrotsbyråkraten kan utföra sanktioner som kan bli till förmåner för klienten men som också kan ge begränsningar i människors liv och för deras möjligheter. Att vara en gräsrotsbyråkrat innebär att man hamnar i en slitning. Man slits mellan klienternas krav och kraven uppifrån som kan innebära att förbättra effektiviteten av offentliga tjänster (Lipsky 2010). Det är gräsrotsbyråkraternas roll att sammanfoga dessa krav tillsammans med sina egna normer och värderingar (Svensson et al. 2008). Arbetet fokuserar på individen och de beslut som tas kring klienten sker ofta snabbt och i interaktion mellan personen i fråga och gräsrotsbyråkraten (Lipsky 2010). Personal måste lösa klienternas problem på ett individanpassat och flexibelt sätt genom sin

professionella kunskap (Svensson et al. 2008). Gräsrotsbyråkraten har en viss handlingsfrihet att uppfylla klients och verksamhetens behov och ett ansvar att göra detta på bästa sätt (Meeuwisse & Swärd 2006).

## 4 Metod

### 4.1 Kvalitativ metod

Vi vill få en bild av hur personal på ungdomshem bedömer och resonerar kring användandet av teckenekonomi. Då man frågar människor om deras tankar och åsikter genom bland annat intervjuer kan den kvalitativa metoden ge en djupare förståelse inom ett område (Ahrne & Svensson 2011). Därför anser vi att den kvalitativa metoden kan ge oss svar på våra frågor och uppfylla vårt syfte. Vi har gjort semistrukturerade intervjuer och använt oss av vinjettfrågor. Intervjuerna har gjorts enskilt, i grupp och på telefon.

### 4.2 Intervjuguide och intervjuer

#### 4.2.1 Före intervjuerna

Efter att vi bestämt oss för vilket ämne vår uppsats skulle handla om började vi med att skriva ett informationsbrev där vi beskrev vilka vi är, syftet med studien och en förfrågan om det fanns intresse att delta i vår studie (*se Bilaga 1*). Detta informationsbrev skickades ut till olika ungdomshem. Vi skrev även ett annat informationsbrev som vi delade ut vid intervjutillfället med information om individskyddskravet och att vi vid samtycke skulle komma att spela in intervjuerna (*se Bilaga 2*).

Inför intervjuerna började processen med skapandet av en intervjuguide (*se Bilaga 3*). En intervjuguide är en lista över teman man vill täcka under intervjun som man sedan skriver ett antal frågor utifrån (Bryman 2011). Denna guide kan användas som en riktlinje som man kan utgå ifrån men måste inte följas till punkt och pricka från början till slut. Dyker det under intervjuns gång upp ett intressant ämne utanför intervjuguiden kan detta följas upp (Bryman 2011). Utifrån vårt syfte och våra frågeställningar valde vi ut fyra teman att ställa frågor kring. Dessa teman är; varför verksamheten har valt eller valt bort att använda sig av TE, hur teckenekonomi-systemet ser ut, TE kopplat till belöning och bestraffning samt vilken inställning personalen har till att arbeta med TE.

Inför en av våra intervjuer visste vi om att den arbetsplatsen vi skulle göra intervju på inte använde sig av teckenekonomi, inför en visste vi att de använde sig av TE och inför de resterande fyra intervjuerna visste vi inte om de valt eller valt bort att använda TE.

För att ge respondenten möjlighet att utveckla och fördjupa sina svar har vi valt att använda oss av semistrukturerade intervjuer och vinjettfrågor i denna studie. May (2001) menar att den semistrukturerade intervjun ger respondenten möjlighet till detta och för oss som intervjuare att förtydliga och omformulera våra frågor. Denna intervjutyp tillåter att man ställer följdfrågor och följer upp något som respondenten sagt (Bryman 2011). Detta ansåg vi vara en lämplig metod för vår undersökning då vi ville undersöka vad personer tycker och hur de resonerar. Den målgrupp vi i denna studie valt att fokusera på är personal som arbetar på ungdomshem. Frågeställningarna i uppsatsen är formulerade så att personalens perspektiv ska belysas och därför är det personal på ungdomshem vi valt att intervjua. Intervjuerna var semistrukturerade för att vi ville ge våra intervjupersoner utrymme att föra resonemang kring de frågor vi ställt. För att ytterligare fördjupa vår förståelse utöver vårt intervjumaterial hade deltagande observationer på personalens arbetsplatser kunnat vara ett komplement. May (2001) menar att denna metod skulle kunna ge forskaren en större inblick och förståelse i intervjupersonernas vardag. Vi ansåg däremot att detta inte skulle vara etiskt försvarbart då det kan ses som en inskränkning i ungdomarnas liv, då ungdomshemmet är ungdomarnas hem.

#### 4.2.2 Under intervjuerna

Vi har använt oss av två stycken vinjettfrågor. Bryman (2008) beskriver att vinjetteknik går ut på att intervjuaren introducerar ett scenario eller situation för respondenterna och frågar hur de själva skulle ha reagerat eller agerat i denna situation. Chansen är större att respondenterna tänker igenom svaret mer då frågan är förankrad i en verklig situation. På så sätt används ofta vinjettfrågor i studier där människors värderingar och praktiska handlande ska undersökas (*ibid.*). Vi använde vinjetter som ett komplement till intervjuerna för att vi trodde att dessa skulle skapa djupare resonemang från personalen om hur de agerar och resonerar i olika situationer. Vi trodde att vinjettfrågorna skulle ge oss ett resultat som skulle underlätta i analysen, där vi skulle få jämförbara resonemang. Tyvärr blev det inte som vi hade tänkt då vi inte gjorde det tillräckligt tydligt för våra intervjupersoner att det var vinjetter vi presenterade. Därför blev inte resonemanget kring dessa frågor så utförliga som vi från början önskat.

Våra intervjuer har gjorts både med en respondent och med flera på samma gång, alltså en gruppintervju. Bryman (2011) menar att gruppintervjuer ofta är semistrukturerade och bygger på att



respondenterna diskuterar olika frågeställningar med varandra. Frågeställningarna behöver inte relatera till varandra utan kan bygga på olika teman. Vår tanke med de vinjettfrågor vi har utformat var att skapa en diskussion där olika resonemang kring teckenekonomi och andra belöningsystem förs. När man gör en gruppintervju ska man som intervjuare ha i åtanke att informanterna påverkar varandra och även det de säger. Det kan vara både positiv och negativ påverkan men man ska vara försiktig med att generalisera det som sägs under intervjun (May 2001). Vi har även gjort en telefonintervju. Ahrne och Svensson (2011) beskriver telefonintervjun som en tidsbesparande intervjuform. Vi gjorde denna intervju på grund av att tågen var inställda dit vi skulle åka för att göra intervjun. Författarna menar även att en telefonintervju kräver förberedelse av intervjuaren. Eftersom att detta var en av de sista intervjuerna vi gjorde hade vi lite vana i att göra vår intervju och detta tror vi underlättade för oss. Trots att denna typ av intervju kan upplevas mer formell än om man träffas och gör intervjun så passade det vårt ämne att hålla den på telefon. En telefonintervju är enklast att göra om ämnet man undersöker till exempel handlar om hur en arbetsplats hanterar en viss fråga (*ibid.*). Även detta stämmer in på vår undersökning.

Under våra intervjuer har vi använt oss av en digital diktafon för att minska risken att någonting ska missuppfattas i efterhand eller glömmas bort. Ahrne och Svensson (2011) poängterar att det är viktigt att tekniken som används är säker och enkel att använda, för att minimera eventuella tekniska problem.

Vi har under varje intervjutillfälle närvarat båda två men vi har haft olika roller i intervjun. Vi har alternerat mellan att den ena av oss har haft en mer ledande och framträdande roll med största fokus på att ställa frågor medan den andra fört anteckningar och observerat intervjusituationen men även flikat in med frågor som kommer upp under intervjun. Det är av fördel att använda sig både av någon form av inspelningsteknik samt anteckningar om man är två som utför intervjun (*ibid.*). Detta eftersom personen som antecknar på ett enklare sätt kan följa upp spår i intervjun som intervjuaren inte ser, exempelvis miner och gester som inte hörs på inspelningen (Ahrne & Svensson 2011).

#### 4.2.3 Efter intervjuerna

Efter det att vi genomfört våra intervjuer har vi transkriberat dem. Bryman (2011) problematiserar transkribering, både eftersom det är tidskrävande samt att den data som ska analyseras snabbt blir stor och kan kännas oöverkomlig. Trots denna kritik är fördelen att man bevarar respondentens exakta ordval och formuleringar (*ibid.*). Jönson (2010) menar att transkribering både höjer materialets kvalitet och trovärdighet men även gör det lättare att i slutändan koda intervjuerna.

Utifrån våra transkriberingar har vi använt citat av våra intervjupersoner i uppsatsen. Dessa citat har delvis korrigerats från talspråk till skriftspråk. Bryman (2011) menar att viss korrigerings av transkriberingen kan behövas för att få bort omedvetna tics, så som vissa uttryck eller harklingar, vilka i text kan fördumma intervjupersonen. Dock ska man hålla sig så nära det som intervjupersonen sagt som möjligt.

Vi har använt oss av kodning för att strukturera vår data. Kodningen började efter det att vi både spelat in och skrivit ut våra intervjuer. Jönson (2010) skriver att kodning är en del av analysen och används för att ge struktur åt materialet men även hjälper till att uppmärksamma olika mönster och teman i texten. Som utgångspunkt när man kodar ett material har man olika kategorier, vilket även kallas för koder. Dessa koder kan bygga på studiens frågeställningar eller begrepp inom undersökningens teoretiska utgångspunkter, men även på samband som synliggjorts under intervjuerna eller vid granskning av materialet (*ibid.*). Koderna som vi använt oss av i denna studie utgår delvis från de teman som vi använt i intervjuguiden samt teman som synliggjorts efter transkriberingen. För att en kod ska kunna användas på bästa sätt menar Asper (2011) att den måste vara tillräckligt uteslutande och på samma gång inkludera materialet som ska analyseras. Dessa koder har vi slutligen analyserat i resultatet med hjälp av våra teoretiska utgångspunkter, se 3 *Teoretiska utgångspunkter*.

Från början försökte vi koda och analysera vårt material med hjälp av de fyra beståndsdelarna i en SWOT-analys, vilka är styrkor, svagheter, möjligheter och hot (Panagiotou 2003). Vi ansåg inte att detta underlättade i vår kodning, utan snarare gjorde det mer komplicerat, därför valde vi bort det.

## 4.3 Arbetsfördelning

Utformningen av intervjuguiden och intervjuerna gjordes gemensamt. Transkriberingen delade vi upp mellan oss för att effektivisera processen medan kodningen gjordes tillsammans. Vissa stora delar av texten delade vi upp mellan oss men vi har gått igenom all text och renskrivit tillsammans. Vi har under största delen av skrivprocessen arbetat på samma ställe och vi har under hela processen diskuterat innehållet med varandra.

## 4.4 Urval och bortfall

Vi har använt oss av, vad Bryman (2011) kallar för ett målinriktat urval, genom att vi vänt oss till

ungdomshem inom Skåne och Blekinge. Ungdomarna på dessa hem är mellan tolv och tjuogoett år. Genom att söka i HVB-guiden, vilket är en söktjänst på internet för HVB, valde vi ut verksamheter som vi trodde skulle stämma in på vår målgrupp. Till en början var vår tanke att kontakta de ungdomshem där det fanns information i HVB-guiden eller på deras hemsida om att de använder sig av teckenekonomi. Dessvärre stötte vi på problem då det var många som inte angav denna information. Därför fick vi tänka om. Vi skickade istället ut informationsbrev med en förfrågan om att delta i vår studie till föreståndare, enhetschefer och verksamhetschefer på ungdomshem i Skåne län. Då vi inte fick några svar efter ett antal dagar skickade vi samma informationsbrev till ungdomshem i Blekinge län. Vi ringde även till de ungdomshemmen som vi inte fått svar från efter att ha skickat brev. Dessa föreståndare, enhetschefer och verksamhetschefer blev vår första kontakt med ungdomshemmen och dessa personer har i vissa fall hänvisat oss vidare till personal i deras verksamhet eller själva kontaktat oss. Ahrne & Svensson (2011) kallar personer som man tar första kontakten med för gatekeepers. Intervjuerna har gjorts både med dessa föreståndare och med annan personal inom verksamheten, personal som arbetar med ungdomar på ungdomshem. En gatekeeper använder sin status i ett socialt nätverk för att hjälpa till med att förmedla kontakter i forskning och undersökningar. Detta kan vara en hjälp på traven i undersökningen men kan också få en motsatt effekt om den gatekeeper man har kontakt med inte tar hjälp av sitt sociala nätverk i verksamheten. Då vi vill undersöka bland annat möjligheter och svårigheter med teckenekonomi kan en gatekeeper vara en nackdel då det finns risk att denne hänvisar oss till en person med liknande åsikter som gatekeepern själv, vilket eventuellt inte ger oss en nyanserad bild av metoden eller hur den faktiskt fungerar i verksamheten. Samtidigt kan en gatekeeper också vara en fördel och leda en till rätt person eller målgrupp (*ibid.*).

Sammanlagt skickades nitton informationsbrev med förfrågningar om att delta i vår studie ut. Först skickade vi åtta stycken och några dagar senare skickade vi ytterligare elva stycken. Vårt mål var att kunna genomföra intervjuer med tio personer. Vi fick svar från sex olika ungdomshem om att de hade personal som ville delta. Vi fick sju svar om att det inte fanns möjlighet att delta och från resterande fyra verksamheter vi skickat brev till fick vi inget svar alls. Sammanlagt gjordes alltså sex intervjuer med åtta personer. Vi har intervjuat personal på ungdomshem; tre män och fem kvinnor. Två av intervjuerna var så kallade gruppintervjuer med två intervjupersoner vid varje intervjutillfälle. En av intervjuerna genomfördes per telefon.

## 4.5 Avgränsningar

Genom att vi valt att fokusera på personalens syn på teckenekonomi så har vi automatiskt valt bort att intervjua ungdomarna på ungdomshemmen. Till en början i processen övervägde vi att göra en jämförelse mellan kön, om personalen skulle hantera en situation olika beroende på om de pratade med en tjej eller kille. Dock valde vi bort denna variabel för att avgränsa oss.

I våra intervjuer ställde vi frågor om personalens utbildning i teckenekonomi och om det finns en psykolog kopplad till ungdomshemmet. Dessa frågor och svaren på dem har vi valt att inte använda i studien eftersom att det inte var relevant för vårt resultat.

Vi har gjort en geografisk avgränsning då vi valt att ta kontakt med ungdomshem i Skåne och Blekinge.

## 4.6 Förtjänster och begränsningar

Ahrne och Svensson (2011) beskriver att om man gör intervjuer med sex till åtta personer så ökar säkerheten för att man inte bara får personliga åsikter. Helst ska man göra tio till femton intervjuer för att materialet ska bli någorlunda representativt. Bryman (2011) menar att det är väldigt svårt att uppfylla reliabilitet i en kvalitativ undersökning därför att en studie som görs i en social miljö inte kan göras precis likadan igen. Detta stämmer in på vår studie och vi kan säga att reliabiliteten är låg. Validiteten i en kvalitativ studie kan ofta styrkas då forskaren ofta har möjlighet att säkerställa att syftet verkligen undersöks (Bryman 2011). Detta stämmer väl med vår studie då vi gjorde intervjuer och kunde följa upp svar vi fick från respondenterna med följdfrågor. Vi inte kan dra några generella slutsatser utifrån studien eftersom vi endast intervjuat åtta personer.

En begränsning med vår uppsats har varit att de ungdomshem vi intervjuat har olika målgrupper och därför ser verksamheterna olika ut. Även teckenekonomi-systemet på dessa arbetsplatser ser olika ut. Detta är ytterligare en anledning till varför det är svårt för oss att dra generella slutsatser. Vi är medvetna om att målgruppen kan ha en påverkan på hur man använder TE men har ändå valt att bara fokusera på metoden TE.

I de informationsbrev vi skickade ut frågade vi efter ungdomshem som arbetar med *teckenekonomi eller andra belöningsystem*. Efter att vi gjort intervjuer och läst i den litteratur vi funnit har vi kommit fram till att alla de belöningsystem vi stött på i våra undersökningar uppfyller kraven för teckenekonomi enligt Kazdins (1977) definition. Detta har gjort det problematiskt för oss under vår skrivprocess då vi och våra intervjupersoner tolkar begreppet teckenekonomi olika men vi

har valt att skriva teckenekonomi i texten och valt att ta med material från alla de sex intervjuer vi gjort, oavsett om intervjupersonerna uttrycker att de valt eller valt bort att arbeta med TE.

Vi valde att göra intervjuer för att vi trodde att det skulle passa vårt syfte och få fram intervjupersonernas åsikter kring TE. Ahrne och Svensson (2011) beskriver svagheter med intervjun och en av dessa är att man som intervjuare inte vet om personen gör vad de säger. En annan svaghet kan vara att man som intervjuare tolkar det intervjupersonen sagt på ett annat sätt än vad som var menat.

## 5 Etiska överväganden

I en studie som denna där man intervjuar människor är det viktigt att ha ett etiskt förhållningssätt. Vetenskapsrådet talar om forskningsetiska principer och menar att en studie endast får göras om den respekterar människovärdet och ser att människans välfärd går före vetenskapens behov (Ahrne & Svensson 2011). Detta innebär bland annat att *informationskravet* ska vara uppfyllt vilket betyder att informanten ska få information om studiens syfte och att denne har rätt att avbryta sitt deltagande när som helst. Även *samtyckeskravet* ska uppfyllas vilket betyder att informanten deltar i studien med samtycke. *Konfidentialitetskravet* ska vara uppfyllt och detta innebär att de uppgifter man får om informanten behandlas och hanteras så att personen inte kan identifieras av någon utomstående. Till sist ska *nyttjandekravet* vara uppfyllt och detta betyder att det material man samlar in för en studie endast används för studiens syfte och inget annat (Bryman 2011).

Vid vår första kontakt med informanterna skickades ett informationsbrev ut. Vid intervjutillfället lämnades ytterligare ett brev till intervjupersonerna. I dessa brev informerade vi om studiens syfte, deras deltagande med samtycke, att de kommer att vara avidentifierade i uppsatsen, att informationen som lämnas under intervjuerna endast kommer att användas i denna studie samt våra kontaktuppgifter. Vi informerade även om att vid samtycke spelas intervjun in, vilket vi också frågade vid intervjutillfället.

Vi har i vår uppsats valt att avidentifiera våra intervjupersoner genom att använda oss av fingerade namn. Arbetsplatserna de arbetar på har vi valt att helt utelämna. Det vi har nämnt i uppsatsen är vilket geografiskt område arbetsplatserna finns. Trots att vi inte undersöker ett ämne som innefattas av sekretess har vi valt att göra denna avidentifiering. Detta val har vi gjort därför att vi inte har funnit någon anledning att visa vem det är som säger vad i vår undersökning. Vi har ett litet urval av intervjupersoner i denna uppsats och anser därför inte att det är viktigt att belägga vilken personal på vilken arbetsplats som säger vad utan vi vill undersöka hur personal kan resonera

kring TE på sex olika ungdomshem och få olika nyanser av hur resonemangen kan låta.

Vi har båda en viss förförståelse av detta ämne då vi arbetar i verksamheter där teckenekonomi används. Våra erfarenheter ser olika ut då våra arbetsplatser har olika målgrupp och använder TE på olika sätt. Det vi tar med oss från vår förförståelse är att vi tror att det finns en diskussion i personalgrupper på ungdomshem där de använder sig av TE.

## 6 Resultat

I detta avsnitt kommer vi att presentera vår empiri. Som tidigare nämnt i *4.6 Förtjänster och begränsningar* använder sig alla verksamheter där vi genomfört intervjuer av TE enligt Kazdins definition. Därför har vi använt material från alla intervjuer i resultatet. Intervjuerna fokuserar på TE på deras arbetsplatser samt intervjupersonernas åsikter angående metoden. Nedan följer en kort presentation av våra informanter. Anna är en av våra intervjupersoner. Hon är i 50-årsåldern och har arbetat inom verksamheten i ett par år, men har tidigare yrkeserfarenhet av TE. Mia och Ester, två kvinnor i 50-årsåldern, intervjuade vi tillsammans. Båda har jobbat på ungdomshemmet sedan några år tillbaka. Vår fjärde intervjuperson heter Per och är även han i 50-årsåldern. Per är en man med gedigen kunskap inom TE och är ansvarig för metoden inom den verksamhet han arbetar. Oscar är i 30-årsåldern och har jobbat några år på hans arbetsplats sedan hans socionomexamen. En annan intervjuperson heter Charlotte och är i 35-40-årsåldern. Vi har inga uppgifter på hur länge hon har arbetat inom verksamheten. Vår sista intervju var en gruppintervju med Sinom och Ulrika, båda ca 35 år. Simon är ansvarig för TE på ungdomshemmet och Ulrika är en relativt nyexaminerad socionom och har inga tidigare erfarenheter av TE.

Vår empiri kommer att analyseras med hjälp av de teorier vi valt, se *3 Teoretiska utgångspunkter*. Paralleller kommer även att dras till den tidigare kunskap som vi funnit inom ämnet, se *2 Kunskapsöversikt*. Under varje rubrik presenteras först empirin, sedan följer analysen.

### 6.1 Empiri och analys

#### 6.1.1 Hur teckenekonomi kan se ut

Teckenekonomi-systemen på de arbetsplatser vi gjort intervjuer kallas för olika saker och strukturen skiljer sig åt. På Per, Mia och Esters arbetsplatser kallar man systemet för just Teckenekonomi. På

det ungdomshem där Charlotte arbetar kallar man systemet för Blockteckenekonomi och på både Anna och Oscars arbetsplats har man valt att kalla systemet för Flitpeng. Simon och Ulrika använder benämningen Poängsystemet.

På samtliga ungdomshem så är TE kopplat till veckopengen, vilket innebär att TE resulterar i hur mycket veckopeng man får. För att få sin veckopeng finns olika kriterier att uppfylla, dessa kriterier ser olika ut. På Anna, Mia, Ester, Simon och Ulrikas arbetsplatser har man generella kriterier som gäller för alla. Oscar berättar att de använder sig av individuella kriterier medan de på Per och Charlottes arbeten använder sig av både generella och individuella kriterier.

Poängen delas ut i olika former på de olika ungdomshemmen vi gjort intervjuer på. Det mest förekommande är kryss på ett schema. Har man inte uppfyllt kriteriet lämnas rutan tom. Så ser det ut hos Anna, Mia, Ester, Charlotte, Simon och Ulrika. Hos Per får ungdomarna klipp på ett pappersark, likt en gammal tågbiljett. Alla ungdomar får ett nytt ark varje morgon och ungdomarna kan antingen få fullklipp, mellanklipp eller nollklipp. På Oscars arbete ges poängen i form av tjugolappar som sätts upp på en tavla för varje uppfyllt kriterie. Om kriteriet inte är uppfyllt sätts ingen sedel upp.

<b>GENERELLA POÄNG</b>	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Total poäng
<b>Morgonblocket</b>								
Vakna, stiga upp och komma till frukostbordet efter en väckning av personal /2 p								
Äta frukost /1 p								
Komma iväg i tid med hjälp en gång /3 p					x	x		
<b>Skola/praktikblocket</b>								
Komma till skola/praktik i tid /2 p					x	x		
Vara kvar i skola/praktik den tid som är bestämd /4 p					x	x		
<b>Eftermiddagsblocket (Kvällspersonalen → 21 &amp; 22)</b>								
Matdag /3 p								
Komma i tid till middagen /1 p				x	x	x		
Sitta ner 15min vid bordet, bete sig ok, inga mobiler, plocka undan efter sig /1 p				x	x	x		
<b>Utvärdera veckan /2 p</b>		x	x	x	x	x	x	
Veckoplanering /2 p		x	x	x	x	x	x	
Städa sitt område /2 p		x	x	x	x	x	x	
Städa sitt rum /1 p		x	x	x	x	x	x	
<b>Gemensam aktivitet</b> Aktivt deltagande /6 p <b>ELLER</b> Närvaro 2 p	x	x		x	x	x	x	
<b>Söndagsmötet:</b> Aktivt deltagande /3 p <b>ELLER</b> Närvaro /1p	x	x	x	x	x		x	
<b>Helgsnackis på söndagen:</b> Uppföljning av planering /1 p	x	x	x	x	x		x	
Följt helgplaneringen /1 p	x	x	x	x	x		x	
<b>Kvällsblocket (Nattpersonalen)</b>								
Passa innetiden /2 p								
Förbereda morgondagen /1p				x	x			
Lägga sig i tid /1p								
<b>INDIVIDUELLA POÄNG</b> (Ungdomsbehandlaren fyller i nedan vad som gäller)								
<b>BEHANDLINGSSAMTAL 4 poäng/ 1 gång i veckan (ungdomsbeh.)</b>					x	x		

Så här ser TE-schemat ut på ett av de ungdomshem där vi gjort intervjuer (se Bilaga 4). De använder sig av både generella och individuella poäng och fyller i de poäng ungdomen tar i form av kryss på detta schema.

Kazdin (1977) skriver att TE kan se olika ut vilket vi fått bekräftat då vi gjort våra intervjuer. Både vilka regler som gäller inom TE och på vilka sätt systemen är strukturerade skiljer sig åt en

hel del mellan de ungdomshem vi kollat närmare på.

Vi kan likna teckenekonomi vid vad Foucault (2003) beskriver som disciplinär makt eller en disciplinär teknik. Personal som är högre i makthierarkin än ungdomarna använder TE för att styra och förändra individers beteenden för att göra dem tillmötesgående. Kazdin (1977) beskriver även att beteendeförändring är syftet med TE.

För att beskriva den disciplinära makten beskriver Foucault (2003) den hierarkiska översynen, den normaliserade sanktionen och examensprocessen. Alla dessa komponenter kan ses inom teckenekonomi. Den hierarkiska översikten kan ses då personal har som uppgift att kontrollera vad ungdomarna gör och på vilket sätt de gör det. Den normaliserande sanktionen ses i de reglerna eller kriterier som finns för ungdomarna då de på bestämt vad en ungdom ska klara av för att passa in, eller vara ”normal”. Examensprocessen hjälper personal att få den helhetsbild som behövs för att veta om en ungdom ska belönas eller inte (Foucault 2003). Alltså kan man likna TE med disciplinär makt.

### 6.1.2 Att vara ett hem

På de ungdomshem där vi har gjort intervjuer är tanken att ungdomarna ska rustas inför vuxenlivet. Det är personalen på dessa ungdomshem som ska ge de boende kunskap och stöttning inför framtiden. De flesta av personalen försöker som en del i detta att göra miljön på hemmet så hemligt som möjligt trots att detta inte alltid är lätt. Anna berättar:

“Vi försöker få det här stället att vara så mycket som ett vanligt hem som möjligt. Det går inte riktigt när det är personal som roterar. Vi försöker att inte ha mer regler än de som finns i ett vanligt hem.”

Här beskriver Anna om hur ungdomshemmet hon arbetar på ska likna ett hem och lite av de svårigheter det kan innebära.

Mia och Ester poängterar att ungdomshemmet är en början för ungdomarna till att bli en självständig vuxen och att ta eget ansvar för sig själv och sina handlingar. Därför använder de sig av naturliga konsekvenser, så här beskriver Mia detta:

“Missar man bussen tar man nästa buss. Om man inte städar får man inga pengar och skolkar man från skolan kan man få indraget CSN. Alltså det blir naturliga konsekvenser, eller logiska konsekvenser. Gör man bort sig i ett annat boende och röker på rummet eller hittar på otyg, då blir



den logiska konsekvensen att du inte ska sova där den närmaste månaden.”

Ovan förklarar Mia hur de på hennes arbetsplats försöker att arbeta med naturliga eller logiska konsekvenser.

Per problematiserar användandet av TE och menar att det är ett effektivt sätt att förändra beteenden på ungdomshemmet men att det inte hjälper på lång sikt då ungdomarna har flyttat därifrån, eftersom TE inte används i samma utsträckning i samhället. Därför behöver man mot slutet av tiden på ungdomshemmet försöka hjälpa ungdomarna att göra saker utan att en belöning krävs. Per berättar att de brukar använda sig av en slags kontraktsskrivning när en ungdom är på väg att flytta ut. Detta ska hjälpa ungdomen att börja ta eget ansvar och släppa tanken på belöningar. Så här säger Per:

“Man kan inte bara sluta när det faller in utan man får trappa ut och trappa ner [...] Kontraktsskrivningen är ett sätt att göra det mer naturligt, om du gör det och det, så får du veckopeng. Då är man ganska nära så som det går till i ett hem. Det förkommer i rätt många hem att har du gjort vad du ska, har du städat, kommit hem när du ska och gjort dina läxor då får du veckopeng [...]”

Här berättar Per om nedtrappningen av TE. På Oscars arbetsplats har man en liknande tanke. Där väljer de också att trappa ner på användandet av TE i slutet av tiden på ungdomshemmet. Oscar säger:

“När man är inne i den mer avslutande fasen vill vi att folk ska bli självgående utan att de har vår styrande hand över sig. De ska inte hänga upp sina handlingar på om de ska få en tjuga på förmiddagen och en på eftermiddagen eller inte. Rätt ofta i slutet slutar vi ställa krav för att man ska få sina pengar. För vad händer då dagen efter de flyttar?”

Oscar berättar om hur de går tillväga i utslussningen av en ungdom och hur han tänker kring slutet av en behandling.

Sallnäs (1999) menar att grundtanken i samhällets insatser för barn och ungdomar är att de tillhör en familj. Då ställer vi genast följdfrågan, vad är en familj? Det finns det olika definitioner av. Likaså finns det olika definitioner av vad ett hem är. Ungdomshemmen är, som man hör på namnet, just ett hem för ungdomar. Dessa hem är oftast tillfälliga och ungdomarna bor där utan sin familj. Men vem bestämmer vad en familj är och hur ett hem ser ut? I denna studie är det

personalen på ungdomshemmen. Det är personalen som arbetar för dagen som kontrollerar hur vardagen ska se ut och detta påverkas av dennes normer om hur ett hem och en familj ska vara. Detta kan liknas vid Lipskys (2010) begrepp gräsrotsbyråkrati på så vis att personalen genom sin uppfattning om vad ett hem är styr verksamheten. Sallnäs (1999) skriver att i hennes undersökning visar det sig att de HVB som har en liten personalgrupp och där personalen ser sig själva som en ersättning av föräldrar är hemmet familjelikt. Det är hela tiden en avvägning av hur man som personal hanterar olika saker i arbetet och sin roll som personal. Beroende på hur man ser på sin roll som personal så agerar man troligtvis på olika sätt. Till exempel om man ser sig som en ersättning av en förälder så gör man förmodligen hemmet mer likt ett "vanligt hem" när man jobbar än om man ser sig som en kontrollant.

Till detta resonemang kan även både makt och normalitet kopplas. Svensson (2007) beskriver att normalitet och makt hänger ihop. Makten utövas delvis genom den normaliserande sanktionen som Foucault (2003) skriver om. Personalen på ungdomshemmet har makt att utforma hur miljön på boendet ska vara. Det är de som arbetar som har möjlighet att forma miljön på hemmet helt utifrån sina egna normer om vad en familj är eller hur ett hem ser ut. När Svensson (2007) hänvisar till Foucault skriver han att individer socialiseras in i det normala. Ungdomarna på ungdomshemmet socialiseras in i vad personalen anser vara ett hem eller en familj. Ungdomarnas egna normer kan inte heller bortses ifrån. Meeuwisse (2007) beskriver att normalisering handlar om en integration mellan människor, personal och ungdom, som tillsammans bestämmer vad som är normalt i en grupp.

### 6.1.3 Inställning till teckenekonomi

Mia, Ester, Charlotte, Simon och Ulrika var positivt inställda till att använda TE. De arbetar på hem där man valt att använda metoden. Charlotte motiverar sin positiva inställning med att det kan hjälpa till att förändra beteenden på ett positivt sätt och det kan kännas roligt att som personal kunna motivera ungdomarna med hjälp av belöning. Simon poängterar att det förstärker vissa beteenden och belyser de problemområden som kan finnas. Mia och Ester motiverar sin positiva inställning med att det finns tydliga regler om vad som gäller som är enkla att förstå och det blir mindre tjat om städning. Ester säger så här:

"Positivt, absolut. Framför allt så är det ju inget tjat. Förr var det mycket tjat tyckte jag. Jag tyckte man var hemsk emellanåt när man gick här och sa 'nämen nu måste ni städa' och så. Sedan blev det

ju som en belöning [...]"

Till skillnad från Ester är Anna negativt inställd till TE och grundar detta på tidigare erfarenhet av att ha arbetat med metoden då hon tycker att det har varit svårt att helt komma ifrån bestraffning. Hon uttrycker att de valt bort TE på hennes arbetsplats och har i stället valt en annan variant av belöningsystem som kan liknas vid TE. Anna säger att de på arbetsplatsen ofta diskuterar alternativet att ta bort belöningsystemet för veckopeng men har det kvar för att det gör nytta.

Per och Oscar har en ambivalent inställning till TE. De kan se att det är både positivt och negativt och fungerar bättre för några ungdomar än vad det gör för andra. För vissa ungdomar är det bra därför att man tydligt kan se om man fått ett klipp eller en sedel eller inte för de kriterier man ska uppfylla. TE kan på ett effektivt sätt förändra beteenden i positiv riktning men kan samtidigt kännas onaturligt från personalens sida menar Per. Nedan uttalar sig både Oscar och Per om detta:

“Min åsikt efter de åren jag jobbat på HVB-hem är att belöningsystem är jättejättebra på ett litet fåtal människor.” - Oscar

“[...] det är på många sätt konstgjort. Det kan aldrig kännas naturligt för det är det inte. Det finns ingen som går runt med klippkort och klipper, det är bara att inse.” - Per

Ovan beskriver Oscar och Per sin ambivalenta inställning till TE då de både kan se hur effektivt det kan vara men att det inte alltid fungerar på alla. Mia uttrycker att hon tycker att TE är effektivt och ser att det fungerar i verksamheten men att hon personligen är kritisk till metoder som antingen belönar eller bestraffar. Så här berättar hon:

“... personligen så är jag lite kritisk till belöningsystem och den här betingningen [...] Att vi motiverar saker utifrån antingen straff eller belöning. Att få en människa att agera utifrån de här systemen är jag personligen lite kritisk till och tror egentligen inte på det innerst inne. Men samtidigt så kan jag se att i ett sånt här sammanhang där ungdomarna är här förhållandevis kort tid, ett par år, så ser jag också hur väl det fungerar. Då kan jag köpa det.”

Mia beskriver här hur hennes egna normer krockar med vad hon anser är bäst för verksamheten.

Empirin har gett oss olika svar på personalens inställning till att använda TE. En anledning till att TE är positivt är för att det kan förändra beteenden hos ungdomarna. Detta skulle utifrån Foucaults (2003) teori om disciplinär makt kunna tolkas som ungdomens omvandlingsprocess där

det är personalen som har makten att bestämma hur beteendet ska vara, en slags normaliseringsmakt.

Den negativa inställningen kan eventuellt grunda sig i att personalen inte känner sig bekväm i den kontrollerande rollen. I varje relation finns makt (*ibid.*) och denna makt kan fördelas olika beroende på hur relationen ser ut. I relationen mellan personal och ungdomar finns en maktobalans då ungdomarna på många sätt står i beroendeställning till personalen. Då ett disciplinärt system som TE används av personal som redan står högre i makthierarkin än ungdomen blir det väldigt tydligt att det är personalen som har makten. Detta kan upplevas, både från personalens och ungdomens sida, som en obekväm situation.

Mia är en av dem som har en lite ambivalent inställning till TE. Hon menar att det gör nytta på ungdomshemmet men att hon egentligen tycker att det hade varit bättre om ungdomarna lärde sig att städa för att det är nödvändigt och för att de själva vill än att göra det för att ta ett kryss. Vi kan se en koppling i det Mia säger med vad Lipskys (2010) uttryck gräsrotsbyråkrati bland annat innebär. Man arbetar i en organisation och får förhålla sig till de regler som finns men utför arbetet med sina egna normer och värderingar i ryggsäcken. Precis som Lipsky menar så har man krav både uppifrån och nerifrån och ska uppfylla dessa med hjälp av verksamhetens riktlinjer och sin egen förmåga.

#### 6.1.4 Egna tolkningar inom teckenekonomi

Finns det utrymme för egna tolkningar hos personalen i poängsättningen? Här är alla våra informanter, förutom Charlotte, överens om att detta utrymme finns. De beskriver även att det finns riktlinjer för poängsättningen men att det inte går att helt komma ifrån den individuella tolkningen i bedömningen. All personal är olika och har olika uppfattning om ett kriterie är uppfyllt eller ej:

“Det är mycket som går att tolka på olika sätt. Vad kan vara att passa innetiden till exempel? Någon tycker att det är prick klockan tio och någon annan kanske tycker att man kan höfta lite med en kvart hit och dit.” - Simon

“De yttre ramarna måste finnas men det måste också finnas en viss flexibilitet där emellan.” - Mia

“Man uppfattar saker på olika sätt och man har olika nivåer. Här är det mer att trimma ihop en personalgrupp så att den fungerar bra och att det finns regler som man jobbar efter. De ska vara kända men sen blir det ju olika bedömningar, det är inte så att det måste vara hundra procent

klockrent.” - Per

Ovan beskriver Simon, Mia och Per hur det finns möjlighet till egen bedömning av reglerna.

Charlotte som inte är överens med de andra intervjupersonerna i denna fråga uttrycker sig istället så här:

“Nej det kan inte finnas. Nej och då gör man sig en själv en otjänst. Det blir konflikter kring det i så fall. För det ska inte finnas utrymme till att bråka och tjata sig till [...]”

Ovan resonerar Charlotte kring varför det inte finns utrymme för egna tolkningar av reglerna på hennes arbetsplats. Då vi senare under intervjun kommer in på ämnet igen säger Charlotte att om det pratas om att inte dela ut poäng så rättar personalen snabbt varandra.

På Annas arbetsplats är det den som arbetar för dagen som bestämmer hur reglerna ska tolkas men hon menar samtidigt att det endast till viss del finns utrymme för egna tolkningar. Så här förklarar hon:

“Ja egna bedömningar, det kan det ju vara. Är du sjuk eller inte sjuk till exempel. Men det blir ju inte mer än så. Och det är ju ofta två som jobbar här så de sätter sig ner och diskuterar.”

Anna resonerar om i vilken mån de på hennes arbetsplats har utrymme för individuell tolkning i bedömningen av kriterierna som ska vara uppfyllda för att tjäna sin veckopeng.

Empirin ger varierande svar på om det finns utrymme för egna tolkningar då personalen ska bedöma kriterierna i TE. I detta avsnitt kan Lipskys (2010) gräsrotsbyråkrater tydligt kopplas till empirin. Han menar att personalens arbete styrs av riktlinjer och regler men också präglas av den enskilda personens normer och uppfattningar. Hela personalgruppen har samma riktlinjer att följa men om man använder Lipskys teori så innebär det att bedömningen av dessa riktlinjer tolkas på olika sätt. Det är personalen som genom sina bedömningar bestämmer om ungdomarnas beteende stämmer överens med de riktlinjer som finns.

Enligt Kazdin (1977) ska målbeteendet vara tydligt då man använder TE. Detta kan tolkas som att det inte finns några egna tolkningar i bedömningen, det finns bara ett rätt. Trots detta har gräsrotsbyråkraten sina egna tolkningar att hantera. Vi undrar hur det fungerar i en TE?

### 6.1.5 Belöning och bestraffning

Då intervjupersonerna beskriver det teckenekonomi-system de använder sig av säger samtliga att det används som ett belöningssystem och inte som ett system för bestraffning. Personalen är även överens om att TE kan upplevas som ett system för bestraffning om det används på fel sätt och att man som personal bör tänka på hur man formulerar sig. Eftersom att personalen har daglig kontakt med ungdomarna är det de som styr hur det praktiska användandet av TE ser ut. Charlotte menar att det är viktigt att motivera ungdomarna till att ta sina poäng och inte säga att vi drar dina poäng om du inte uppfyller kriterierna. Oscar menar samma sak och säger:

“För att om man nån gång lägger fram det som; nu får du skärpa upp dig annars så gör jag ett avdrag på din flitpeng, då tar jag dina pengar, då blir det helt fel [...] Det får man hela tiden vara medveten om, annars blir det bara en piska.”

Oscar uttalar sig ovan om vikten av att tänka på hur man formulerar sig då man pratar med ungdomarna om TE och hur de ska uppnå sina kriterier.

Anna poängterar att när en belöning satts i system blir det genast en bestraffning då belöningen inte ges. För att illustrera detta gav hon ett exempel på en kvinna som fick cigaretter av sin granne varje gång han var ute och reste. När grannen fick kunskap om hur farligt rökning är slutade han att ge kvinnan cigaretter. Kvinnan undrade då vad hon gjort för fel. Samma sak kan hända med ungdomarna då de blir utan belöning. Så här säger Anna:

“Så är det, flitpengen är ett straff när de inte får den. Det är jättesvårt och få dem att bara se vinst.”

Ovan ger Anna ett exempel på hur en belöning lätt kan bli en bestraffning.

Generellt har vi under alla intervjuer hört intervjupersonerna använda belönande ord som; tjäna, klarat av, uppnå ett kriterie. Vi har endast vid ett fåtal tillfällen hört uttrycken; inte klarat av och kommer inte få.

Foucault (2003) beskriver tre punkter som kännetecknar vad den disciplinära makten är. Dessa är den hierarkiska översynen, den normaliserande sanktionen och examensprocessen. Vi kan se att den disciplinära makten finns i användandet av TE. Det finns utbildad personal som bestämmer vad som är rätt och fel för ungdomarna att göra. Personalen bedömer sedan om en ungdom har klarat ett kriterie eller inte och ger belöning därefter. På så sätt har personalen kontroll över vad ungdomen gör och på vilket sätt den gör det. Foucault (2003) menar att i alla system som har till syfte att disciplinera människor finns en bestraffningsmekanism. Kazdin (1977) menar att

TE ska vara ett belöningsystem vilket alla våra intervjupersoner också är överens om. I de ordval personalen gör när de pratar om TE ser vi att detta också till stor del stämmer i praktiken men att den mänskliga faktorn ibland kan spela in vilket gör att personal istället gör ordval som får en bestraffande klang.

Som vi tidigare skrivit finns det en stor maktaspekt i användandet av TE. Beroende på personalens egna förhållningssätt till metoden kan den både ses som belönande eller bestraffande. Återigen är det personalens egna bedömning av ungdomens beteende som är avgörande för om de ska få en belöning eller inte.

### 6.1.6 Andra belöningar utöver teckenekonomi

Utöver belöningsystem beskriver alla våra intervjupersoner att de även använder andra former av belöningar. Personalen menar att spontana belöningar är det som uppskattas mest och det som i störst utsträckning upplevs som en belöning av ungdomarna. Trots att de använder sig av belöningsystem för veckopengen så tycker de att det är viktigt att använda sig av andra former av belöningar. Till exempel att ge ungdomarna skjuts till skolan eller att göra en god fika, extra egentid med personal, spela spel eller myskväll. Dessa spontana belöningar är individuella och beror på vad ungdomen har för intressen och behov för tillfället. Det är viktigt för personalen att möta upp ungdomen där den är i stunden och ett sätt att göra detta är genom dessa individuella belöningar. Så här säger Anna om detta:

“Jag tror faktiskt att man använder andra saker och vi är väldigt medvetna om att vi ger dem andra bonusar. Du var jätteduktig igår och gick till skolan så jag kör dig idag [---] Jag kan tycka att här får du för att du har varit duktig men de sakerna som blir belöning det är de impulsiva sakerna.”

Ovan förklarar Anna att de spontana belöningar man ger ungdomarna lite då och då utöver det belöningsystem man använder till veckopengen uppskattas mycket.

På Charlotte, Simon och Ulrikas arbetsplatser använder de sig av ett annat system utöver TE, ett bonussystem. Bonusarna innebär till exempel att efter att ha samlat ett visst antal poäng så får man gå på bio eller på en konsert.

Utöver både belöningsystemet och bonussystemet så har man på Charlottes arbete gjort en egen valuta där varje peng är värd ca 20 kronor. Dessa pengar kan man få om man överträffat sig själv, jobbat extra hårt med de individuella kriterierna eller varit extra snäll och de kan användas till något man verkligen vill ha bortsett från cigaretter, snus eller godis.

“För att få en peng så ska man ha överträffat sig själv lite grand. Kanske man har agerat som en extra god vän i någon situation när någon annan har behövt det. Man har varit lite extra schysst mot någon. Eller har man hjälpt till med disken när det inte var ens egen matdag [...]” - Charlotte

Här beskriver Charlotte vad som krävs för att få en extra bonus utöver både det belöningsystem och bonussystem som finns på ungdomshemmet.

Då ungdomshemmen använder sig av bonusar och belöningar utöver TE så blir maktobalansen tydlig likt vid de egna bedömningarna i TE. Det är personalen som har makten att avgöra när en extra bonus ska delas ut för att ge någon belöning lite utöver det vanliga. Det går också emot vad Kazdin (1977) säger om bestämda målbeteenden. I TE ska det finnas för att skapa tydlighet och för att ungdomen ska veta vad som förväntas. För att få bonus utöver TE finns inga målbeteenden utan det styrs av personalen. Här synliggörs personalens makt när de bedömer när någon förtjänar en extra belöning. Gräsrotsbyråkratin blir tydlig då personalen själva bedömer när belöningar ska delas ut för ett visst beteende. Bedömningen görs på egen hand av personalen eftersom det inte finns några klara riktlinjer som som ungdomarna ska följa. Personalen har stort handlingsutrymme att bestämma när en ungdom ska få en bonus eller extra belöning vilket styrs av personalens norm för vad “lite extra” är.

### 6.1.7 Valt eller valt bort teckenekonomi på ungdomshem

Enligt Kazdins (1977) definition av TE använder alla våra informanter sig av metoden. Under intervjuerna framkommer dock att intervjupersonerna inte är helt eniga med vår uppfattning. Vi frågade om de anser att arbetsplatsen har valt eller valt bort att använda TE och fick följande svar: Mia, Ester, Per, Oscar och Charlotte svarar att de använder TE. Anna svarar att de valt bort att använda TE medan Simon och Ulrika delvis använder sig av metoden. Av vilka anledningar har några av intervjupersonerna valt att använda TE? Vi har fått olika svar på denna fråga. Ester berättar att det var mycket tjat angående städning innan metoden infördes. Personalen på hennes arbetsplats upplevde att det blev många konflikter och därför införde de TE. Oscar förklarar att hans arbetsplats valt att använda TE för att alla är överens om att belöning är bättre än bestraffning och att metoden faktiskt fungerar på en del av ungdomarna. Han säger också att det är ett väl inarbetat system hos personalen. Per säger att TE är ett erkänt effektivt sätt att styra och förändra beteenden. Charlotte använder metoden därför att hela grundidén på deras ungdomshem bygger på KBT (kognitiv



beteendeterapi) och att arbeta motiverande gentemot ungdomarna. Hon uttrycker sig så här:

“Dels så utgår all vår behandling från KBT-terapi. Det är vår grundidé. Vi jobbar ganska mycket med motiverande samtal och motivation över huvud taget och där ingår det här med belöningsystem. Man motiverar till någonting och sen belönar i direkt anslutning till det här önskade beteendet. Så det är väl därför [...]”

Charlotte förklarar att de på hennes arbetsplats har valt att använda TE för att det passar in i deras verksamhet där de utgår från KBT i sin behandling. Hon menar att de arbetar för att motivera de ungdomar som bor på ungdomshemmet och att TE därför fungerar bra hos dem.

Anna däremot använder inte TE men säger att hon i stället använder en annan typ av belöningsystem. Varför då? Jo för att hon anser att ungdomarna ska ha gjort något för att få sin veckopeng. Efter att Anna resonerat kring hur deras belöningsystem ser ut tillägger hon att det ändå är en slags TE. När vi frågar Simon och Ulrika får vi svaret att de delvis använder sig av TE. De menar att de har plockat bitar från olika belöningsystem som andra ungdomshem använder sig av. Nedan berättar Anna om varför hennes arbetsplats valt bort TE:

“När jag kom hit så fick man 300 kronor i veckan, sen spelade det ingen roll om man hade gått i skolan eller följt sina utetider [---] Då tänkte jag, hur ska vi göra? Det kan inte vara okej det här. Jag hade ju inte gett mina barn pengar och veckopeng om de inte gjorde det de skulle. Om de inte skötte de här basala sakerna. Då gjorde vi så att vi tog bort en viss del. Om man är i en viss ålder då får man 200 kronor i veckan. Och så får man 100 kronor på fredagen om man har skött sina sysslor. Så det blir någon sorts teckenekonomi.”

Här förklarar Anna varför de inte arbetar med TE men i stället valt ett annat slags belöningsystem.

Simon och Ulrika anser att belöningsmetoden hjälper till med de grundläggande sakerna på hemmet vilket inte är någonting utöver vad ungdomarna behövt göra tidigare i livet. De anser att metoden underlättar i vardagen för både ungdomar och personal och att ungdomarnas eventuella problemområden blir synligare. Så här uttrycker sig Simon:

“Ett syfte var att belöna och förstärka beteenden som ungdomarna redan har. Men även för att kunna identifiera problemområden, vilket blir väldigt tydligt. Man ser och går tillbaka och tittar vecka för vecka. Då kan man se ganska tydligt [---] Om någon aldrig kommer hem på kvällen eller något sånt. Men även för att kunna undvika en del form av tjat. För att istället låta dem ta eget

ansvar för olika sysslor. Många av dem nappar väldigt bra på att de får poäng. Det blir en väldigt bra morot för många av dem.”

Simon beskriver ovan att anledningen till att de använder sig av inslag av TE i verksamheten är för att de både vill stärka ungdomens goda beteenden genom positiv förstärkning samt synliggöra områdena som ungdomen behöver arbeta hårdare på. Metoden underlättar även för personalen då de slipper tjafs i vardagen.

Trots att inte alla intervjupersoner har uppgett att de använder sig av ett teckenekonomi-system anser vi som sagt att de faktiskt gör det enligt Kazdins (1977) definition. Vi hävdar att ungdomshemmen har en *form för hur poängen ser ut, vad man kan byta in poängen mot, klara regler* vad som gäller för metoden samt *ett målbeteende*. Det vill säga alla arbetsplatser använder teckenekonomi.

Kazdin (1977) skriver att TE är en metod med syfte att förändra ett beteende från ett mindre önskvärt beteende till ett önskvärt. Några av anledningarna till att personalen vi intervjuat valt att använda sig av TE är för att det är ett effektivt sätt att styra och förändra beteenden och för att man slipper tjat. Dessa anledningar handlar om personalen och en del av deras sätt att arbeta. Genom att använda TE utifrån dessa anledningar ligger makten återigen hos personalen. De har bestämt att TE ska användas och kontrollerar genom systemet ungdomarnas handlingar.

Vissa ungdomshem vi intervjuat har valt TE för att belöning är bättre än bestraffning och för att kunna identifiera problemområden.

## 7 Avslutande diskussion

Då vi började spåna på idéer till vår c-uppsats utgick vi från tidigare arbetserfarenhet. Vi har båda två sedan tidigare erfarenhet av att arbeta med teckenekonomi och upplever att ämnet är omdebatterat i de personalgrupper vi arbetar. Inför våra första intervjuer gick vi in med tron att många informanter skulle uttrycka en större skepsis och ambivalens inför användandet av TE än vad de faktiskt gjorde. I det stora hela var många istället väldigt positiva till TE i verksamheterna även fast de också uttryckte negativa sidor av metoden och kunde se båda sidor av myntet.

Vid frågor angående personalens egen syn på TE på deras arbetsplatser känner vi i efterhand att vi inte varit tillräckligt tydliga med att det var just deras personliga åsikter som vi var ute efter och inte vad verksamheten tycker. Vi fick uppfattningen om att många intervjupersoner svarade enligt verksamhetens regelbok och inte enligt deras praktiska erfarenheter. Istället för att ställa

frågor som *vad anser du om TE?* skulle vi ha kunnat fråga *vad är din personliga åsikt om TE i verksamheten?* Ett försök till att på ett tydligt sätt få fram personalens egna resonemang kring situationer i vardagen gjordes då vi valde att använda oss av två stycken vinjettfrågor. Det var meningen att dessa frågor skulle hjälpt oss att jämföra olika svar och resonemang från alla våra informanter, men den jämförelsen blev svårare än vi först trott. Från början var det tänkt att dessa frågor skulle vara lite längre, skrivas på papper och ges till intervjupersonen under intervjun. Istället kortade vi ner frågorna till ett par meningar och läste upp dem. Detta tror vi bidrog till att informanterna inte uppfattade att detta var en vinjettfråga utan mer en hypotes från vår sida. Personalens egna resonemang blev då inte tillräckligt tydliga för att kunna jämföra dem. Eftersom det var just detta vi ville undvika anser vi i efterhand att vi kunnat ta bort vinjettfrågorna. Vi funderar även på om vissa svarade enligt regelboken eller enligt hur det verkligen går till i praktiken.

Hur vi än vrider och vänder på för- och nackdelarna med TE är det enda vi kommer fram till att det är ett komplicerat belöningsystem att använda sig av. Många av våra intervjupersoner har uttryckt att TE faktiskt fungerar bra för vissa och hjälper ungdomar till att förändra sitt beteende till "det bättre". Problemet kvarstår dock att även om personalen är medvetna om att de ska prata med ungdomarna angående TE på ett belönande sätt så kommer man alltid att göra misstag. Detta tycker vi inte är något förvånande och visar bara på komplexiteten i att ha ett människovårdande yrke och att den mänskliga faktorn ibland gör sig påmind. Varje "felsägning" blir en bestraffning, vilket säger emot meningen med TE. Det kan också vara så att mottagaren, alltså ungdomen, trots att personalen uttryckt sig med belönande ord och stöttat och motiverat, tolkar det som en bestraffning när denne inte får till exempel full veckopeng. I och med detta kan vi ifrågasätta om TE verkligen bara kan vara ett belöningsystem? Eller om det verkligen måste vara det? Det tror inte vi. Självklart är målet att det ska belöna och vi får utgå ifrån att det är vad varje personal vill. Att de vill belöna de ungdomar de arbetar med. Vi säger inte emot att metoden kan fungera bra men vi kan ifrågasätta de som menar att det endast fungerar som belönande och att bestraffning inte finns i sammanhanget. Det kanske till och med finns beteenden som känns mer moraliskt rätt än andra att bestraffa? Även fast man i grunden fokuserar på belöning för ungdomar med allvarlig beteendeproblematik kanske det behövs en konsekvens, för beteenden som exempelvis bryter mot lagen? Men behövs det för ungdomshem med andra målgrupper? Går det helt att komma ifrån den bestraffande delen? Vi tror att belöning och bestraffning hänger ihop. Finns det ena så följer automatiskt det andra med.

Vi har haft svårigheter med att tänka bort vilken målgrupp som ungdomshemmen vänder sig till. Detta har gjort det komplicerat för oss att jämföra personalens olika inställningar till att arbeta med TE. Kazdins definition av TE är väldigt bred vilket innebär att den innefattar alla möjliga

variationer av belöningssystem. Vi var från början medvetna om att TE används på olika sätt men förstod inte hur stor del målgruppen hade i detta. På ungdomshem med en målgrupp med kognitiva funktionsnedsättningar är TE en central del i inlärningsprocessen medan till exempel ungdomshem med ensamkommande flyktingbarn använder metoden på ett helt annat sätt. Användandet av TE på vissa ungdomshem har ställt oss frågande till för vem metoden används. Är det för att underlätta för personalen och för att de ska slippa tjat eller är det för ungdomarnas eget bästa?

Personalens egen bedömning av kriterierna inom TE är det som vi ansett vara mest intressant. Att majoriteten av våra intervjupersoner svarade att det finns möjligheter till detta anser vi som väldigt ärligt. Som vi tidigare tagit upp är vi alla människor med egna tolkningar, tankar och värderingar och att helt bortse från detta bland personalen på en arbetsplats tror vi inte skulle vara möjligt. Att använda ett belöningssystem som TE, där man rent teoretiskt bör vara paragrafryttare för att få en gemensam bedömning i en personalgrupp med många olika individer, gör det hela mer komplext. TE gör det lättare för ungdomar att veta vad som förväntas av dem när det till exempel är dags att städa sitt rum. Vad händer när personalen tolkar dessa kriterier på olika sätt? Hur ska ungdomarna veta hur mycket städning som behövs just idag när inte samma personal arbetar som veckan innan? I samband med den egna bedömningen från personalens sida förändras målbeteendet för den unge vilket gör det omöjligt för denne att veta vad som krävs för att få sin veckopeng. Samma sak och om inte värre tycker vi att det är med de andra belöningssystemen, de som fungerar som bonus utöver TE. Målbeteendet är inte klart och förutsättningarna förändras. Vi skulle kunna likna detta med ett spel där bara den ena av parterna som deltar kan reglerna. Är detta verkligen rättvist? Det är personalen som har makten att bestämma när en ungdom har "förtjänat något extra". Samtidigt tror vi också att det är ofrånkomligt med egna tolkningar av regler från personalens sida. Återigen spelar den mänskliga faktorn in och vi människor är olika, så är det bara. Vissa av de vi intervjuat har sett det komplexa i att använda TE. Det gör även vi och vi funderar på om det är en metod som förändrar beteende på lång sikt eller om det bara blir en ytinläring? Vi tror att det delvis kan stoppa upp och förändra beteenden som är allvarliga, till exempel kriminellt beteende, men förändrar det på lång sikt? När ungdomen flyttar till eget boende och ska leva själv ute i samhället kommer inte någon att ge dem ett kryss varje gång de städar sitt rum eller uppför sig trevligt eller stiger upp i tid på morgonen. Det förväntas av dem ändå.

Att arbeta med ungdomar i en miljö som både är en institution och ungdomens hem är en svår uppgift att hantera för personalen. Som vi tidigare har skrivit är det en norm inom ungdomsvården att ungdomar ska tillhöra en familj och ett hem. Vi har också beskrivit att det är personalen som kan bestämma hur hemlikt det ska vara. Vad kan det finnas för för- och nackdelar med detta? En fördel med att ungdomshemmet liknar ett hem mer än en kal institution kan vara att

det ger en känsla av trygghet. Vi tycker att det ska vara en självklarhet att man som ungdom ska känna sig som hemma där man bor oavsett om det är ett tillfälligt hem eller inte. Ungdomen ska ha rätt till sina egna känslor och känna att man har utrymme att vara sur eller arg någon dag och detta ska inte påverka hur mycket man får i veckopeng. De måste få känna att de får vara sig själva och att de inte kontrolleras hela tiden i sitt hem. Vi tycker att det finns fördelar med att göra ungdomshemmet så hemligt som möjligt men det finns också nackdelar. Vi tror att det som personal är viktigt att göra allt för att ungdomen ska kunna flytta till en annan boendeform och att ungdomshemmet är en tillfällig lösning. Relationen mellan personalen och ungdomarna är viktig men den ska inte vara ett hinder för ungdomen att flytta därifrån. Det hade varit intressant att vidare undersöka personalgruppens storlek och om den har någon betydelse för den hemlika känslan.

Olika sammanhang kan ha olika normaliteter och normer. I samhället kan man tolka att det är ungdomarna på ungdomshemmen som är de avvikande och att det är de som ska förändras för att inkluderas. På ungdomshemmen råder egna normer fast dessa strävar mot samhällets normer. Redan innan ungdomarna flyttar in till ungdomshemmet är det förutbestämt att de inte kan följa dessa normer och regler utan måste ha ett system för hur det ska gå till. Denna negativa förväntan på ungdomarna anser vi kan speglas i själva användandet av teckenekonomi. Får ungdomarna verkligen någon möjlighet att visa vad de kan och att de kan göra de dagliga "sysslorna" utan att det finns regler uppsatta för att de ska göra det? Vi har uppfattningen om att om det redan från början är bestämt att TE används får de ingen chans att visa att de kan. För att tro på att ungdomen kan är väl den viktigaste komponenten för att en ungdom ska må bra och klara av att ha en fungerande vardag?

Det som vi har fått med oss efter att ha gjort denna studie är att TE är en komplex metod. Det är viktigt att man som personal på ungdomshem är medveten om vilken påverkan det har på ungdomarna. Det är viktigt att inte glömma bort att det sociala arbetet i grund och botten handlar om relationer mellan människor och inte om pengar. Vi är nu väl medvetna om, precis som vi nämnt tidigare, att målgruppen spelar väldigt stor roll för hur TE används och vilket syfte användningen av metoden har. Ytterligare något som gör TE komplext är att det är många personal som ska få vardagen att fungera för alla individer på ett hem. All personal har olika uppfattning och tolkningar av reglerna. Detta tror vi är något som inte går att komma ifrån. Den mänskliga faktorn finns alltid i sammanhang där människor verkar och arbetar tillsammans. Detta är något man bör ha i åtanke då man bestämmer sig för att använda TE.

## 8 Referenslista

Ahrne, Göran & Svensson, Peter (red.) (2011). *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber AB.

Andersen, Heine & Kaspersen, Lars (red.) (2007). *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur AB.

Andreassen, Tore (2003). *Institutionsbehandling av ungdomar*. Stockholm: Förlagshuset Gothia AB.

Asper, Patrik (2011). *Etnografiska metoder*. Malmö: Liber AB.

Bailey, Jennifer R., Gross, Alan M. & Cotton, C. Randy (2011) "Challenges Associated With Establishing a Token Economy in a Residential Care Facility" *Clinical Case Studie*, 10, 4, 278-290.

Barnombudsmannen (2011) "Bakom fasaden" (elektronisk), *Barnombudsmannens officiella hemsida* <<http://www.barnombudsmannen.se/Global/Publikationer/arsrapport%20bakom%20fasaden%202011.pdf>> (2013-11-19).

Barretto, Anjali, Doll, Christopher & McLaughlin, T.F. (2013). The token economy: A review and evaluation. *International Journal of basic and applied science*. 2, 1, 131-149.

Bryman, Alan (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber AB.

Foucault, Michel (2003). *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv förlag.

Jönson, Håkan (2010). *Sociala problem som perspektiv – En ansats för forskning och socialt arbete*. Malmö: Liber AB.

Kazdin E. Alan (1977). *The token economy - A review and evaluation*. New York: Plenum Press.

Lipsky, Michael (2010). *Street-level bureaucracy – Dilemmas of the individual in public services*. New York: Russel Sage Foundation.

Mattsson, Tina (2010). *Intersektionalitet i socialt arbete - Teori, reflektion och praxis*. Malmö: Gleerups Utbildning AB.

May, Tim (2001). *Samhällsvetenskaplig forskning*. Lund: Studentlitteratur AB.

Meeuwisse, Anna (2007) " Sociala kategoriseringar, ojämlikhet och motståndstrategier". I Kerstin Svensson (red.): *Normer och normalitet i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur AB.

Meeuwisse, Anna & Swärd, Hans (2006) ”Inledning”. I Meeuwisse, Anna, Sunesson, Sune & Swärd, Hans: *Socialt arbete – en grundbok*. Stockholm: Natur och kultur.

Panagiotou, George (2003) ”Bringing SWOT into focus” *Business strategy review*. 14, 2, 8-10.

Sallnäs, Marie (2000) “Barnavårdens institutioner - framväxt, ideologi och struktur” Rapport nr 96. Stockholm: Institutionen för socialt arbete, Stockholms universitet.

Sallnäs, Marie (1999) “Institutionsvård för barn och ungdomar - Att vara som en familj” *Socialvetenskaplig tidskrift*. 6, 2, 123-141.

Skau, Greta Marie (2003). *Mellan makt och hjälp - Om det flertydiga förhållandet mellan klient och hjälpare*. Malmö: Liber AB.

Socialstyrelsen (2012a). *Teckenekonomi (förstärkningssystem, kontingensträning)*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Socialstyrelsen (2012b). *Teckenekonomi för barn och unga på hem för vård eller boende – En systematisk översikt samt juridiska aspekter på utförande*. Stockholm: Socialstyrelsen.

Svensson, Kerstin (2007) “Normer, normalitet och normalisering”. I Kerstin Svensson, (red.): *Normer och normalitet i socialt arbete*. Lund: Studentlitteratur AB.

Svensson, Kerstin, Johnsson, Eva & Laanemets, Leili (2008). *Handlingsutrymme: utmaningar i socialt arbete*. Stockholm: Natur och kultur.

# 9 Bilagor

## Bilaga 1

### Infobrev skickas

Malmö, 2013-11-20

Hej,

Vi är två socionomstudenter från Lunds Universitet som håller på att skriva en uppsats om *Teckenekonomi eller andra belöningsystem på ungdomshem*. Vi är intresserade av att undersöka hur ekonomiska belöningsystem fungerar i praktiken. Vilka resonemang förs i vardagen kring ämnet bland personal på ungdomshem?

Finns det någon bland personalen i er verksamhet som har möjlighet att ställa upp på en intervju till vår studie? Intervjun kan ske både i mindre grupper eller enskilt, beroende på vad som passar er bäst. Vi är flexibla och kan komma till er arbetsplats eller mötas någon annanstans.

De som intervjuas samt er arbetsplats kommer att avidentifieras i uppsatsen.

Vore tacksam för besked via e-post.

Med vänliga hälsningar,

Maja Nilsson

maja.nilsson.142@student.lu.se

Carolina Engqvist

carolina.engqvist.655@student.lu.se



## Bilaga 2

### Infobrev lämnas

Malmö 2013-12-11

Hej,

Vad roligt att Ni vill vara med och hjälpa oss med vår uppsats som kommer att handla om *Teckenekonomi eller andra ekonomiska belöningsystem på ungdomshem*. Det är till stor hjälp för oss.

- Vid ert samtycke kommer intervjun att spelas in och den information ni ger till oss kommer endast att användas i denna studie.
- Ni som intervjuas samt er arbetsplats kommer att aidentifieras.
- Ni deltar med samtycke i studien och har rätt att avbryta ert deltagande när ni vill.

Vill ni ta del av den färdiga uppsatsen kommer vi att skicka denna via e-post. Har ni några funderingar eller tankar, tveka inte att kontakta oss.

Stort tack för att vi får göra denna intervju!  
Vänliga hälsningar,

Maja Nilsson  
maja.nilsson.142@student.lu.se

Carolina Engqvist  
carolina.engqvist.655@student.lu.se

## **Bilaga 3**

### **Intervjuguide**

#### **Bakgrund**

- Berätta lite kort om din/er arbetsplats (Huvudman? Målgrupp?)
- Arbetar ni ensamma el i team?
- Använder ni någon form av belöningssystem? Ekonomiskt belöningssystem?
- Känner ni till teckenekonomi?

#### **Valt/valt bort**

- Varför har ni på denna arbetsplatsen valt/valt bort teckenekonomi?
- Hur ser teckenekonomin/ekonomisk belöningssystem ut på er arbetsplats? (Till vad används teckenekonomi, veckopeng..? Poäng, stjärnor, punkter?)

#### **Bedömning**

- Finns det riktlinjer och/eller regler för vilka kriterier som ska uppnås inom teckenekonomin? (Vad krävs för att få ett poäng?)

#### **Vinjett 1**

På Ungdomshemmet ska man vara hemma kl. 18.00 för att ta ett av dagens poäng. En ungdom skickar ett SMS till personalen 17.50 om att hon kommer att bli 15 min sen pga. missad buss. Hur hade du tänkt i denna situation?

- Om 30 min gått?
- Var går gränsen?
  
- Anser ni att det finns utrymme för egna tolkningar i bedömningen?
- Vad finns det för för- o nackdelar med det?
- Har ni utbildning om teckenekonomi på er arbetsplats?
- (Finns det någon psykolog kopplad till er arbetsplats?)

#### **Belöning/Bestraffning**

- Pratas det om teckenekonomi med ungdomarna i vardagen?
- Hur pratas det om teckenekonomi med ungdomarna?

#### **Vinjett 2**

Idag är det städdag på ungdomshem. En ungdom kommer och säger till dig att rummet är

färdigstädat och vill att du ska godkänna det. Du ser att golvet inte är dammsugit och att kläder ligger slängda i rummet. Som rummet ser ut kommer ungdomen inte att få full pott på städningen. Vad hade du sagt i detta läget till ungdomen?

- Pratar ni i personalgruppen om teckenekonomi/ekonomiska belöningssystemet?
- Resonerar ni i personalgruppen om hur ni pratar om teckenekonomi med ungdomarna?

### **Inställning till**

- Hur upplever ni att det är att arbeta med teckenekonomi?
- Vad finns det för möjligheter/svårigheter med teckenekonomi?
- Upplever du som personal att teckenekonomi används som belöning eller bestraffning på din arbetsplats?

### **Avslutning**

Har ni frågor?

Något att tillägga?

Om ni har ett schema för TE, finns det möjlighet att få ett?

Stort Tack!

Får vi kontakta er igen vid behov?

Ni får kontakta oss vid frågor och funderingar.

Vi skickar den färdiga uppsatsen om ni vill.

# Bilaga 4

Så här ser TE-schemat ut på ett av de ungdomshem vi gjort intervjuer.

GENERELLA POÄNG	Tis	Ons	Tors	Fre	Lör	Sön	Mån	Total poäng
<b>Morgonblocket</b>								
Vakna, stiga upp och komma till frukostbordet efter en väckning av personal /2 p								
Äta frukost /1 p								
Komma iväg i tid med hjälp av gång /3 p					X			
<b>Skola/praktikblocket</b>								
Komma till skola/praktik i tid /2 p					X			
Vara kvar i skola/praktik den tid som är bestämmd /4 p					X			
<b>Eftermiddagsblocket (Kvällspersonalen → 21 &amp; 22)</b>								
Måttid /3 p								
Komma i tid till middagen /1 p				X	X			
Sitta ner 15min vid bordet, bete sig ok, inga mobiler, plocka undan efter sig /1 p				X	X			
<b>Utvärdera veckan /2 p</b>		X	X	X	X	X	X	
Veckoplanering /2 p		X	X	X	X	X	X	
Städa sitt område /2 p		X	X	X	X	X	X	
Städa sitt rum /1 p		X	X	X	X	X	X	
<b>Gemensam aktivitet Aktivt deltagande /6 p ELLER Närvaro 2 p</b>	X	X		X	X	X	X	
<b>Söndagsmötet: Aktivt deltagande /3 p ELLER Närvaro /1p</b>	X	X	X	X	X			
<b>Helgsvackis på söndagen: Uppföljning av planering /1 p</b>	X	X	X	X	X			
Följt helgplaneringen /1 p	X	X	X	X	X			
<b>Kvällsblocket (Nattpersonalen)</b>								
Passa inmetiden /2 p								
Förbereda morgondagen /1p				X	X			
Lägga sig i tid /1p								
<b>INDIVIDUELLA POÄNG (Ungdomsbehandlaren fyller i nodan vad som gäller)</b>								
<b>BEHANDLINGSSAMTAL 4 poäng/ 1 gång i veckan (ungdomsbeh.)</b>								
					X	X	X	
				X	X	X	X	