

Lunds Universitet
Sociologiska institutionen

Personalens erfarenheter av hot och våld inom Statens Institutionsstyrelse SIS särskilda ungdomshem

Författare: Johanna Edenblad
Kandidatuppsats SOCK01, 15hp
Internet
Vårterminen
Handledare: Margareta Nilsson-Lindström

ABSTRAKT

Författare: Johanna Edenblad

Titel: Personals erfarenheter av hot och våld inom Statens Institutionsstyrelse (SIS) särskilda ungdomshem

Kandidatuppsats: SOCK01, 15 hp

Internet

Handledare: Margareta Nilsson-Lindström

Sociologiska institutionen, Vårterminen 2011

Hot och våld förekommer ofta inom de särskilda ungdomshemmen och behandlingsassistenterna som arbetar närmast de unga, är de som är mest utsatta för hot och våld. Att arbeta i en miljö där risken för att utsättas för hot och hot om våld utgör en väsentlig arbetsmiljörisk och medför även stora påfrestningar för personalen.

De teorier som tillämpats är Libskys (1980) teori om gräsrotsbyråkratin, Goffmans (2007) teori om team och Giddens (1997) teori om tillit och trygghet

Syftet med denna c-uppsats är att undersöka vad personalen på SiS institutionerna har för erfarenheter av hot och våld, hur de hanterar dessa erfarenheter, vilka upplevelser och risker som personalen utsätts för inom SiS särskilda ungdomshem. För att få svar på dessa frågor utformades en enkät med 20 frågor som skickades ut via epost till 120 yrkesverksamma behandlingsassistenter på de 24 olika särskilda behandlingshemmen inom SiS fyra regioner, Södra regionen, Västra regionen, Mälardalsregionen och Norra regionen via.

Resultatet visade att 52 av 69 respondenter från 24 institutioner hade varit med om ett hot och/eller våldssituation. De vanligaste hot och våldssituationen personalen varit med om var obehaglig upplevelse, tät följt av användning av föremål/vapen, sparkar och knuffar. 90 % av respondenterna ansåg att hot och våld ökat under det sista året på respondenternas arbetsplats. Majoriteten mådde dåligt efter händelsen och ungefär hälften personalen hade övervägt att sluta sitt arbete på grund av de risker som de kan utsättas för. De risker som personalen ansåg vara främst var oron för sin egen säkerhet i arbete.

Studien påvisade även att arbetskamraterna på respondenternas arbetsplats var viktiga och majoriteten hade förtroende och kände sig trygga med sina arbetskamrater.

Nyckelord: hot, våld, behandlingsassistenter, Statens Institutionsstyrelse, risker, tillit

FÖRORD

Att skriva denna uppsats har varit roligt, givande och otroligt utmanande. Det har också varit väldigt tidskrävande men nu känner jag en stor tillfredställelse och glädje över att den är färdig.

Hela min uppsats bygger på mina respondenters vänlighet att dela med sig av sina upplevelser. Jag känner en stor tacksamhet till dem för detta! **Tack!**

Jag vill även tacka min man, Mats och mina barn, Felicia, Vilma, Viktor som fått stå ut med att jag i tid och otid suttit framför datorn och böckerna! Utan er förståelse hade denna uppsats aldrig blivit av.

Jag måste också sända ett stort tack till min handledare, Margareta Nilsson-Lindström som under hela uppsatsens gång hjälpt mig med sitt engagemang och med sina värdefulla synpunkter kring min undersökning. **Tack!**

Skänninge, Maj 2011

Johanna Edenblad

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

1. INLEDNING.....	5
1.1 BAKGRUND.....	5
1.2 BESKRIVNING AV SIS MYNDIGHETEN OCH PARAGRAF 12-HEM	6
1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR.....	6
1.4 TIDIGARE STUDIER.....	7
2. DEFINITIONER.....	9
2.1 HOT OCH VÅLD.....	9
2.2 RISK.....	9
2.3 TILLIT.....	9
3. TEORI.....	10
3.1 VAL AV TEORI.....	10
3.2 GRÄSROTSBYRÅKRATI.....	10
3.3 TEAM.....	11
3.4 TILLIT OCH TRYGGHET.....	12
4 METOD.....	13
4.1 VAL AV METOD.....	13
4.2 ENKÄTER.....	14
4.3 URVAL.....	14
4.4 VALIDITET ,RELIABILIT OCH GENERALISERBARHET	15
4.5 ETISKA ÖVERVÄGANDE.....	15
5. RESULTAT.....	16
5.1 SVAREN AV ENKÄTERNA.....	16
5.2 PERSONALEN PÅ BEHANDLINGSHEMMEN.....	16
5.3 PERSONALEN ERFARENHETER AV HOT OCH VÅLD I SITT ARBETE.....	18
5.4 HUR UPPLIVER PERSONALEN FÖREKOMSTEN AV HOT OCH VÅLD PÅ INSTITUTIONEN?.....	20
5.5 VILKA RISKER UTSÄTTTS PERSONALEN FÖR?.....	20
5.6 PERSONALEN UPPFATTNINGAR AV TILLIT.....	23
6 RESULTATDISKUSSION.....	24
6.1 ERFARENHETER OCH UPPELVELSER AV HOT OCH VÅLD.....	24
6.2 TILLIT.....	25
6.3 RISKER.....	26
7. KÄLLFÖRTECKNING.....	28
8. BILAGOR	

BILAGA 1 ENKÄTEN

1 INLEDNING

1.1 BAKGRUND

En behandlingsassistent slogs i ansiktet, rispades över handen med en vass skärva, bets i bröstet och knäades i huvudet av en 18-åring. När en kollega till behandlingsassistenten försökte komma till undsättning blev han sparkad i bröstet av 18-åringen. Samtidigt tog en 16-åring stryptag på en tredje behandlingsassistent.(Henningsson, i Värmlands folkblad 2010-07-27).

Rapporterna i massmedia pekar på att våld mot behandlingspersonal inom ungdomshemmen ökar allt mer. I tidningarna och på tidningarnas hemsidor syns allt oftare rubriker såsom; 16-årig flicka skallade behandlingsassistent” (www.expressen.se, 2008-04-29), ”hot och våld ökar på ungdomshemmen”(www.svd.se, 2010-05-23), ”mer hot och våld mot SiS personal”(ST press, 2010-05-24). Dessa rubriker är endast ett fåtal rubriker som vi kan läsa i media.

Att arbeta i en miljö där risken för att utsättas för hot och hot om våld utgör en väsentlig arbetsmiljörisk och medför även stora påfrestningar för personalen. Inom SiS har man en hög personaltäthet eftersom det är viktigt av säkerhetsskäl. Trots att personaltätheten inom de särskilda ungdomshemmen är hög, är det också viktigt att personalen känner tillit till varandra. Utgångspunkten för behandlingsassistenterna på institutionerna är generellt sett, att man arbetar i lag om två, tre eller fyra personer på varje avdelning. (www.stat-inst.se, 2011).

Alla individer upplever hot och våld olika, trots detta är det viktigt att man betraktar det som allvarligt när personalen känner sig hotade eller hamnar i våldsamma situationer.

Även om SiS arbetar med att ständigt utveckla och säkra arbetsmiljön med bland annat kurser för personalen, så visade det sig att under 2009 ökade antalet rapporterade incidenter inom ungdomsvården med 16 % jämfört med 2008. Incidenterna på de särskilda ungdomshemmen omfattades av 559 fall av våld som sparkar och slag, 365 fall av hot med tillhygge och 118 fall av bett, blod och spott. Vid 66 händelser fick drabbad personal uppsöka vårdcentral och i nio fall blev personalen så svårt skadad att de fick läggas in på sjukhus. (www.stat-inst.se, 2011).

Det är mot denna bakgrund som idén till denna uppsats kom till.

Jag hoppas med denna studie kunna uppmärksamma blivande personal inom särskilda ungdomshemmen att det finns risker för att utsättas för hot och våld samt att det finns en ökning av dessa incidenter. Att redan i början av sina yrkesverksamma karriärer vara upplyst

om att ställa högre krav på sig själv, medarbetare och arbetsgivaren angående rutiner och förebyggande arbete angående arbetsmiljön.

1.2 BESKRIVNING AV SIS MYNDIGHETEN OCH PARAGRAF 12-HEM

Statens institutionsstyrelse (SiS) är en statlig myndighet som ansvarar för vården av ungdomar och vuxna missbrukare där beslut som LVU (lag med särskilda bestämmelser om vård av unga) och LVM (lag om vård av missbrukare) tagits.

SiS ansvarar även för behandlingen av de ungdomar som dömts till sluten ungdomsvård enligt LSU (lag om sluten ungdomsvård).

Huvudkontoret för Statens Institutionsstyrelse ligger i Stockholm och är indelad i fyra regioner, Södra regionen, Västra regionen, Mälardalsregionen och Norra regionen. SiS har totalt ansvarar för ett femtiotal institutioner runt om i landet. (Statskontoret, 2010).

De särskilda bestämmelser och befogenheter som reglerar verksamheten på dessa institutioner innebär bland annat speciellt krav på dokumentation av behandlingen och rätten för institutionerna att låsa in klienterna. Institutionerna har särskilda rapporterings- och redovisningsplikter av arbetet. Verksamheten på dessa institutioner regleras även av särskilda etiska råd och riktlinjer (SiS, 2011). De institutioner inom SiS som ger plats för ungdomar kallas för särskilda ungdomshem eller paragraf-12 hem och de ungdomar som placeras på s.k.§12 hem har stöd av lagen med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU).

(SiS, 2011).

Under år 2009 hade SiS i medeltal 3 164 anställda och antalet årsarbetskrafter uppgick till 2 852. Den klart största personalkategorin är behandlingsassistenter, som utgör ca 60 procent av de anställda. År 2009 var medelåldern bland de månadsanställda 45 år och könsfördelningen 52 procent män och 48 procent kvinnor. (Statskontoret, 2010).

1.3 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR

Som forskare i denna uppsats och av egna erfarenheter av arbete i de särskilda ungdomshemmen uppskattar jag att det finns ett stort mörkertal som inte redovisas eller anmäls. Att det finns risker för att utsättas för hot och våld inom de särskilda ungdomshemmen står relativt klart, men genom min forskning vill jag få kunskap om hur personalen upplever och hanterar hot och våld i sina arbeten.

De frågeställningar som ska besvaras i denna uppsats är:

1. Vad har personalen på SiS -institutionerna för erfarenheter av hot och våld?
2. Hur hanterar personalen dessa erfarenheter av hot och våld??
3. Hur påverkar personalens erfarenheter av hot och våld i deras arbetssituation och vilka risker anser personalen att de utsätts för i sitt arbete?

1.4 TIDIGARE STUDIER

De vetenskapliga artiklar och rapporter som jag kommer att presentera är relevanta och berör mitt ämne på många sätt. Då det finns begränsat med forskning om hur personal på de särskilda ungdomshemmen påverkas av hot och våld på arbetsplatsen, har mina sökningar även innefattat personal som arbetar nära klienter. Det är förutom behandlingsassistenter, tjänstemän, kriminalvårdare och vårdare inom socialt arbete.

Jag har valt att söka artiklar och rapporter via Google och i databasen LIBRIS.

De våldsincidenter som sker i arbetslivet är till stor utsträckning mot de personer som i sin yrkesutövning har kontakt med människor som har någon form av hjälpbehov, oftast i yrken inom sociala verksamheter. Dessa yrken är t.ex. behandlingsassistenter, kuratorer eller annan vårdpersonal. Arbetsmiljöundersökningen för 2003 visar att bland den personal som är sysselsatt inom vården, har var tredje varit utsatt för hot och våld. Under samma period anmäldes det totalt 874 olycksfall genom våld eller hot om våld som ledde till minst en dags sjukfrånvaro (Arbetsmiljöverket, 2003).

I rapporten, Vålds och hotincidenter från statens institutionsstyrelse (2011) redovisas antal rapporterade incidenter som skedde under 2010. I Rapporten redovisas resultat från LVU och LSU hemmen. Resultatet visar att incidenterna har ökat under de senaste åren, speciellt under 2010. I rapporten menar även författarna att det finns faktorer som pekar på ett mörkertal av incidenter som inte rapporteras in. Studien visar också att den största personalkategorin inom särskilda ungdomshem är behandlingsassistenter och att det är av den kategori av personal som är mest utsatt för hot och våld. Resultatet av studien visar att antalet rapporterade incidenter 2010 var 876, vilket motsvarar en ökning med drygt 11 procent från 2009. År 2009 rapporterades 787 incidenter, av dessa fick 175 personer någon form av psykisk skada, vilket är en ökning från 2009 då antalet låg på 100 personer. 374 personer fick någon form av fysisk skada, det är en stor ökning från 2009 då antalet låg på 260 personer. Personer som fick grov fysisk skada ökade från 13 till 44 personer. Det vanligaste hotet var det verbala hotet med 600 inrapporterade incidenter. Inom LVU ökade hot med tillhygge, samtidigt som hot utan

tillhygge minskade. Inventarier var det vanligaste tillhygget. Vassa föremål och sönderslaget glas förekom vid 79 incidenter. Vapen användes vid totalt fem incidenter. De vanligaste våldsincidenterna utan tillhygge var sparkar och slag, men man kunde se en ökning av spott och bett.(Statens Institutionsstyrelse, 2011).

2006 utfördes en rapport om omfattningen av hot och våld mot kriminalvårdens anställda. I studien deltog 2647 respondenter och resultatet i undersökningen visade att 26 % av de anställda hade utsatts för både våld, hot och trakasserier. 23 % hade utsatts för hot, 9 % för trakasserier och 6 % hade utsatts för våld.

Granath, Grevholm, Gårdlund & Nilsson (2006) som genomförde studien är alla utredare på BRÅ. Hot och våld, menar författarna, är resultatet av interners frustrationer, men det förekommer även trakasserier mot personal som ett maktmedel från internens sida.

Något som studien även visade var att de anställda inom kriminalvården oftast blev hotade på sin arbetsplats och att hot och våld sällan förekom på privat ledig tid.

Henrik Nordin i Menckel (2000) beskriver att mellan 1993 och 1998 ökade våld och hot i arbetslivet med 70 procent bland kvinnor och 50 procent bland män. Eija Viitasara & Ewa Menckel i Menckel (2000) genomförde en enkätundersökning mellan december 1999 t.o.m. januari 2000 om förekomsten av risksituationer inom svensk vård. Totalt omfattade undersökningen ca 173000 individer och 2 800 kommunalanställda. Resultaten visade att 72 % av yrkeskategorin vårdare hade upplevt fysiska attacker i arbetet, både från sina brukare och från anhöriga till dessa. När de utsattes var de vanligaste reaktionerna ilska och maktlöshet. Vårdarna blev även ledsna och kände sig förolämpade eftersom de kände att de var där för att hjälpa brukarna och förväntade sig inte våld i det läget. De flesta vårdarna som blivit utsatta upplevde att det största stödet de fick efter händelsen var från sina arbetskamrater.

2 DEFINITIONER

2.1 HOT OCH VÅLD

Det finns ingen entydig definition om vad som utgör hot och våld. Många yrkesgrupper har olika uppfattningar om vad som är reella hot och våldshändelser. (Sandström, S, 1996).

1993 kom föreskriften våld och hot i arbetsmiljön gällande arbetsplatser där det finns risk för hot om våld eller våld. I föreskriften ges en bred definition av våld *”allt från mord till trakasserier i form av hot via brev eller telefon”* (AFS 1993:2).

Enligt Norstedts svenska ordbok definieras hot: *”Att tillkännage sin avsikt att utsätta den tilltalade för obehagligheter.* Norstedts svenska ordbok beskriver våld som *”Otillbörlig användning av fysisk styrka som påtryckning eller bestraffningssätt mot någon.* (Norstedts Svenska ordbok, 2003).

SiS definierar hot och våld som *verbalt våld, egen våld, våld mot föremål och våld mot person.*(Statens Institutionsstyrelse, No Power-No Lose, 2010:7).

2.2 RISK

I denna uppsats definieras risk utifrån de risker som omfattar arbetsmiljöarbete. Norstedts svenska ordbok definierar risk som *möjlighet till negativ utveckling eller negativt resultat av visst skeende.* (Norstedts Svenska ordbok, 2003)

Enligt arbetsmiljöupplysningen definieras risk som *”en sannolikhet för att ohälsa eller olycksfall kan inträffa och att denna händelse får negativa följder för individen”*

(Prevent, hämtad 2011-06-11)

2.3 TILLIT

Det finns ett stort antal definitioner av tillit. Giddens (1996) menar att tillit är en bra utgångspunkt för förståelse av tillit och beskriver tillit som *”förtroende för eller förlitan på att någon eller något har en viss egenskap eller attribut eller att ett påstående är sant”* (Giddens, 1996:36).

Rothstein (2003) beskriver tillit som *”Tillit är en förhoppning av andra aktörers framtida pålitlighet”* (Rothstein 2003:111). Blennberger i Trägårdh (2009) definierar tillit som *”Tillit är en förväntansfull inställning till andra människors framtida handlingar”* (Blennberger, 2009:21).

När jag menar tillit i undersökningen är det den tillit som personalen har till sina arbetskamrater. Tilliten till sina arbetskamrater ser jag som en viktig definition i ett arbete inom de särskilda ungdomshemmen

3 TEORI

3.1 VAL AV TEORI

Jag har använt mig av Lipskys (1980) teori om gräsrotsbyråkrati för att beskriva det dilemma som gräsrotsbyråkratin innebär, dvs. behandlingsassistenterna yrkesroll som professionella inför sitt arbete med de unga klienterna och den yrkesroll som behandlingsassistenterna har som representant för organisationen. Begreppet gräsrotsbyråkrati tillämpas ofta i studier av socialt arbete och kännetecknas av att gräsrotsbyråkraten dels har en direkt kontakt med de unga, dels har en viss handlingsfrihet att utföra sina arbetsuppgifter. (Meeuwisse, m.fl. 2006)

Goffmans (2007) begrepp om team och socialinrättning har jag valt eftersom den förklarar hur mina respondenter som team i ett arbete på en institution bedriver ett intimt samarbete och att de är ömsesidigt beroende av varandra i en situation där hot och våld kan förekomma.

Vidare presenterar jag teorier om ontologisk trygghet utifrån Giddens (1997) begrepp som innebär att känna sig trygg med sin omgivning och som synonymt vilar på Olofssons & Öhman (2009) begrepp om tillit till omgivningen.

3.2 GRÄSROTSBYRÅKRATI

Michael Lipsky (1980) använder begreppet *street-level bureaucracy*, dvs. gräsrotsbyråkrater på de tjänstemän som har direktkontakt med klienter. (Meeuwisse, Sunesson & Swärd 2006:21). Lipskys (1980: 3-4) menar att en gräsrotsbyråkrat är en person som arbetar i en byråkratisk organisation och som finns där för medborgarnas service.

I mötet med klienter har gräsrotsbyråkraten ofta ett stort handlingsutrymme när de utövar sitt arbete och gräsrotsbyråkratens roll är att efterfölja organisationens regler och ramar. (Meeuwisse, m.fl. 2006:221).

De svårigheter som gräsrotsbyråkraten ställs inför är enligt Lipsky (1980) att de inte arbetar efter tydliga manualer eftersom gräsrotsbyråkrater arbetar med människor som alla är olika och där handlingsfriheten är präglad av medkänsla och flexibilitet. Trots den stora handlingsfrihet som krävs i arbete som gräsrotsbyråkrat, styrs deras arbete av hierarkiskt uppbyggda organisationer, där beslut från politiker och högt uppsatta tjänstemän styr

regelverk och intentioner. Vidare menar Lipsky (1980:3-4) att gräsrotsbyråkraten har krav både från ledningen och från klienten, vilket lätt leder till konflikter för gräsrotsbyråkraten i sitt arbete att hjälpa klienten. Lipsky (1980:8-12) menar att gräsrotsbyråkrater ofta har makt att besluta över medborgarna liv och de beslut som tas är ofta kännbar för klienten. Många gräsrotsbyråkrater får ta klienternas negativa reaktioner om beslut har fattats till klientens nackdel.

Meeuwisse m.fl. (2006:252) menar att arbeta som gräsrotsbyråkrat är ett påfrestande arbete då deras ambitioner är att tillfredsställa klienternas behov, samtidigt som de måste följa de krav som organisationen har. Samtidigt karaktäriseras gräsrotsbyråkrater som professionella, där deras arbete är att lyssna, tala och ge råd till människor.

De svårigheter som många gräsrotsbyråkrater upplever i sitt arbete är att de ofta förväntas att använda sin kunskap och skicklighet för att garantera att klienterna får den bästa möjliga vård. (Lipsky 1980:72).

3.3 TEAM

Goffman (2007) ser det sociala livet ur ett dramaturgiskt perspektiv och förklarar hur samhället kan liknas en teaterföreställning. Författaren använder sig av begrepp som liknar de som används inom teatervärlden och hur individer spelar roller på en scen inför en publik. Enligt Goffman (2007:9) anpassar sig varje individ till de roller som denne spelar, till de roller vilka spelas av andra närvarande i situationen.

Goffman (2007) beskriver om betydelsen av att tillhöra ett team. Författaren definierar team som en samling av människor som har ett gemensamt intresse i sina roller och som måste prestera ett intimt samarbete för att nå ett specifikt resultat. Goffman(2007) menar att om teamet ska fungera och vara trovärdigt, så måste varje team medlem hålla sig till sin roll och inte gå över eller hamna i någon annan roll som brottas mot teamets uppträdande Teamet strävar även efter att styra definitionen av situationen. Inom ett team krävs en ömsesidig tillit i och med det ömsesidiga beroendet. Alla måste bete sig så som förväntas för att skådespelet ska bli lyckat (Goffman, 2007:75-78).

Inom teamet finns det krav på ett visst uppträdande. Om individen är medlem i ett team måste personens agerande anpassas till de krav som ställs av teamet. Många olika individer ingår i ett team och individerna känner sig ofta påtvingade att vara förtroliga med varandra, även om de har ett visst avstånd till varandra.

Att agera i ett team innebär att alla medlemmar måste kunna lita på att alla team medlemmar agerar på ett acceptabelt sätt för att samspelet ska fungera. Om en team medlem agerar på ett sätt som inte är accepterat så förstörs framställningen och en medlem i ett team från inte brista i sitt framförande eftersom det då reflekteras på hela teamet.

Individen befinner sig i ett ömsesidigt beroende och man måste lita på att ens kollegor uppträder på ett korrekt sätt. Här träder en faktor som lojalitet in, även hos de medlemmar i teamet som inte helt kan följa den linje som teamets sammantaget står för. Lojaliteten består mycket av att behålla och bevara hemligheter. (Goffman, 2007: 73-84,95).

Goffman (2007) beskriver även en social inrättning som enligt honom innebär att varje plats omges av bestämda gränser för varseblivning och där en bestämd aktivitet regelbundet äger rum. Inom dessa gränser återfinns ett team av aktörer som samarbetar för att framställa en given definition av en situation, en rutin. (Goffman 2007: 207).

Goffman (2007) menar vidare att det inom en social inrättning finns ett agerande team och en publik. Det är främst i den främre regionen som förväntningar och normer upprätthålls och förverkligas inför publiken. I den främre regionen genomförs framträdandet inför de som har rollen att spela publik publiken. Publiken är väl medveten om att det framträdande de får ta del av är en iscensättning där aktörerna spelar givna roller och att de med hjälp av intrycksstyrning försöker upprätthålla fasaden, olika moraluppfattningar, regler och de förväntningar som publiken och aktörerna själva har på framträdandet

3.4 TILLIT OCH TRYGGHET

Giddens (1997) har utvecklat ett begrepp om ontologisk trygghet som i första hand grundar sig på den tillit som barnet känner till sina omsorgspersoner. Tidigt i barnens liv spelar rutiner och vanor en stor roll för att skapa relationer till personer i sin närhet och är en viktig del för att individen ska uppleva tillit senare i livet. Har man en grundläggande tillit fungerar den som ett skydd mot hot och faror som gör att individen kan bevara hopp och mod vid situationer som individen upplever jobbiga eller hemska.

Tilliten till andra individer, både i barnets tidiga liv och på ett permanent sätt i den vuxnes, är ursprunget till att man upplever en stabil värld (Giddens, 1997: 50 ff.).

Olofsson & Öhman (2009) menar att tillit är som viktigast i osäkra situationer då mycket står på spel. Tillit kan enligt Olofsson & Öhman (2009) beskrivas utifrån tre delar, kognition, emotion och beteende.

Författarna refererar till Luhmann (1993) som menar att den kognitiva delen av tillit handlar om ett medvetet beslut att lita på någon och den grundas på "tillit till tillit". (Olofsson & Öhman, 2009:58).

När individen upplever tillit till andra, är det för att individen antar att andra upplever detsamma

Den känslomässiga delen kan vara en medveten eller omedveten känsla för dem vi litar på (Olofsson & Öhman 2009). Forskningen om affekt och känslors roll för människors riskbedömning visar att dessa är betydelsefulla för tillit. Beteende är inte nödvändigtvis en del av tilliten utan enbart när tilliten inkluderar ett beteende. Både den kognitiva och den emotionella delen ingår däremot i alla typer av tillit (Olofsson & Öhman 2009).

4 METOD

Jag har använt mig av semistrukturerade frågeformulär, en kvantitativ metod med kvalitativa inslag (Denscombe, 2009).

Med en kvantitativ studie vill man understryka mätbara egenskaper hos något som skall undersökas och i min studie om deltagarnas erfarenheter i ämnet. Med de kvalitativa inslagen så fick deltagaren fritt beskriva sitt sätt att uppfatta fenomenen samt begreppen. Deltagarna beskrev sin bild av verkligheten och det gav data som ökade förståelsen för människors subjektiva erfarenheter.

4.1 VAL AV METOD

Nackdelen med enkätundersökningar kan vara låg svarsfrekvensen, det interna bortfallet och om respondenten svarat ärligt eller inte. (Denscombe 2009).

Enkäten skulle kunna skickats ut till fler behandlingsassistenter på § 12 hem så att jag kunde samlat in fler svar om tid hade funnits. En kvalitativ undersökning hade emellertid varit önskvärd att genomföra som underlag inför en kvantitativ. Detta för att få värdefulla insikter grundade på några personers kunskaper, prioriteringar, åsikter och idéer, och därefter hade jag troligen kunnat utforma en enkät med högre validitet i frågorna.

4.2 ENKÄTER

Som underlag för studien användes en enkätundersökning. Enligt Trost (2001) är enkäter bra därför att informanterna kan i sin egen takt får möjlighet att själva skriva ned sina svar, utan att någon som intervjuar är närvarande. Det är även lämpligt att använda enkäter då man vill ha ett stort antal respondenter som finns på många olika platser. (Denscomte, 2009).

Frågorna i en enkätundersökning kan vara öppna eller icke öppna.

Fördelen med öppna frågor är att respondenten med egna ord motiverar sina svar, vilket i sin tur leder till att man får en bredare förståelse av bakgrund och sammanhang.

(Denscomte, 2009).

Nackdelarna med öppna frågor är det krävs ett visst engagemang från respondenterna och att det krävs mycket efterarbete vid bearbetningen av enkäten. (Denscombe, 2009).

En enkät med icke öppna frågor består i stället av fasta svarsalternativ. Nackdelen med denna metod är att forskaren inte får några nyanserade svar, men i gengäld blir materialet lättare att sammanställa (Trost, 2001).

Jag valde i denna studie att göra en enkät med både fasta och öppna frågor. Enkäterna skickades ut via mejl där respondenterna kunde klicka på en bifogad länk så att enkätfrågorna kunde fyllas i.

Den viktiga delen av enkäten är dock den kvalitativa delen som framkommer i svaren från enkätens öppna frågor.

4.3 URVAL

Ofta blir det för dyrt och komplicerat att samla in data från hela målpopulationen. För att få insamlingen mer rättvis krävs det att man har ett representativt urval. Personerna som ingår i undersökningen skall kunna vara representativa för hela populationen. Man brukar skilja mellan slumpmässiga och icke slumpmässiga urval. (Trost, 2001).

Urvalskriterierna var att man skulle vara en behandlingsassistent inom ett särskilt ungdomshem som går under de särskilda ungdomshemmen inom SiS.

Enligt Trost (2001) är det bättre med ett större urval av deltagare eftersom ju större urvalet är desto större blir sannolikheten att det är representativt för populationen. Jag har tagit hänsyn till praktiska omständigheter som tid och av det skälet har jag valt att göra ett begränsat urval. Jag använde mig av ett sannolikhetsval, det vill säga att urvalet fanns redan till hands.

Anledningen till att ett sannolikhetsval användes var att tillgången var en avgörande faktor. De personer som valdes ut var alla behandlingsassistenter inom SiS särskilda ungdomshem

och urvalet kan ses som representativt för hela populationen av behandlingsassistenterna inom SiS särskilda hem. (Denscombe, 2009).

Jag skickade ut 120 enkäter till yrkesverksamma behandlingsassistenter på de 24 olika särskilda behandlingshemmen inom SiS fyra regioner, Södra regionen, Västra regionen, Mälardalsregionen och Norra regionen via e-post. Urvalet skedde genom att välja ut var tionde behandlingsassistent som hade en e-postadress. I kontakt med ett § 12 hem fick jag hjälp med att använda hemmets mail system som är kopplad till alla anställda behandlingsassistenter. På så sätt fick jag e-post adresser dit jag kunde skicka en länk till min enkätstudie.

4.4 VALIDITET OCH RELIABILITET & GENERALISERBARHET

Validitet betyder att forskaren mäter det som denne ämnar mäta. Bell (2006) menar med andra ord att validitet betyder giltighet

Bell (2006) beskriver att om en undersökning är trovärdig så ska forskaren visa på forskningens giltighet. Det material man samlat ihop ska överensstämma med det som är avsett att undersökas. Då syftet med uppsatsen var att undersöka behandlingsassistenterna upplevelser på de särskilda behandlingshemmen så är deras ord sanningen för dem. Det är deras egna berättelser och ingen annans.

Reliabiliteten handlar om hur tillförlitlig undersökningen är. (Bell, 2006).

Svagheten i tillförlitligheten är att trots min genomgång om hur jag ska bedöma i olika situationer, kan missuppfattningar ha uppstått.

En hög reliabilitet innebär att om undersökningen görs om på nytt kommer man att få liknande resultat.

Generaliserbarhet innebär att se om generella slutsatser av resultatet går att dras till en population. (Denscombe, 2009:68).

Under år 2009 hade SiS i medeltal 3 164 anställda, varav 60 procent av de anställda är behandlingsassistenter. (Statskontoret, 2010)

Undersökningen baseras på 69 behandlingsassistenters erfarenheter, åsikter och upplevelser kring hot och våld. Generaliserbarheten i arbetets resultat och slutsatser måste här bedömas som låg.

4.5 ETISKA ÖVERVÄGANDE

Jag valde att utgå från Vetenskapsrådets fyra forskningsetiska principer, vilket innehåller allmänna huvudkrav på forskning. I samband med utlämnandet av enkäterna informerades

respondenter och i vilken roll de kommer att spela i forskningsstudien, samt att det var fullt frivilligt att medverka. Denna princip kallas för information. det andra är samtyckeskravet (Forskningsetiska principer 2002). Till denna studie användes enkäter vilket gav ett presumerat samtycke då respondenten svarat. Princip nummer tre handlar om konfidentialitet. För att kunna garantera anonymitet för samtliga informanter angav respondenterna endast kön och ålder, och resultaten presenteras som ett generellt underlag till enkätundersökningen. Detta gör att de specifika särskilda ungdomshemmen inte nämns i samband med resultaten. Alla respondenter i enkätundersökningen lovades anonymitet (Forskningsetiska principer 2002).

5. RESULTAT

Syftet med denna undersökning var att ge en beskrivande bild av personalens erfarenheter av hot och våld inom de särskilda ungdomshemmen, hur de hanterade situationen och hur hot och våld påverkade dem i sitt arbete. En viktig utgångspunkt i undersökningen var också att se vilka risker som personalen utsätts för samt belysa personalen syn på tillit.

5.1 SVAREN PÅ ENKÄTERNA

Sammanlagt skickades 120 stycken enkäter ut och svarsfrekvensen var 69. Bortfall av deltagarna i studien var 43 % (n= 51).

I de enkäter som skickades ut ställdes både öppna frågor och frågor med svarsalternativ. De öppna frågorna presenteras både med referat och direkta citat. Svaren från frågor med svarsalternativ presenteras både i tabeller och i löpande text. Data från frågor med svarsalternativ sammanställdes och bearbetades i statistikprogrammet SPSS.

5.2 PERSONALEN PÅ BEHANDLINGHEMMEN

Här redovisas fördelningen av kön, utbildning och vilken grupp av unga som personalen arbetar med. Sist redovisas personalens arbetsuppgifter.

Resultatet av enkäten visar att högsta andelen av respondenterna 55 % (n=38) hade högskoleutbildning. 18 % (n=13) hade folkhögskola/ KY-utbildning som högsta utbildning. 25 % (n=17) hade gymnasieutbildning som högsta utbildning och 1 % (n=1) hade grundskola som högsta utbildning.

Den högsta andelen, 31 av respondenterna arbetar med bara pojkar (45 %). Varav 27 män och 4 kvinnor. 22 av respondenterna arbetar med bara flickor (32 %) varav män 6 och 16 kvinnor och 16 av respondenterna arbetar med både pojkar och flickor (23 %) varav 11 män och 5 kvinnor.

Resultatet av undersökningen visar att 41 % (28 st.) har arbetat mellan 0-2 år på institutionen 41 % (28 st.) har arbetat mellan 3-6 år och 19 % (13 st.) har arbetat mellan 7-12 år på institutionen

Den större delen av personalen 46 % (32 st.) är mellan 30 och 39 år. 35 % (24 st.) är mellan 18-29 år och 19 % (13 st.) är mellan 40-49 år. Av 69 respondenter var fördelning män 64 % (44 st.) och 36 % (25 st.) kvinnor.

År 2010 arbetade 53,2 % män och 46,8% kvinnor samt 53,2 % män och 46,8% kvinnor enligt SIS statistik. (SIS årsredovisning, 2010:48).

Mitt resultat jämfört med SIS statistik skiljer sig inte markant, vilket kan ses som tillförlitligt.

Resultatet av respondenternas syn på sina arbetsuppgifter var liknande. Deras arbetsuppgifter var att agera som en bra och trygg förebild för ungdomarna. Personalen skulle erbjuda ungdomarna en trygg och välfungerande miljö med ett bemötande som präglas av respekt och främja god livskvalitet för ungdomarna. I arbetsuppgifterna ingick kontaktmannaskap, planering och genomförande av samtalsgrupper och enskilda samtal. För personalen var det viktigt att visa engagemang för de unga och många av respondenterna arbetade utifrån ett miljöterapeutiskt arbetssätt.

5.3 PERSONALENS ERFARENHETER AV HOT OCH VÅLD I SITT ARBETE

Här redovisas olika kategorier av hot och våld som personalen anser vara den mest hotfulla situationen som de varit med om på sin arbetsplats.

5:1 Diagram över vilken form av hot och våld som personalen anser vara mest hotfull

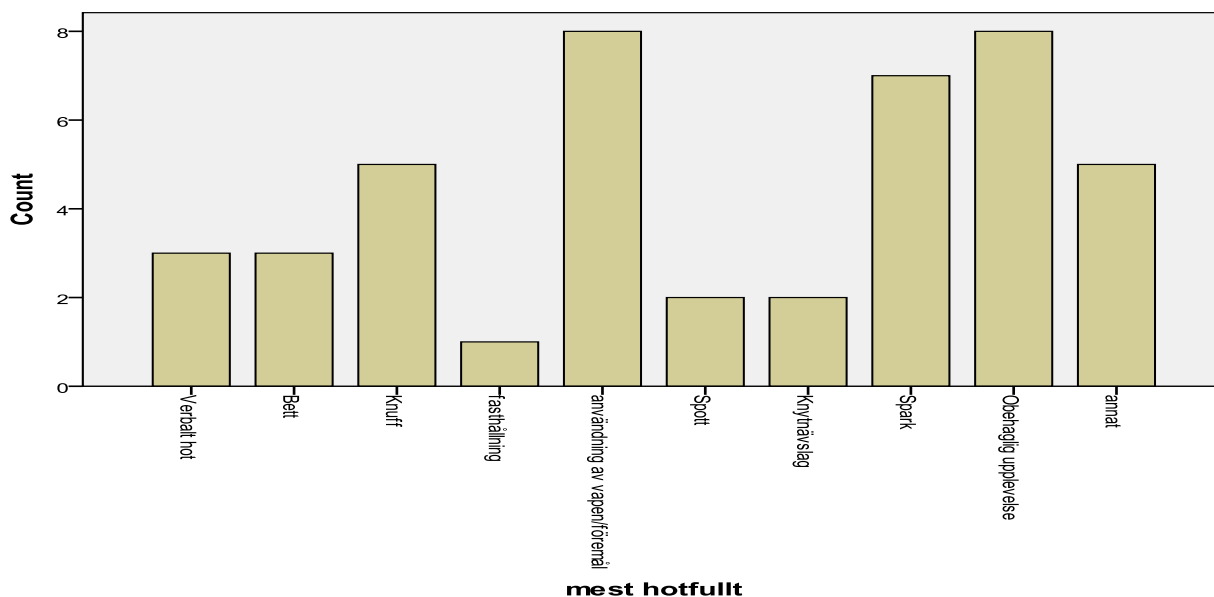


Diagram 1.

52 av respondenterna svarade att de varit utsatt för ett hot och/eller våldssituation. 17 av respondenter menar att det inte är av relevans. Det kan tolkas på många sätt. Dels kan det bero på att respondenterna inte varit med om något hotfullt eller så har de inte upplevt situation hotfullt. Det kan även bero på att respondenterna känt sig hotade men att just den formen av hot inte fanns med i enkäten.

De vanligaste hot och våldssituation som respondenterna ansett som mest hotfull är; obehaglig upplevelse, tät följt av användning av föremål/ vapen, spark och knuff.

Majoriteten av respondenterna mådde dåligt efter händelsen och många ansåg att det var obehagligt eller olustigt att få vara med om ett hot och eller våldssituation. En av deltagarna skrev:

”Det var en jobbig upplevelse och det kändes olustigt att få vara med om en sådan situation. Jag är glad att jag inte blev skadad”(kvinna, 30-39 år)

En kvinna från undersökningen beskrev om upplevelsen av en situation som;

”med våld fråntagna nycklar, med våld buren till städskrub”(kvinna, 30-39 år)

En mindre del av respondenterna menade dock att de inte upplevde situation så farligt. En manlig personal skrev *"man är van att bli kallad för allt möjligt"*(man, 30-39 år)

Resultatet av enkätfrågan om hur händelsen påverkat personalen i sina arbeten, visar att personalen som råkat ut för en händelse till stor del blivit betydligt mer försiktig och var på sin vakt. Många menade att de blivit mer rädda för att råka ut för ytterligare situation och att det fanns en ständig oro för att bli utsatt för ett hot och/eller en våldssituation.

En mindre del av respondenterna menar dock att de inte påverkas speciellt och att man har blivit *"mer luttrad under åren"*(man 40-49 år)

De respondenter som svarade att hot och våld inte påverkar dem speciellt mycket menade att de jobbat under många år och vant sig att hantera hot och vålds situationer.

Majoriteten av personalen hanterade ett hot och våldssituation genom att tänka strategiskt. En stor del av respondenterna menade att de försökte att hålla sig lugna, vara vaksamma på situationen och försöker hålla koll på var de hade sina kollegor.

"I ett arbete nära klienter som befinner sig på en låst avdelning är det viktigt med personaltätheten" (man 30-39 år)

5.4 HUR UPPLEVER PERSONALEN FÖREKOMSTEN AV HOT OCH VÅLD PÅ INSTITUTIONEN?

Nedan visas ett stapeldiagram på hur personalen ansåg att förekomsten av hot och/eller våld ökat eller minskat under det sista året på institutionerna.

5:2 Diagram över förekomst av hot och våld

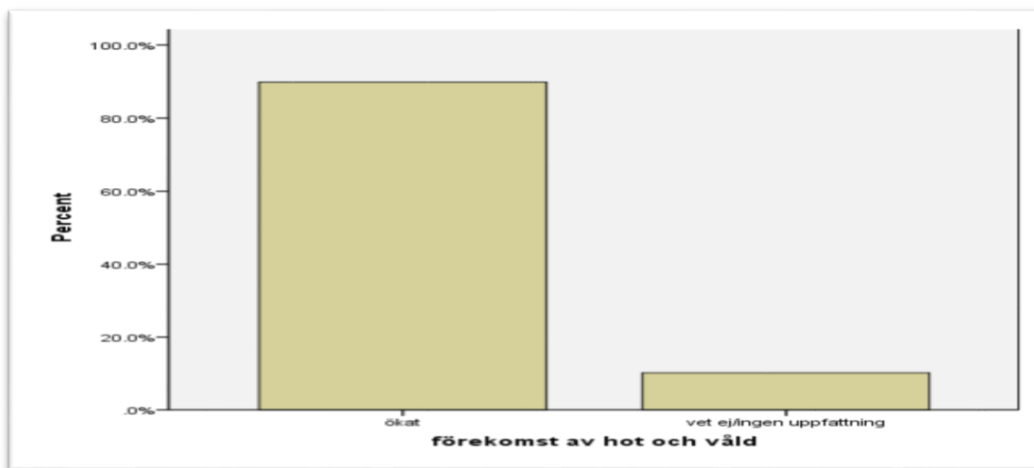


Diagram 2.

90 % av respondenterna ansåg att förekomsten av hot och våld hade ökat på institutionerna under det sista året. Ingen av respondenterna svarade att de uppfattade att förekomsten av hot och våld minskat, medan 10 % vet inte eller hade någon uppfattning av förekomsten ökat eller minskat på institutionerna.

5.5 VILKA RISKER UTSÄTTS PERSONALEN FÖR?

Majoriteten av respondenterna menade att de risker som fanns i sina arbeten var att utsättas för hot och våld eller hotfulla situationer. Respondenterna menade också att riskerna ökade vid riskfyllda ensamarbeten eller bristen på personal. Riskerna innefattade både verbalt som fysiskt våld. Respondenterna var även eniga om att det fanns oro för sin egen säkerhet på grund av det arbete som utfördes på institutionen. Flertalet skrev att oron finns där hela tiden när de arbetade, men att det kunde bero på vilka ungdomar som de hade. De flesta av respondenterna menade att olika grupper av ungdomar utgjorde mer eller mindre risker för att personalen skulle känna osäkerhet i sitt arbete.

Annat som var av betydelse för oron för säkerheten i arbetet var när personalen hade glömt sitt larm och när information inte tilldelats personalen vid överlämningen.

5:3 Diagram över personalens övervägande att sluta sitt arbete på grund av hot och våld

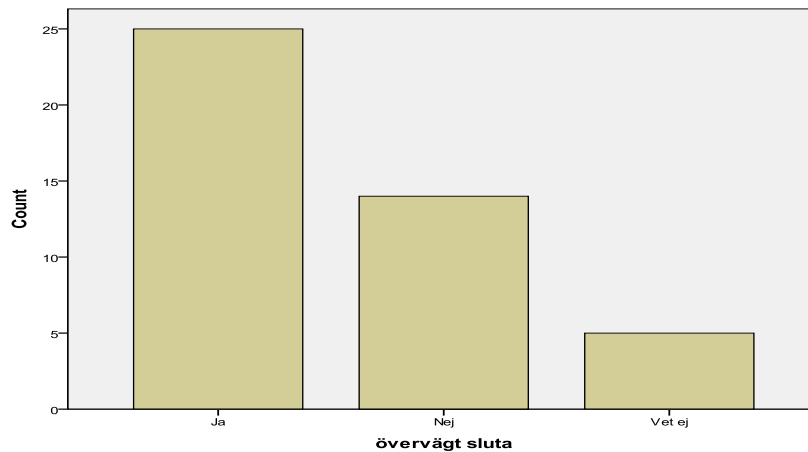


Diagram 3.

Av svaren från respondenterna visade det sig att 51 % hade övervägt att sluta sitt arbete på grund av de risker som personalen kunde utsättas för. 33 % menade att de inte har övervägt att sluta på grund av riskerna att utsättas för hot och eller våldsituationer.

Nedan redovisas anställningstiden, utbildning och respondenternas övervägande att sluta sitt arbete på grund av risken att utsättas för hot och våldsituation.

5:4 Diagram över repondenternas utbildning och övervägande att sluta sitt arbete

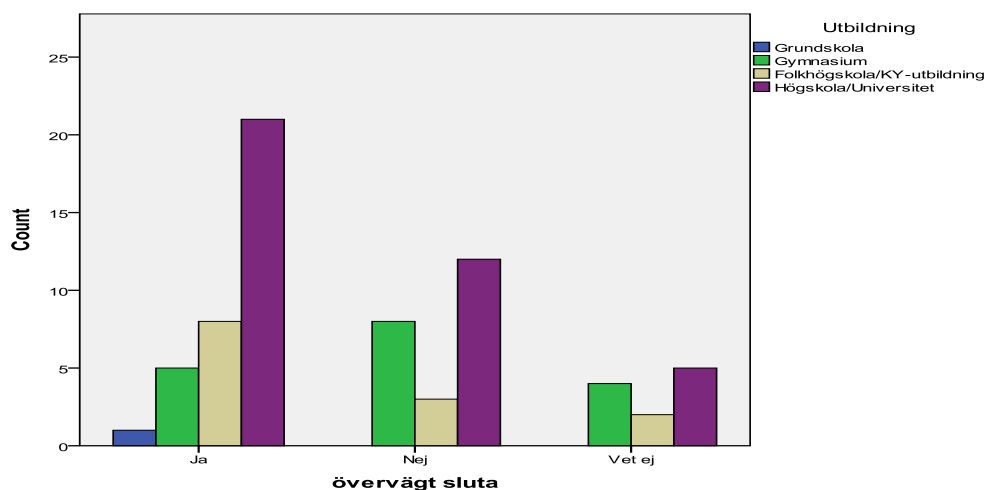


Diagram 4.

Diagrammet visar att 21 (60 %) av personalen som har högskola/Universitets utbildning övervägt att sluta sitt arbete på grund av risken för att utsättas för hot och våld. 8 (23 %) som

har folkhögskola/ KY-utbildning, 5 (14 %) som har gymnasieutbildning samt 1 (3 %) som har grundskoleutbildning som högst utbildning har övervägt att sluta sitt arbete på grund av risken att utsättas för hot och våld.

Resultatet visar även att det finns starka samband mellan utbildning och de som övervägt att sluta så de är signifikanta då χ^2 -testet ger ett p-värde på 0,000 vilket innebär en 99,9 % nivå signifikanta. (Djurfeldt, m.fl., 2003)

Min uppfattning av resultatet är att personal med högre utbildning både har lättare för att byta arbete, men har även lättare att få andra arbetsuppgifter som innebär att de inte arbetar lika klientnära, vilket kan ha påverkat resultatet.

5:5 Tabell över respondenternas arbetade år och övervägande att sluta

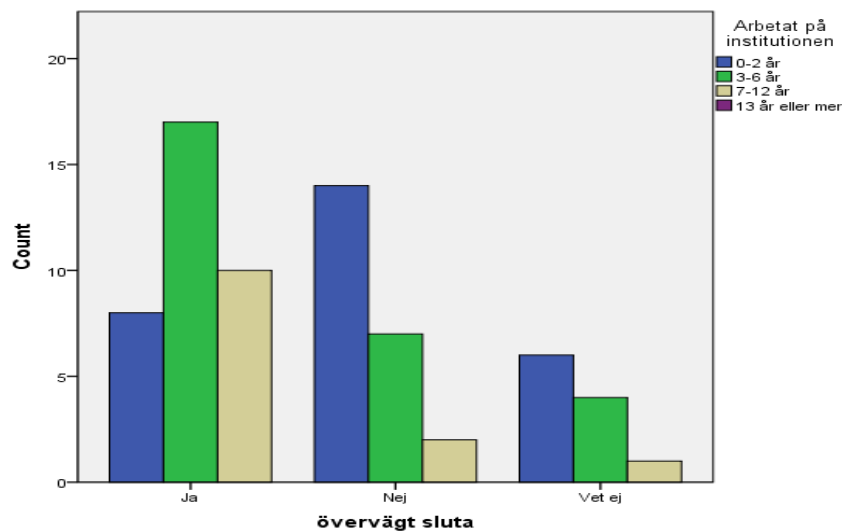


Diagram 5

Diagrammet visar att den 17 (49 %) av respondenterna som arbetat mellan 3- 6 år är den grupp som i majoritet övervägt att sluta sitt arbete på grund av den risken att utsättas för hot och våld. 10 (29 %) personalen som arbetet på institutionen mellan 7-12 år samt 8 (23 %) som arbetat mellan 0-2 år har övervägt att sluta sitt arbete på grund av risken att utsättas för hot och våld.

Diagrammet visar också att 7 (30 %) av respondenterna som arbetat mellan 3-6 år har inte övervägt att sluta, 2 (9 %) av personalen som arbetat mellan 7-12 år och 14 (61 %) av personalen som arbetat mellan 0-2 år har inte övervägt att sluta sitt arbete på grund av risken att utsättas för hot och våld i sitt arbete.

χ^2 -testet visar att anställningstiden samvarierar med övervägandet att sluta sitt arbete på grund av risken att utsättas för hot och våld är signifikant då χ^2 -testet visar ett p-värde på

0,035, vilket innebär att det är signifikant. De som arbetat under längre tid på institutionen har övervägt att sluta än de som arbetat under en kortare tid. (Djurfeldt, m.fl., 2003)

Min uppfattning av resultatet är att ju längre tid personalen arbetat på samma arbetsplats desto mer har personalen övervägt att sluta sitt arbete. Det kan bero på många orsaker men undersökningen visar på att de risker som finns för att utsättas för hot och våld har betydelse för att personalen övervägt att sluta sitt arbete.

5.6 PERSONALENS UPPFATTNINGAR AV TILLIT

5:6 Här redovisas personalen uppfattningar av tillit, både allmänt och till sina kollegor.

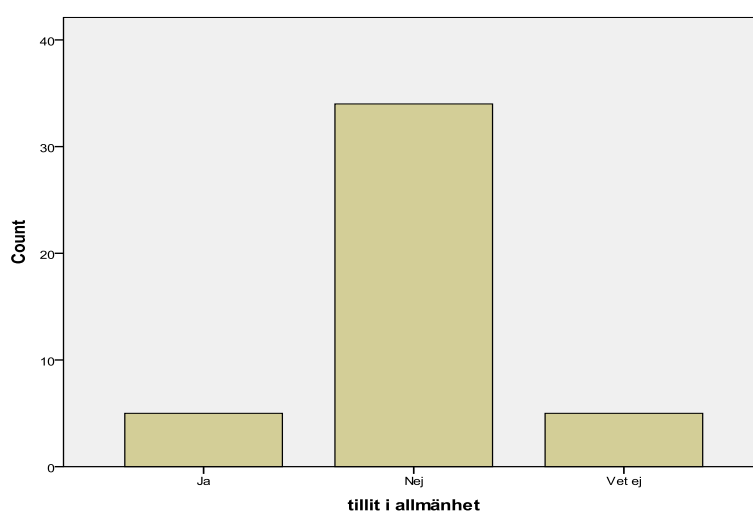


Diagram 6

I tabellen redovisas svaret på enkätfrågan om personalen litar på de flesta människor i allmänhet.

34 av respondenterna anser att man inte kan lita på människor i allmänhet. 5 anser att man kan lita på folk i allmänhet och 5 respondenter svarade att de inte vet.

I frågan om tillit till sina kollegor svarade respondenterna att de litar på dem för det mesta eller ibland.

Vad gäller relationerna till personalens medarbetare svarar majoriteten att de mestadels har ett förtroende och känner sig trygg med sina medarbetare. Samtidigt menar majoriteten att det handlar om hur persontätheten ser ut.

En mindre del av respondenterna menar att de ibland upplever att de är otrygga med sina medarbetare. En av respondenterna skriver

”är otrygg beroende på vilka jag arbetar med, finns en mindre del av personalen som skulle smita undan om det händer något på avdelningen”(kvinna, 18-29 år)

I diagrammet nedan redovisas enkätfrågan 15 om respondenten har någon arbetskamrat att anförtro sig till.

5:7 Diagram över personalens upplevelser över att ha förtroende till sina arbetskamrater

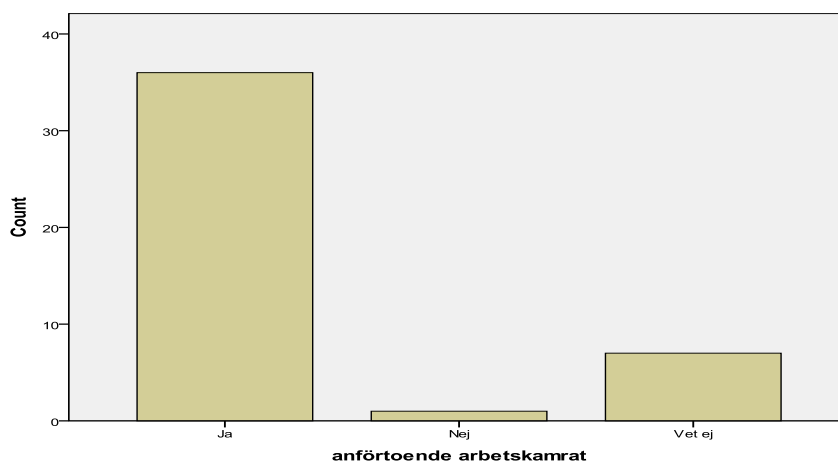


Diagram 7.

Resultatet visar att majoriteten 36 respondenter (82 %) har åtminstone en arbetskamrat att anförtro sig till. Endast en svarade att han/hon inte har någon att anförtro sig till. 7 respondenter har svarat vet ej.

6. RESULTATDISKUSSION

I detta kapitel redovisas en resultatdiskussion där resultatet analyseras utifrån valda teorier samt egna reflektioner

6.1 ERFARENHETER OCH UPPLEVELSER AV HOT OCH VÅLD

Personalen inom de särskilda ungdomshemmen visar att det förekommer en ständig risk för att utsättas för hot och våld. 52 av 69 respondenter svarade att de har blivit utsatt att hot och våld. Personalen i undersökningen visar att de erfarenheterna av hot och våld påverkar dem negativt genom att personalen mår dåligt eller ansåg att den situation de varit med om varit obehaglig. Den största andelen visar att de varit med om en obehaglig upplevelse eller blivit utsatt för någon form av fysiskt våld.

Vi kan se att hot och våld inom de särskilda ungdomshemmen förekommer ofta och i arbetsmiljöverkets (2006) undersökning menar författarna att de som riskerar att utsättas för hot och våld är just den personal som arbetar närmast klienterna. Resultatet i min undersökning visar att det finns en stor risk att utsättas för någon form av hot och våld och att det våld och hot som förekommer är både farligt och allvarligt.

Goffman (2007) förklarar den rollpresentation som varje individ gör vid möte av andra individer.

Den yrkesroll som behandlingsassistent kan förstås genom Goffman (2007) dramaturgiska perspektiv, då rollerna som individen spelar är yrkesrollen. Mötet mellan en behandlingsassistent och den unge ses som en teater och spelas som roller. De roller som spelas liknar de som skådespelare gör på scenen på en teater. Behandlingsassistenterna behöver inta olika roller beroende på i vilket socialt sammanhang hen befinner sig i. Dessutom har behandlingsassistenterna en roll i förhållande till de unga, där hen både ska representera en myndighet (SiS) och även vara till hjälp och stöd till de unga.

De svårigheter som finns av att arbeta som behandlingsassistent och de förväntningar man har på rollen som behandlingsassistent är att denne måste ha kunskap om vad rollen som behandlingsassistent innebär.

6.2 TILLIT

I resultatet av undersökningen visar det sig att personalen i majoritet har ett förtroende och känner sig trygga med sina arbetskamrater. Likaså visar studien att majoriteten av respondenterna inte litar på folk i allmänhet.

De flesta respondenterna menar att det är viktigt att ha arbetskamrater att anförtro sig till och enligt Goffman (2007) får en medlem i ett team inte brista i sin roll eftersom det då påverkar hela teamet. Därför är det viktigt att individen får arbeta med ett team som fungerar.

Enligt Goffman (2007) så måste man lita på en kollega i ett ömsesidigt beroende. Faktorer som lojalitet är en viktig ingrediens eftersom lojaliteten består mycket av att behålla och bevara hemligheter.

Att respondenterna inte litar på folk i allmänhet är svårtolkat. Min tolkning är utifrån Giddens (1997) är att en grundläggande trygghet avgör för att klara av många av de risker som vi ständigt utsätts för i vardagen. När 90 procent av respondenterna ansåg att hot och våld ökat på institutionerna under det sista året är min tolkning att det påverkar respondenternas svar

om att de inte litar på folk i allmänhet. Frågan är om respondenterna upplever hot och våld utifrån ett annat perspektiv då de arbetar på en institution där hot och våld sker.

De särskilda ungdomshemmen kan ses som Goffman (2007) beskrivning av en social inrättning på grund av det regelbundna agerande som råder och där de bestämda fysiska gränserna finns. Personalsammansättningen på de särskilda ungdomshemmen visar sig vara bra genom att respondenterna i majoritet svarat att de är trygga och har förtroende till sina medarbetare. Personalsammansättningen kan förklaras utifrån Goffman (2007) teamkänsla där arbetskamraterna är till för att skydda varandra mot de hot och våld som kan förekomma från de unga.

6.3 RISKER

Majoriteten av respondenterna menar att de risker som finns i sitt arbete är att utsättas för situationer som hot och våld och att det finns en oro för sin egen säkerhet på grund av det arbete som görs på institutionen. Giddens (1997) talar om grundläggande trygghet som är mycket viktig för att klara av många av de risker vi ständigt utsätts för i vardagen. Genom fungerande rutiner kan människor lita på omgivningen och känna en trygghet i att kunna hantera olika hot och faror.

Lipskys (1980) teori om gräsrotsbyråkrater kan identifieras med behandlingsassistenterna som yrkesroll. Behandlingsassistenterna befinner sig längst ner i organisationens byråkrati och arbetet karaktäriseras av direktkontakt med de unga. Trots att behandlingsassistenterna har ett stort handlingsutrymme, där de kan fatta självständiga beslut är de inte fria från regelverket som fastställts av ledningen. Lipsky (1980) menar även att gräsrotsbyråkratens arbetsvillkor leder till en ökad risk för hög personalomsättning då gräsrotsbyråkratens arbetsbelastning oftast är hög.

Nästan hälften av respondenterna har övervägt att sluta sitt arbete på grund av risken att utsättas eller ha varit utsatt för någon form av hot och våld. Min tolkning är att behandlingsassistenterna har en hög arbetsbelastning vid närkontakten till de unga. Att förhålla sig professionell till ungdomarna som placerats på ett särskilt ungdomshem är svårt eftersom behandlingsassistenterna möter klienter som inte tagit kontakten frivilligt utan blivit tvungna utifrån LVU lagen. Även om behandlingsassistenterna arbetar efter att göra ett så bra arbete som möjligt har de oftast begränsade resurser att arbeta med. Lipsky (1980) menar dock att gräsbyråkrater har ett intresse för att vara till nytta för andra människor, vilket min tolkning är att många av behandlingsassistenterna arbetar kvar för att hjälpa de unga trots de risker som finns, att utsättas för hot och våld.

Giddens (1997) talar som tidigare nämnt om fyra olika anpassningsreaktioner för hur människor kan resonera när de står inför en riskfylld situation.

Likt ett pragmatiskt accepterande kunde jag se att en del respondenter ansåg att de arbetat under en längre tid på behandlingshemmet, så hot och våld var något som de både var vana vid och som inte bekom dem längre. Jag ser det som ett typiskt pragmatiskt accepterande då man väljer att inte tänka på de risker som finns här och nu, liksom vilka konsekvenser det kan få för den enskilde.

Även om många respondenter inte var allt för oroliga över att råka ut för hot och våld, vidtog de försiktighetsåtgärder genom att bära larm, ha kontroll på var de har sina arbetskamrater och att de tänkte strategiskt vid en hotfull situation. De flesta respondenterna var väl medvetna om att det fanns risk för att utsättas för hot och våld, trots detta arbetar de kvar och jag tror det beror på att respondenterna även använde sig av bibehållen optimism.

7. KÄLLFÖRTECKNING

LITTERATUR

- Bell, Judith (2006) *Introduktion till forskningsmetodik*. Studentlitteratur. Narayana press
- Blennberger, E (2009) *Att tolka tillit - begrepp och grundfrågor*. I *Tillit i det moderna Sverige. Den dumme svensken och andra mysterier*. Red Trägårdh, L (2009). Stockholm: SNS förlag
- Denscomte, M (2009) *Forskningshandboken – för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Författarna & studentlitteratur AB
- Djurfeldt, G, Larsson, R., & Stjärnhagen, O. (2003). *Statistisk verktygslåda samhällsvetenskaplig orsaksanalys med kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Giddens, A (1996) *Modernitetens Följder*. Lund: Studentlitteratur
- Giddens, A (1997) *Modernitet och Självidentitet. Självvet och Samhället i den Senmoderna Epoken*. Göteborg: Bokförlaget Diadalos AB.
- Goffman, E (2007) *Jaget och maskerna - en studie i vardagslivets dramatik*. Norstedts Akademiska förlag
- Granath, Sven, Grevholm, Erik, Gårdlund, Andreas & Nilsson, Lotta. 2006. *Hot och våld mot kriminalvårdens personal*. Stockholm: Brottsförebyggande rådet. Fritzes.
- Lipsky, Michael (1980) *Street-Level Bureaucracy: Dilemmas of the Individual in Public Services*. Russell Sage Foundation, New York.
- Meeuwisse, A, Sunesson, S & Swärd, H (2006). *Socialt arbete, en grundbok*. Elanders Gummessons, Falköping
- Norstedts Svenska ordbok - *En ordbok för alla*. (2003). Finland: WS Bookwell
- Olofsson, Anna & Öhman, Susanna (2009). *Risker i det moderna samhället: Samhällvetenskapliga perspektiv*. Lund: Studentlitteratur AB
- Rothstein, B. (2003). *Sociala fällor och tillitens problem*. Kristianstad: SNS
- Sandström, S. (1996) *Våld & Hot i människovårdande yrken* Falköping: Liber utbildning AB.
- Statens Institutionsstyrelse (2010) *No Power- No Lose*. Opublicerat manuskript, Utbildningsmaterial: Stockholm: Statens Institutionsstyrelse

Trost, J (2001) *Enkätboken*. Lund. Studentlitteratur

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Utgiven av vetenskapsrådet

INTERNET

AFS (1993:2) *Våld och hot i arbetsmiljön*. Arbetskyddsstyrelsen publikationsservice (Läst 2011-04-01) http://www.av.se/dokument/afs/AFS1993_02.pdf

Arbetsmiljöverket. SCB (2003) *arbetsmiljön 2003*. Statistisk meddelande. Stockholm: Sveriges officiella statistik http://www.av.se/dokument/statistik/sf/sf2006_08.pdf

Menckel, E. (Red.). (2000). *Hot och våld i vård och omsorg: fakta, forskning och förebyggande arbete*. Arbetshälsoprogrammet. Helsingborg: AB Boktryck. <http://www.fas.se/upload/dokument/ALI%20pdf-skrifter/isbn9170455651.pdf>

Nationalencyklopedin: *Risk*. <http://www.ne.se/risk> (Läst 2011-03-12).

Nordin, H (2000) *Förekomst i olika arbetsmiljöer*. I Menckel, E. (Red.). (2000). *Hot och våld i vård och omsorg: fakta, forskning och förebyggande arbete*. Arbetshälsoprogrammet. Helsingborg: AB Boktryck. <http://www.fas.se/upload/dokument/ALI%20pdf-skrifter/isbn9170455651.pdf>

Prevent (2011) *Risker och riskbedömning*. <http://www.prevent.se/sv/Arbetsmiljoupplysningen/Amnen/Risker-och-riskbedomning/> (Läst 2011-06-11)

Statskontoret: (2010:7) *Statens institutionsstyrelses styrning och finansieringsmodell*. (Läst 2011-04-02) <http://www.statskontoret.se/upload/Publikationer/2010/201007.pdf>

Statens institutionsstyrelse *hot och våldsincidenter 2011* (Läst 2011-03-24) <http://www.stat-inst.se/Documents/statistik/incidentstatistik/valds-och-hotincidenter-2010.pdf>

Statens institutionsstyrelse (SiS) (2011) (Läst 2011-03-15) <http://www.stat-inst.se/>.

Statens institutionsstyrelse (SIS) *Årsredovisning 2010*. <http://www.stat-inst.se/documents/arsredovisningar/41-sis-arsredovisning-2010.pdf> (Läst 2011-09-18)

Viitasara, E & Menckel, E (2000) *En enkätstudie om utsatta yrkesgrupper*. I Menckel, E. (Red.). (2000). *Hot och våld i vård och omsorg: fakta, forskning och förebyggande arbete*. Arbetshälsoprogrammet. Helsingborg: AB Boktryck. <http://www.fas.se/upload/dokument/ALI%20pdf-skrifter/isbn9170455651.pdf>

ARTIKLAR

Expressen, Åhrman, S *16 årig flicka skallade behandlingsassistent*. Publicerad 2008-04-29. (Läst 2010-03-15) <http://www.expressen.se/nyheter/1.1141909/16-arig-flicka-skallade-behandlingsassistent>

Statens institutionsstyrelse *Hot och våld mot SiS-anställda ökade förra året*. Publicerad 2011-03-14 (Läst 2011-03-25) <http://www.stat-inst.se/press/pressmeddelanden/hot-och-vald-mot-sis-anstallda-okade-forra-aret/>

ST Press, Nordebo, P, *Mer hot och våld mot SiS personal*. Publicerad 2010-05-24 (Läst 2010-03-15) <http://www.stpress.se/zino.aspx?articleID=16563>

Svenska dagbladet, Stockholm TT. *Hot och våld ökar på ungdomshemmen*. Publicerad 2010-05-23 (Läst 2010-03-15) http://www.svd.se/nyheter/inrikes/hot-och-vald-okar-pa-ungdomshem_4756323.svd

Värmlands folkblad, Henningsson, D. *Rymlingar åtalade för stöld, hot och våld*. Publicerad 2010-07-27 (Läst 2010-03-10) <http://www.vf.se/nyheter/allman/rymlingar-atalade-stold-hot-och-vald>

9. BILAGOR

BILAGA 1 ENKÄTEN

Enkätundersökning om hot och våld inom SiS

Du tillfrågas om Du vill delta i en enkätstudie. Jag som frågar heter XXXXX XXXXXX och ska skriva en c-uppsats om hot och våld mot personal som arbetar på de särskilda ungdomshemmen inom SiS. Syftet med studien är att undersöka personalens upplevelser vid förekomsten av hot och våld i arbete. Enkäten består av 20 frågor och tar ca 10 minuter att besvara. Deltagandet i studien är givetvis helt frivilligt. Du har rätt att avbryta Din medverkan när helst Du önskar utan att behöva ange något skäl för detta. Materialet av enkäterna kommer endast att läsas och analyseras av mig som är involverade i examensarbetet. De uppgifter som du lämnar i enkäten kommer inte att kunna kopplas ihop med dig som person i uppsatsen. I enkäten ber jag dig att tänka ut en händelse som du har upplevt hotfull eller våldsamt i din arbetsroll. Denna händelse kommer sedan att ligga till grund för enkäten. Om det är några oklarheter är ni välkomna att höra av er till mig
Med Vänliga hälsningar XXXX XXXXX telefonnummer XXXX XXXXXXXX e-post XXXXXXXX

Högsta utbildning

- Grundskola
- Gymnasium
- Folkhögskola / KY utbildning
- Högskola / Universitet

Arbetar du med?

- Pojkar
- Flickor
- Både pojkar och flickor

Ålder

- 18-29 år
- 30-39 år
- 40-49 år
- 50 >

Kön

- Man
- Kvinna

Hur länge har du arbetat på din nuvarande institution?

- 0-2 år
- 3-6 år
- 7-12 år
- 13 år eller mer

Kan du kort berätta om dina arbetsuppgifter

Har du varit utsatt för hot och/eller våld på din arbetsplats? Om ja, välj ett av följande alternativ som du anser varit mest hotfull

- Verbalt hot
- Bett
- Slag
- Knuff
- Fasthållning
- Användning av föremål/ vapen
- spott
- Riv
- Knytnävslag
- Spark
- obehaglig upplevelse
- annat

Kan du kort berätta om upplevelsen

Hur har den händelsen påverkat dig i ditt arbete

mer försiktig, mer rädd, mer aggressiv, känner oro när du arbetar etc..

Tycker du att förekomsten av hot och/eller våld i ditt arbete ökat eller minskat under det sista året på institutionen?

- Minskat
- Ökat
- vet ej/ingen uppfattning

Hur hanterar du en hot och/eller våldsituation?

tex håller dig lugn, tänker bort rädslan, hur du ska försvara dig etc.

Vilka förväntningar har du på dina arbetakamrater när du står inför ett hot och/eller våldssituation?

Ge exempel

Vilka risker innebär ditt arbete?

Tycker du att du kan lita på dina medarbetare på din arbetsplats?

utveckla gärna ditt resonemang

Har du någon arbetskamrat som du kan anförtro dig till?

- Ja
- Nej
- Vet inte

Tycker du att man i allmänhet kan lita på de flesta människor?

- Ja
- Nej

- Vet inte

Hur ser du på din relation till dina arbetskamrater?

tex trygghet, förtroende, stark/svag gemenskap, avhållsamhet, otrygg etc.

Om det skulle uppstå hot och/eller en våldsituation idag. Känner du då att hjälpen finns nära, dvs att du snabbt skulle få hjälp?

Har du varit orolig för din säkerhet på grund av det arbete du gör på institutionen?

berätta i såfall varför

Har du någon gång övervägt att sluta ditt arbete på grund av risken för problemsituationer med hot och våld?

- Ja
- Nej
- Vet inte