



LUNDS
UNIVERSITET
Socialhögskolan

EN VARDAG DÄR HOT OCH VÅLD ÄR NORMALISERAT

Behandlingsassistenters hantering av hot och våld på SiS-hem

Maja Ljunggren och Clara Ahlin

Kandidatuppsats SOPA63

HT 2021

Handledare: Carina Gallo

Examinator: Julia Bahner

Abstract

Authors: Maja Ljunggren och Clara Ahlin

Title: AN EVERYDAY LIFE WHERE THREATS AND VIOLENCE ARE NORMALIZED (translated title)

Supervisor: Carina Gallo

Assessor: Julia Bahner

The aim of this study was to explore treatment assistants' experiences of handling threats and violence in youth institutions. The method chosen for this study was qualitative interviews with six different treatment assistants with experiences of working with youths on SiS (Statens institutionsstyrelse- hem). Our empirical material was analysed using both Michel Foucault's Theory on power as a relation and Arlie Russell Hochschild's theory on emotional labor. The study found that the treatment assistants are affected by an everyday life of threats and violence, from the youths towards the staff, between the youths and from the staff towards the youths. The assistants described that violence and threats are partly due to the young people themselves, and their difficulty in regulating their emotions and knowing how to deal with adversity. It also depends on the staff, who do not have enough training in how to handle violent situations and the youths. Lastly, the study found that the assistants described that staff need more training, clear guidelines, and a better working climate to reduce the threats and violence.

Key words: *violence, youth institution, staff perspective, work environment, communication.*

Förord

Vi vill rikta ett stort tack till behandlingsassistenterna som tagit sin tid och för de givande samtal vi haft. Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Carina Gallo som gett en fenomenal handledning och stöttning genom hela uppsatsen.

Slutligen vill vi även tacka varandra för en rolig höst med ett fint samarbete.

Innehållsförteckning

1. INLEDNING	6
1.1 PROBLEMFÖRMULERING	6
1.2 SYFTE OCH FRÅGESTÄLLNINGAR	8
1.3 ARBETSFÖRDELNING	8
2. KUNSKAPSLÄGE	9
2.1 LITTERATURSÖKNING	9
2.2 HUR HOT OCH VÅLD TAR SIG UTTRYCK	9
2.2.1 Riskfyllt och svårhanterat	10
2.2.2 Spontant	10
2.2.3 Verbalt och fysiskt	11
2.3 HUR HOT OCH VÅLD HANTERAS	11
2.3.1 Utbildning	12
2.3.3 Dokumentation	12
2.3.4 Kommunikation	13
2.4 SVÅRIGHETER SOM PÅVERKAR FÖRUTSÄTTNINGARNA	14
2.4.1 Relationer	14
2.4.2 Gråzoner och normaliserat våld	15
3. TEORI	16
3.1 MICHEL FOUCAULT OM MAKT SOM RELATION	16
3.1.2 Var finns makten?	16
3.1.2 Foucaults teori om makt kopplat till SiS-hem	17
3.1.3 Disciplinär makt	17
3.2 ARLIE RUSSELL HOCHSCHILDS TEORI OM KÄNSLOARBETE	18
3.2.1 Känslostyrning	18
3.2.2 Emotionshantering och känsleregler	19
4. METOD	20
4.1 VAL AV METOD	20
4.2 URVAL	20
4.3 GENOMFÖRANDE	22
4.4 BEARBETNING OCH ANALYS	23
4.5 METODENS FÖRTJÄNSTER OCH BEGRÄNSNINGAR	25
4.6 TILLFÖRLITLIGHET	25
4.7 FORSKNINGSETISKA ÖVERVÄGANDEN	27
4.8 FÖRFÖRSTÅELSE	28
6. RESULTAT OCH ANALYS	29
6.1 PRESENTATION AV INTERVJUPERSONER	29
6.2 HUR HOT OCH VÅLD TAR SIG UTTRYCK	29
6.2.1 Fysiskt	30
6.2.2 Verbalt och psykiskt	32
6.2.3 Spontant och i affekt	33
6.3 HUR HOT OCH VÅLD HANTERAS	34
6.3.1 Utbildning	35
6.3.2 Dokumentation	36
6.3.3 Kommunikation	38
6.4 SVÅRIGHETER SOM PÅVERKAR FÖRUTSÄTTNINGARNA	39
6.4.1 Brist på rutin och personal	40
6.4.2 Gråzoner	41
6.4.4 Relationer	42
6.4.5 Normaliserat våld	44
7. SLUTDISKUSSION	47

7.1 STUDIENS RESULTAT	47
7.2 VARFÖR STUDIEN ÄR VIKTIGT FÖR SOCIALT ARBETE.....	48
7.3 VIDARE FORSKNING.....	49
8. REFERENSLISTA.....	50
9. BILAGOR	53
BILAGA 1	53
BILAGA 2.....	54
BILAGA 3.....	55

1. Inledning

1.1 Problemformulering

I den svenska sociallagstiftningen finns det klart markerat att all verksamhet enligt socialtjänstlagen ska bedrivas med respekt för människors självbestämmanderätt och integritet (SoL 1:1§). Ungdomar som blir placerade på särskilda ungdomshem, förkortning SiS-hem är placerade enligt SOL, socialtjänstlagen som är frivillig, eller allt som oftast enligt LVU, Lag med särskilda bestämmelser om vård av unga. SiS är en statlig myndighet som behandlar ungdomar med allvarliga psykosociala problem, vuxna med missbruksproblem, och ungdomar som dömds till slutenvård (LSU). För att bli placerad samt omhändertagen enligt LVU krävs det att vissa kriterier skall vara uppfyllda. I 2 § och 3 § LVU förklaras vilka ungdomar som bör vårdas enligt denna lag. Tvångsvård är vård som sker mot den vårdades vilja eller oberoende av den vårdades samtycke. Vården kan bedrivas i öppen- eller slutenvård. I SiS etiska riktlinjer får vi ta del av verksamhetens ledord vilka lyder; respekt, omtanke och tydlighet (Statens Institutionsstyrelse, 2014). Tvångsvård i sig är en inskränkning på den unges rätt till självbestämmande men förklarar att de har i utgångspunkt, så långt som möjligt, att bejaka individens självbestämmande för att låta den unge vara delaktig i sin behandling och kunna påverka sin vardag på institutionen, samt medverka till fria val och beslut (ibid).

Det senaste året har avskiljningar ökat vid de särskilda ungdomshemmen (SiS, 2020). Avskiljning betyder att en intagen vårdas isolerad i enskildhet, och används om den intagne är påverkad av alkohol eller narkotika eller om den intagne är våldsam (ibid). Enligt Barnrättsbyråns (2020) rapport så framkommer det att 61% av flickorna som är placerade inom SiS 2020 blev utsatta för avskiljning och 37% pojkarna. Även från år 2019 till år 2020 ökade antalet från 151 avskiljningar per år till 174 när det kommer till flickorna, och från 168 avskiljningar till 179 när det gäller pojkarna (SiS, 2020).

Rubriker såsom “systematisk våldsanvändning på SiS” och “barn vittnar om övervåld på SiS-hem” har inte varit ovanliga att se i media den senaste tiden.

Forskning visar på att våldet på institutioner ökat markant de senaste åren, både från personal mot ungdomar och från ungdomar mot personal, (Andersson, 2021; Statens institution styrelse, 2020). SiS definition av hot och våld är “verbalt våld, eget våld, våld mot föremål samt våld mot person” (Statens institution styrelse, 2020). Personalen som det syftas på är Behandlingsassistenter/ behandlingspedagoger, som jobbar med att stötta, hjälpa och vara där för ungdomarna under tiden de vårdas. De ska även planera aktiviteter och dokumentera ungdomarnas beteende (SiS, 2021). Mellan 2017 och 2019 ökade våldsrappporteringen av våld mot personal med 22 procent (ibid). Varför våldet har ökat är svårt att svara på. I sin avhandling har Anderssons (2021) har han belyst personalens berättelser och där framkommer det att personalen har svårt att se sin egen delaktighet i våldssituationer och att personalen ofta måste utgå från sina egna bedömningar av hur riskfylld en situation är (Statens institution styrelse, 2017). Personal brottas med dilemmat att det handlar om ungdomar som är i behov av hjälp men att det samtidigt finns en risk att ungdomarna är kapabla till att orsaka fysisk skada, vilket påverkar deras bedömning (Andersson, 2021; Statens institution styrelse, 2017). En metod SiS har utvecklat är NPNL som står för No power No lose och är ett konflikthanteringsprogram som ger personalen kunskap om, och träning i, att hantera konfliktfyllda situationer.

I socialt arbete är kommunikation viktigt för att vi ska kunna förstå klienterna och de ska kunna förstå oss. Även forskning pekar på att kommunikation är en viktig grundstenen för att våld, hot och konflikter ska minska inom SiS. Det har visat sig att det är viktigt att ha en öppen dialog på avdelningarna med ungdomarna, då de måste få känna sig delaktiga i sin vardag och behandling (Rivard et al. 2004). Ungdomarna har uttryckt att de önskar mer förståelse och bättre kommunikation av personalen (Skoog, 2016; Enell, 2016).

Dokumentation är även det en central del i det sociala arbetet. Det framkommer i forskning att dokumentation är viktigt för att kunna förbereda och förebygga våldsamma situationer. Om det finns utförlig dokumentation på hur de intagna triggas, agerar och vill bli bemötta kan personalen förhindra att dessa konflikter och situationer uppstår (Viitasara, 2004). Dock beskriver personalen själva i SiS egen forskningsrapport (2017) att det är det som fattas; de har inte tid och möjlighet till

dokumentation eller att arbeta förebyggande. Viitasara (2004) menar i sin studie på att dokumentation är oerhört viktigt för att kunna undvika konflikter. Däremot visar SiS egna studier att dokumentation inte är något som prioriteras på avdelningarna (ibid). Forskning visar att det är en svår balans för personalen att å ena sidan skapa relationer till ungdomarna och andra sidan gå in i interventioner och stoppa konflikter (SiS, 2017). Personalen har ofta olika uppfattningar hur konflikter ska hanteras, vilket kan skapa svårigheter i att hitta förutsättningar att arbeta mot hot och våld.

Det har visat sig i tidigare studier och under de senaste åren i media att en problematik med våld och hot har uppmärksammats på SiS-hemmen i Sverige. Både ungdomarna och personalen har vittnat om en ohållbar situation. Frågan vi ställer oss är om personalen har den kunskap och de möjligheter som krävs för att kunna hantera hotfulla och våldsamma situationer.

1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna uppsats är att förstå hur behandlingsassistenter hanterar hot och våld på SiS-hem.

- Vilka erfarenheter har behandlingsassistenterna av hot och våld på SiS-hem?
- Vilka verktyg använder behandlingsassistenterna för att arbeta mot våld och hot på SiS-hem?
- Vilka svårigheter upplever behandlingsassistenterna påverkar deras förutsättningar för att kunna arbeta mot våld och hot på SiS-hem?

1.3 Arbetsfördelning

När två författare ska skriva en uppsats finns det alltid utmaningar, speciellt när det kommer till att arbetsfördelningen ska bli jämn. Då vi från början suttit tillsammans och skrivit stora delar av arbetet så har det underlättat för oss. Vi har båda deltagit vid samtliga intervjuer, och valt att transkribera lika stor mängd material. Vi har under processen läst och kompletterat varandras texter, vi har i den mån det går även skrivit de olika delarna gemensamt.

2. Kunskapsläge

2.1 Litteratursökning

I detta kapitel avser vi att presentera tidigare forskningar kring våld och hot inom SiS-hem. Vi har valt att använda oss av både svenska och engelska begrepp för att hitta relevant forskning. Vi har använt oss av olika begrepp i olika följd och kombinationer. Begreppen är följande: *SiS/Youth institution, personal perspektiv /Staff perspective, våld och hot /violence, arbetsmiljö/ work environment, Kommunikation/ communication*. Inspiration togs även från Andersson (2021), där vi gick via hans referenslista för att hitta relevanta referenser och sökord. Andersson (2021) är relevant då hans avhandling handlar om SiS-hem i allmänhet och personalen i synnerhet. Vi valde att använda oss av databasen Scopus. Scopus är en databas där man kan söka vilka studier viss forskning har refererats till för att, om möjligt, få fram studier som gjorts efter ett visst årtal.

Vi har under våra sökningar funnit både internationell och nationell forskning relaterad till våld och hot inom tvångsvård, samt av forskning gjord inom kriminalvården som vi ansåg vara relevant. Vi valde att bredda vårt kunskapsläge med forskning från kriminalvården då vi inte fann forskning inom SiS-hem i tillräckligt stor utsträckning för att täcka vårt kunskapsläge. Inom kriminalvården finns likheter med SiS-hem, då båda organisationerna jobbar med människor som inte är där frivilligt samt ofta har en liknande problematik. Vi har använt oss av databaser såsom LUB-search, LUB-cat, Libris, Google scholar, Diva, Scopus. Vi har sökt bland Statens institutionsstyrelses (SiS) egna forskningsrapporter och artiklar, och denna forskning hittade vi utanför databaserna, genom att gå in på SiS egen hemsida och söka bland deras egna rapporter och forskning.

2.2 Hur hot och våld tar sig uttryck

I tidigare forskning beskriver personalen våldet och hoten från ungdomarna som riskfyllt och svårhanterat. Detta gör att det blir svårt för personalen att inte försvara sig eller använda befogenheter, som exempelvis nedläggningar i en sådan situation.

De vill inte i första hand använda sig av våld, dock behövs det ibland som en säkerhet för andra ungdomar och personalen själva (SiS, 2017). I forskning som har gjorts inom kriminalvården har det framkommit att våld som utövas mot personal ofta är spontant och förekommer vanligen i samband med negativa besked och missförstånd (Granath et al. 2006). I ytterligare forskning från Holland (Alink et al, 2014) beskriver forskarna att våldet som personal utsätts för på ungdomshemmen oftare är verbalt, även om fysiskt våld förekommer.

2.2.1 Riskfyllt och svårhanterat

I SiS egen forskningsrapport (2017) har de genom tre fokusgruppsintervjuer undersökt personalens syn på hot och våld, hur personalen upptäcker, kommunicerar och bedömer de risker och hot som kan komma att uppstå.

Utgångspunkten i rapporten är vad som sker innan, under tiden, och efter att en allvarlig händelse har inträffat. Studien kommer fram till att det handlar om i det första steget grupp sammansättningen och relationerna som finns på institutionen, nämligen att personalen behöver anpassa sig och agera efter hur riskfylld de själva uppfattar sin arbetsmiljö (ibid). Riskbedömningarna utgår från vad för problematik, personligheter, svårigheter och behov som finns i gruppen. Nämnade faktorer påverkar de anställdas förhållningssätt gentemot hot- och våldskonflikter. Som annan forskning inom SiS (Andersson, 2021) framkommer det att anställda i SiS (2017) rapport beskriver dilemman som att de placerade å ena sidan är barn som behöver få struktur och ansvarstagande av de vuxna, men å andra sidan ofta är kapabla till att förorsaka både fysisk och psykisk skada, vilket leder till en risk för både de andra intagna och personalen. Personalen beskriver att de inte vill använda grepp eller våld mot de intagna, men att det kan uppstå sådana riskfyllda och hotfulla situationer att de måste ta till visst våld (ibid).

2.2.2 Spontant

Granath et al. (2006) gjorde på uppdrag av Brå en rapport om "Hot och våld mot kriminalvårdens personal". Rapporten bestod av en enkätundersökning samt ett tiotal intervjuer med personal. Det gick att utläsa av enkätstudien att ca en fjärdedel av de anställda hade under det gångna året utsatts för antingen hot, våld eller trakasserier från intagna. För de anställda som jobbade hela föregående år (år 2005)

uppsteg siffran till 40 procent. Personalen i häktet utsattes i större utsträckning för trakasserier och hot medan exempelvis transportpersonal utsattes för våld. Våldet beskrivs ofta som spontant och är en reaktion från de intagnas frustration. Vidare förklarar författarna att våldet kommer från laddade situationer som bråk, tillsägelser eller negativa besked för den intagne. Hoten är sällan en metod för att vinna fördelar men används i syfte för att skrämmas och visa på makt (ibid).

2.2.3 Verbalt och fysiskt

I en holländsk studie från 2014 undersöktes vad för typ av våld som personal utsätts för på slutna och öppna ungdomshem (Alink et al, 2014). Resultatet visar att över 80 procent av personalen upplever våld. De upplevde både verbalt och fysiskt våld men majoriteten av våldet är verbalt (ibid). Författarna menar även att våldet uttryckte sig annorlunda beroende på arbetsplats; på de låsta institutionerna var verbalt och fysiskt våld vanligast men på tex ungdomsfängelser var det sexuella trakasserier. Även de institutioner som vårdade barn med milda intellektuella svårigheter löpte större risk att utsättas för det verbala och fysiska våldet (ibid).

Våldets riktning på ungdomshem utförs inte bara från ungdom till personal utan också från personal till ungdom. En israeliskt studie har undersökt vidare kring personalens våld mot ungdomar (Attar-Schwartz, 2011). I studien deltog cirka 30 olika ungdomsinstitutioner och resultatet visade att nästan 20 procent av de tillfrågade ungdomarna uppgav att de blivit slagna, 11 procent uppgav att de blivit sparkade och 25 procent uppgav att de en månad innan undersökningen utsatts för misshandel. Attar-Schwartz visar att trots att det fanns riktlinjer om att inte bruka våld gjorde personalen det ändå. Författaren kom även fram till att ungdomar på större institutioner löper större risk för våld och i synnerhet ungdomar som bedömdes vara mer sårbara (ibid).

2.3 Hur hot och våld hanteras

I tidigare forskning har det visat sig att SiS förespråkar användning av vissa verktyg och metoder för att kunna hantera konflikter och våldsamma situationer. NPNL är en metod utvecklad av SiS själva och har kommit att bli det ledande verktyget för hur personalen ska hantera våldsamma situationer. Dokumentation,

kommunikation och en förståelse för de intagnas situation har likaså visat sig vara viktigt för minskningen av konflikter mellan personalen och ungdomarna (SiS, 2020; Peter Andersson, 2021).

2.3.1 Utbildning

Andersson (2021) analyserar i sin avhandling om denna metod som SiS har valt att utbilda sin personal i “No power no lose” (NPNL). Den fokuserar på lågaffektivt förhållningssätt när det kommer till konflikthantering och utvecklades i början av 2000-talet av SiS själva, då myndigheten ville finna ett sätt där konflikter skulle lösas gemensamt mellan ungdomarna och personalen. Grunden i NPNL handlar om att personalen ska vara empatisk och lyssna aktivt på ungdomen, prata i jag-form och fokusera på att lösa det underliggande problemet till konflikten. Metoden omfattar grundläggande hantering och orientering i affekt- och konfliktteori samt träning i taktiska, mentala och kommunikativa färdigheter. Det grundläggande i NPNL är att det finns regler och rutiner för hur personalen ska agera vid en våldssituation. Personalen ska använda denna metod som ett redskap för att agera så rationellt som möjligt (ibid). SiS (2020) beskriver själva detta som en välfungerande metod. Dock saknas det idag systematiska studier på att metoden faktiskt fungerar (Andersson, 2021).

Andersson (2021) beskriver även att personalen ska agera rationellt och utan känslor, vilket kan verka motsägelsefullt eftersom ungdomshemmen är emotionella platser där ungdomarna ska lära sig hantera känslor och tankar. De unga bär ofta på trauman som personalen måste vårda och ta hand om. Han kommer även fram till i sin analys att i och med att NPNL betonar rationalitet och effektivitet så kan både personalens och ungdomarnas känslor komma att förbises (ibid).

2.3.3 Dokumentation

Inom den svenska forskningen om hot och våld i samhällsvården har dokumentation visat sig vara en betydande faktor i ett förbyggande syfte (Granath et al, 2006; Viitasara, 2004). Viitasara (2004) studerade våld mot personal i den svenska vårdsektorn. I sin avhandling belyser hon att det är just personalutbildningarna som är nyckeln till att kunna förebygga våld och konflikter. Personalen måste få lära sig

hur de ska hantera våldsamma situationer och personer. Hon menar i sin avhandling att dokumentationen är en väg till detta. Om personalen har ett väl utformat dokumentationssystem så kan de se hur vanligt förekommande våld är från ungdomen, vad som gör att våldet utlöses och hur personen reagerar på personalens agerande i en hotfull situation. Det blir då lättare för behandlarna att kunna se i ett tidigt skede vad som triggar personen och veta vad som behöver göras för att en konflikt inte ska utlösas. Studien visade att den personal som inte fått utbildning i hur de ska jobba förebyggande och hantera dessa situationer har utsatts för mer fysiskt våld än annan personal (ibid).

2.3.4 Kommunikation

Inom den svenska forskningen om hot och våld inom kriminalvården har man kommit fram till att betydelsen av en god kommunikation mellan anställd och intagen är viktig för minskning samt förebyggande av konflikter (Granath et al 2006). Granath et al (2006) har i sin rapport påpekat samma sak som Viitasara (2004), dock bygger denna rapport på enkätsvar från anställda inom kriminalvården. I rapporten har även de kommit fram till att en god kontakt och kommunikation är nyckel för att undvika våldssituationer. Kommunikation kan alltså förhindra att en kontakt utvecklas till en hot- eller våldssituation. Det finns därför en väsentlig anledning att utveckla arbetet för en förtroendefull och god kontakt mellan såväl personal och intagen som mellan intagna (ibid).

Även Rivard et al. (2004) påpekar att kommunikation är viktigt för ett bra klimat på SiS-hem. De skriver i sin artikel om unga personer som i sin uppväxt har en historia av misshandel från sin familj. I artikeln beskrivs det som att de unga personer som tvångsvårdas ska ingå i en modell som ska hjälpa de att förbättra sitt kognitiva och beteendemässiga mönster de fått från traumatiska upplevelser i sin uppväxt. I artikeln är det personalens uppfattning som har undersökts. Det visar sig i studien att kommunikation är en av de viktigaste byggstenarna för att minska hot och våld. Förtroende är svårt för dessa ungdomar men genom att prata och ha en öppen dialog har det visat sig att ungdomarna känner sig närmare personalen. De kommer även fram till att även om behandlingen är under tvång så ger den bättre resultat om ungdomarna känner sig delaktiga. De menar på att de är viktigt att det finns ett demokratiskt synsätt, så ungdomarna inte känner sig överkörda. Utan

demokrati skapas det lätt en misstro till personalen, och kommunikationen blir då även lidande (ibid). Moore (2017) har också tagit fasta på ungdomars delaktighet i sin vård på institution. Studien visade att ungdomar/barn och vuxna har olika syn på varför hot och våld uppstår.

2.4 Svårigheter som påverkar förutsättningarna

Det framkommer i SiS egen forskningsrapport kring hot och våld från 2017 att en stor del av personalen upplever det som svårt att skapa relationer till ungdomarna. De beskriver att det finns en misstro hos ungdomarna mot personalen som påverkar deras förutsättningar för att kunna arbeta mot hot och våld. Ungdomars misstro påverkar även behandlingsassistenterna genom att de inte vet på vilket sätt de ska hantera konflikter som uppstår. De hamnar ofta i olika gråzoner mellan att agera eller att inte agera (ibid). Det framkommer även i forskningen att våld och hot blivit mer vanligt förekommande under de senaste åren, och eftersom det blivit så vanligt så upplever personalen att våldet blir normaliserat (Andersson, 2021).

2.4.1 Relationer

Personal på SiS-hem vittnar om svårigheter att skapa en god relation till ungdomarna på grund av en bristande tilltro till de vuxna (SiS 2014). Den icke befintliga relationen gör det svårt för personal att veta hur de ska hantera konflikter som uppstår. De anställdas primära uppgift är att överväga om de ska gå in i en intervention eller avvakta. Risken finns att de gör fel bedömning och får ungdomarna emot sig, men samtidigt ifall de inte gör något finns risken att situationen eskalerar. Detta kan skapa problem i personalgruppen då alla tänker olika då personalen inte alltid är överens om hur en situation bör hanteras (SiS, 2017). Det händer att de känner att deras kollega har agerat fel i ingripanden och det i sig skapar då en otydlighet för ungdomarna. Det framgår tydligt i rapporten att klimatet i arbetsgruppen och att det finns en tydlig gemensam bild över hur konflikter och hot ska hanteras skapar en skyddsfaktor och underlättar situationen för både personal och ungdomarna (ibid).

Moore (2017) tar upp att barns/ungdomars relation till vuxna är viktig för hur de hanterar sin situation. Barnen i Moores (2017) studie menade att om barnen kände

mer kontroll över sin egen makt och mindre maktlöshet inför de vuxna skulle det resultera i att de fick mer kontroll över att förändra sitt liv. Det framgår även att det från ungdomarnas sida finns en önskan av en större förståelse av personalen (Skoog 2016). Ungdomarna ser även personalens tolkningsföretråde som problematiskt i den dokumentation som förs och menar på att de placerade inte nödvändigtvis instämmer i det som dokumenterats (ibid).

2.4.2 Gråzoner och normaliserat våld

Andersson (2021) har i sin avhandling låtit intervjua personal på SiS-hem. Avhandlingen, precis som SiS forskningsrapport, tar utgångspunkt i behandlingsassistenternas skildringar av hot och våld i sin yrkesvardag och hur de emotionellt hanterar våldet. Behandlingsassistenterna är de individer som står de intagna ungdomarna närmast, inte emotionellt men fysiskt. Deras yrkesvardag beskrivs av många som monoton och inrutad men samtidigt ställs personal inför dilemman och utmaningar varje dag. Behandlingsassistenterna befinner sig i en kontext, en slags gråzon, mellan vård och straff. Beroende på hur personal förhåller sig till dessa dilemman påverkar hur de senare faktiskt kommer att handskas med våldet som förekommer.

I intervjuerna beskrivs det att våldet kan ta sig i uttryck på tre olika sätt: ungdomarna kan använda sig av våld mot personal, att personal kan använda sig av våld mot ungdomar samt att våld kan uppstå ungdomarna emellan. Våldet beskrivs som fysiskt, materiellt och psykiskt (ibid). Den vanligaste strategin för att hantera våldet är att personalen tänker att de blir utsatta eller utsätter ungdomarna för våld i sin yrkesroll och inte som privatperson, vilket kan problematiseras genom att våldet blir normaliserat när det finns en viss distans till det. I linje med ovannämnda framkom det även att behandlingsassistenterna har svårt att reflektera över sin egen delaktighet i våldssituationer då de å ena sidan har befogenheter som inte tyder på våld, men å andra sidan kan uppfattas som våld från ungdomens perspektiv (ibid).

3. Teori

I kommande avsnitt kommer vi att presentera våra teoretiska utgångspunkter. Vi har valt att använda Michel Foucaults teorier om makt, närmare bestämt begreppen makt, motmakt och disciplinär makt. Vi har även valt Arlie Hochschilds begrepp känslorarbete, känsloregler och emotionshantering för att analysera behandlingsassistenternas hantering av hot och våld på SiS-hem. Hochschilds och Foucaults teorier har valts för att båda två resonerar kring makt och känslorarbete som ett verktyg. Under intervjuerna pratade våra intervjupersoner om den makt som det innebär att utöva när man är personal på SiS-hem och hur de känslomässigt ska hantera de placerade ungdomarna. Därför ansåg vi att det skulle vara relevant att använda dessa teorier som analysverktyg.

3.1 Michel Foucault om makt som relation

Michel Foucault var en fransk filosof och idéhistoriker med särskild inriktning på psykologi och sociologi. Foucault (1982) pratade om någonting som han kallade "makt som relation" och han föreslog att makt bör undersökas av empirin som präglar våra vardagliga situationer. Hans analys av makt innehåller relationen mellan teori och praktik. Foucault intresserar sig för makten riktad mot subjektiviteten.

3.1.2 Var finns makten?

Foucault menar att makt finns överallt, i alla rum och inte bara på ett och samma ställe. Den finns i vår vardag och den kan vara tyst. Den går inte alltid att äga utan också att utöva (Foucault, 1977). Makt skapas av oss som individer genom samtal och gester. Vi människor utgör en central del i maktens grundläggande effekter. En svårighet med makt är att den inte alltid blir så som utövaren önskar för även om den som använder sig av makt vet om att hen gör det så kan hen inte förutse vad för konsekvenser som kommer uppstå. Där makt finns, finns alltid oundvikligen motmakt, det går inte att undvika, antingen så utövar du makt eller motmakt. Denna motmakt kommer från det underordnade, i form av utspel, motstånd, kompromissmotstånd, våldsamt motstånd etc.

Enligt Foucault så kan man inte äga makt utan makten han beskriver är rationell; mellan individer eller mellan en organisation och individen. Makten är alltid rörlig

och omvändbar vilket leder till att den måste upprätthållas genom olika former av makttekniker. Makten skapas i dessa relationer, det vill säga att den inte har ursprung från ett maktcentrum (ibid).

3.1.2 Foucaults teori om makt kopplat till SiS-hem

Ungdomarna som är placerade på SiS-hem är inte alltid men till den största delen där i form av tvångsvård (SiS, 2014). Personalen har rättigheter att låsa in och utöva vissa befogenheter på ungdomarna när de uppträder våldsamt, såsom nedläggningar och avskiljningar (15c § LVU). Detta skapar en maktfördelning mellan den placerade ungdomen och personalen, där ungdomarna kan hamna i beroendeställning till behandlingsassistenterna. Det leder till att behandlingsassistenterna har makt och kontroll över ungdomarnas levnadssätt (SiS, 2014). Att använda oss av Foucault och hans teori om makt gör att vi kan få en ökad förståelse för SiS-hem och om hur denna makt utspelar sig mellan personal och ungdomarna, samt relationerna mellan dessa två parter. I hans maktteori så beskriver han att när det finns makt finns det också alltid motmakt. I tidigare forskning har det beskrivits att våld och hot är vanligt förekommande på SiS-hem, från båda parter, vilket i förhållande till Foucault kan ses som en form av makt och motmakt (Foucault, 1977). Genom att belysa problematiken genom maktteorier så kan vi analysera det våld och hot som förekommer på SiS-hem.

3.1.3 Disciplinär makt

Foucault (2017) beskriver något som han specifikt kallar för disciplinär makt, där kontroll är en viktig del. För att kunna ha denna kontroll använder man sig av tidsscheman. Det är viktigt att man håller sig till dessa scheman genom rutiner, obligatoriska arbetsuppgifter och återkommande förlopp för att kunna bevara disciplinen. Det ska även synliggöras vem som har makten för att makten ska fungera i sin helhet. Foucault pratar om det "nya fängelset" som ett sätt att kunna utföra makt genom övervakning. Genom att dessa personer är eller tror att de är övervakade hela tiden kommer de agera utifrån det. Det kommer på så sätt leda till att individen övervakar sig själv hela tiden utifrån fängelsets regler. På detta sätt menar Foucault att man når "själen"; när individen övervakar sitt beteende så uppfostras den. För att lyckas med detta så ska det dömande normaliseras med

bestraffning och belöning. Foucault menar att ständigt känna sig övervakad är en maktteknik, det gör att vi människor blir mer disciplinerade (ibid).

3.2 Arlie Russell Hochschilds teori om känslorarbete

Arlie Hochschild (2012) är en amerikansk sociolog och myntade begreppet känslorarbete. Begreppet tog form efter att Hochschild studerade vardagen för flygvärdinnor. När hon studerade flygvärdinnorna insåg hon att de begränsar sin känslomässiga tillgänglighet till att bara visa upp den "rätta" känslan som förväntas av dem och därefter uppkom begreppet känslorarbete. I sin forskning resonerar hon om hur det är att jobba med människor på daglig basis och vilket känslorarbete som krävs. Med känslorarbete menar författaren att folk i sin vardag använder känslor som en slags arbetsmetod för att nå människor på ett önskvärt sätt. Hochschild har i sina studier kommit fram till att vi människor inte visar de känslor vi egentligen känner utan anpassar våra känslor efter situation och efter vad både klient och arbetsgivare förväntar sig av oss (ibid).

3.2.1 Känslostyrning

I sin studie om flygvärdinnor ger Hochschild (2012) exempel på att en flygvärdinna ska kunna hantera en passagerare som agerar respektlöst och att det finns förväntningar på att flygvärdinnan ska kunna bemöta det då det är en del av deras yrkesvardag. Under en flygvärdinnas utbildning får de utbildning i något som kallas "känslostyrning" ("feeling management"). Flygvärdinnan får där lära sig hjälpsamma tekniker och strategier för att kunna möta en ilsken person utan att själv bli arg (ibid). Hochschild tillämpar som nämnt sin studie på flygvärdinnor men understryker att känslorarbete går att tillämpa på fler yrkesgrupper som är människobehandlande tex inom socialt arbete, vilket gör det lämpligt att applicera på hur behandlingspersonalen förstår och arbetar mot våld på sin arbetsplats.

Som tidigare nämnt är ungdomarna på SiS-hem tvångsomhändertagna (SiS, 2020) vilket innebär en inskränkning av ungdomens integritet och självbestämmande. Som personal på SiS-hem kommer man att behöva möta ungdomar med problematik och hantera konfliktfyllda diskussioner. Arbetet innebär att du som personal ska hantera ungdomen i dessa känslor och hjälpa den utvecklas. Arbetet

innebär således att ta hänsyn till olika människors känslor samt sina egna. Genom att använda oss av Arlie Hochschilds (2012) teori om känslorarbete får vi en ökad förståelse hur känslor används som ett verktyg i SiS-hemspersonalens yrkesvardag för att hantera de placerade ungdomarna.

3.2.2 Emotionshantering och känsloregler

Emotionshantering är det vi människor gör för att kunna reglera våra känslor (Hochschild, 2012). Det är något alla människor gör varje dag och därför också används dagligen i många yrken. I synnerhet gäller det yrken där man har en interpersonell kontakt, till exempel i socialt arbete eller som flygvärdinna då man är i en position att hantera både andras och ens egna emotioner. Kort beskrivet innebär emotionshantering att lyckas kontrollera sina känslouttryck för att passa in i det sammanhang man är i. I de sociala sammanhangen i interaktion med andra personer blir en påmind om vilka känsloregler som styr rummet (ibid).

För att förklara människors anpassning av känslor efter situation myntade Hochschild (2012) begreppet *känsloregler* ("feeling rules"). Känsloregler är de normer som påverkar hur vi bör känna i vissa situationer, till exempel att vi bör vara glada på vår födelsedag, ledsna efter en dålig nyhet eller ge ett leende till personal när vi äntrar en butik. Med andra ord finns det förväntningar på vilken sinnestämning vi bör ha i olika situationer, och om det är så att vi inte känner som vi borde förväntas det ändå av oss att vi "låtsas". Känsloreglerna menar författaren ofta är oskrivna regler och kommuniceras ut i organisationen genom antingen direkta direktiv från ledningen eller genom arbetskulturen (ibid).

Hochschild (2012) använder sig även av Goffmans dramaturgiska rollteori för att skildra känslorarbete ytterligare samt hur de här känsloreglerna kan hanteras. Hon förklarar det genom två typer av "skådespel" där ett är "djupagerande" och det andra kallas "ytagerande". "Djupagerande" innebär att den anställdas inre känslor successivt ändras för att överensstämma med arbetsgivarens eller klientens förväntan och på sikt, omedvetet, ändra sina egna känslor. Personen låtsas alltså inte utan känner de känslorna som förväntas. "Ytagerande" innebär å andra sidan att den anställda låtsas att hen upplever de känslor som förväntas av hen utan att deras egna känslor ändras, vilket kan förklaras som att spela teater (ibid).

4. Metod

I följande avsnitt kommer vi att presentera tillvägagångssätt och metodologiska överväganden. Till en början kommer vi motivera val av metod samt vilket urval vi valt att avgränsa oss till. Vidare vill vi redovisa genomförandet samt vår bearbetning och analys. Vi kommer efter detta att diskutera studiens förtjänster och begränsningar. Avslutningsvis kommer vi reflektera kring tillförlitligheten av och de etiska övervägandena i vår studie.

4.1 Val av metod

I vår studie har vi valt att använda oss av kvalitativa semistrukturerade intervjuer med behandlingsassistenter på SiS-hem, då vi anser att det är ett effektivt sätt att samla in intervjudeltagarnas egna uppfattningar (Bryman, 2018 s. 454). En kvalitativ ansats passar när man vill undersöka fenomen, hur det fungerar och när och varför det förekommer och således passar det vår studie (Ahrne & Svensson, 2015 s. 53). Intervjuer är en relevant insamlingsmetod för att uppnå svar på våra frågeställningar och syfte. Semistrukturerade intervjuer bygger på att forskaren måste vara flexibel. Vi försökte hålla oss till de teman vi ville undersöka och samtidigt låta intervjupersonen ta upp sådant som hen ansåg var viktigt (Bryman, 2018 s. 565f). Vi kände oss inte låsta till vår Intervjuguide och kunde gräva djupare i respondenternas svar. Vi valde att utforma en intervjuguide (se bilaga 3) där vi följde Brymans (ibid) råd. Han menar att det avgörande är att frågorna gör det möjligt för forskaren att få information om hur intervjupersonen upplever sin värld, och att intervjuerna rymmer flexibilitet. Vidare redogör Bryman (ibid) för att frågorna inte får vara för specifika eller ledande. Vi skapade teman och frågor utifrån vårt syfte och frågeställningar samt teman som vi hittat i tidigare forskning. De teman som utgjorde vår intervjuguide var; *beskrivning av hot och våld, verktyg för att kunna arbeta mot hot och våld och svårigheter som påverkar behandlingsassistenternas förutsättningar*. Ordningen på de teman vi hade kunde ändras när det kändes relevant för att inte påverka intervjupersonernas svar.

4.2 Urval

Vi använde oss av ett målinriktat urval där intervjupersonerna valdes strategiskt ifrån vår problemformulering (Bryman, 2018 s. 498). Utöver det målinriktade

urvalet så använde vi oss av ett snöbollsurval vilket innebär att intervjupersonen i sin tur kunde nämna andra personer som varit med om samma fenomen och ge ytterligare information (Bryman, 2018 s.504; Eriksson-Zetterquis & Ahrne, 2015 s.41). Vi hade vissa urvalskriterier när vi sökte intervjupersoner. De kriterier vi utgått från i vår urvalsprocess var:

- Jobbat eller jobbar på SiS-hem som behandlingsassistent/behandlingspedagog, nu eller under de senaste fem åren.
- Jobbat eller jobba på SiS-hem med ungdomar mellan 12–21.
- Jobbat/jobbar i södra Sverige.

Det finns tre olika typer av behandlingspersonal som går att läsa om på SiS hemsida (SiS, 2021), assistenter, pedagoger och samordnare. De tre yrkestitlarna jobbar tillsammans i team för att motivera ungdomen till förändring. Vi har i vår studie inte intervjuat någon samordnare men två behandlingspedagoger och fyra behandlingsassistenter. För att vara assistent behöver man gymnasieutbildning och för att vara behandlingspedagog krävs två år på folkhögskola. Som pedagog har man alltså mer utbildning, dock i vår studie har våra respondenter berättat om att de hade samma arbetsuppgifter som assistenterna och jobbade sida vid sida. Alla respondenter kommer benämnas som behandlingsassistenter i denna studie på grund av detta. På SiS-hem finns det även avdelningsföreståndare, psykologer, sjuksköterskor och lärare. Dessa grupper har vi ej valt att intervjua då de har en annan kontakt med ungdomen. Behandlingsassistenter/pedagoger innefattar rollen som står närmast ungdomen där de följer med dem till skolan, hittar på aktiviteter samt har behandlande samtal. Vi valde att intervjua både utbildad och utbildad personal då utbildning inte är ett krav.

Vi har inte försökt att sträva efter könsskillnader eller åldersskillnader när det kommer till respondenter eftersom det inte har relevans i förhållande för vårt syfte. Vår studie syftar inte heller till att göra en jämförelse mellan respondenterna, vilket gjorde att vi inte prioriterade att leta efter spridning i urvalsgruppen. Vi har valt att anonymisera alla kön och kommer att benämna alla vid hen. Vi gjorde det valet för att det finns risk för att identiteterna röjs då våra intervjupersoner kan ha arbetat med varandra och känna igen situationer som beskrivs.

4.3 Genomförande

Vi började vårt sökande av respondenter med att mejla till de olika SiS-institutionerna i Skåne, för att kunna få direktkontakt via dem. Dock insåg vi snabbt att vi inte fick någon respons och valde att gå vidare via våra kontakter. En vän i vårt sociala nätverk hänvisade till en person som jobbat på SiS-hem i södra Sverige, och hen matchade våra urvalskriterier och ville ställa upp på en intervju. Vår första intervjuperson förmedlade i sin tur frågan till sina kollegor där vi kunde hitta fler personer som ville delta. Kontakten med våra respondenter togs genom Facebook Messenger där vi skickade en förfrågan tillsammans med vårt informationsbrev. Under våra intervjuer frågade vi om de hade en kollega som skulle kunna tänka sig att ställa upp. De kontaktade i sin tur sina kollegor och återkopplade till oss att vi kunde ta kontakt med dem via Facebook Messenger.

I och med Covid-19 valde vi att genomföra våra intervjuer via Zoom, vilket är en digital programvara för videokonferenser. Vi skickade en länk till respondenterna på Facebook med ett lösenord så de kunde logga in i mötet. Vi gav möjlighet för våra respondenter att ha intervjun via telefon eller Zoom-länk och samtliga gick med på att ha mötet via Zoom. Det var tacksamt att samtliga vill ha sina intervjuer via Zoom där vi kunde se varandra via kamera, då mycket faller bort om man bara pratar i telefon, till exempel ansiktsuttryck (Bryman, 2018 s. 433). Tillsammans med intervjuförfrågan bifogade vi ett informationsbrev (se bilaga 1) med övergripelig information om hur intervjun skulle gå till, de forskningsetiska principerna samt vårt syfte med studien.

Intervjun inleddes med att vi gav intervjupersonen möjlighet att ställa frågor hen tänkt på efter att ha läst informationsbrevet. I och med att vi genomförde intervjuerna via video bad vi personen, efter att vi gått igenom samtyckesblanketten (se bilaga 2), att uppge sitt namn och samtycka till intervjun och att bli inspelad. Vi genomförde sex intervjuer med sex olika personer som alla antingen hade jobbat de senaste 5 åren eller jobbar just nu på SiS. Slutligen landade vi på sex respondenter och vi anser att vårt material är mättat och vi har fått det vi sökte efter. Eriksson-Zetterquist & Ahne (2015, s.42) talar om "mättnad" i form av att forskaren upplever sig kunna känna igen svaren från respondenterna.

Vi genomförde samtliga intervjuer tillsammans men hade växelvis huvudansvar för intervjun medan den andra flikade in med följdfrågor och höll koll på tiden. Våra intervjuer pågick mellan 40 och 65 minuter då både svaren och följdfrågorna kunde variera i mängd. Vi utgick från intervjuguiden (se bilaga 3) och utifrån intervjupersonernas svar formade vi följdfrågor såsom “kan du beskriva det” eller “vill du berätta mer om en sådan situation” etc. Det framgick under samtalet att nämnda följdfrågor gav upphov till djupare svar samt gav våra respondenter möjlighet att reflektera.

Vi valde att spela in våra intervjuer för att fokusera helt på samtalet. Bryman (2018) förklarar att fördelen med ljudinspelning är dels att fokus ligger på intervjupersonen, dels för att det ger skribenterna möjlighet att i efterhand kunna lyssna om på det som har förklarats (ibid, s. 577f). Mellan våra intervjuer började vi transkribera det material vi fått. Bryman (ibid, s.428ff) beskriver transkribering som en omfattande metod som också är tidskrävande. Fördelen med transkribering är dock att vi kan behålla och citera hela citat från våra intervjupersoner och slapp utförliga minnesanteckningar (ibid).

4.4 Bearbetning och analys

Vi har använt oss av en tematisk analys som innebär att vi som forskare undersöker avvikande eller återkommande teman som anses vara relevanta för studiens frågeställningar och syfte. Tematisk analys beskrivs som en användbar metod när syftet är att undersöka behandlingsassistenternas hantering av våld och hot (Rennstam & Wästerfors, 2015 s.59).

Vi har använt oss av en abduktiv ansats (Bryman, 2018 s. 478f), vilket betyder att vi blandat induktiv och deduktiv ansats med varandra. I vår studie innebär det att vi har använt oss av två teorier samt tidigare forskning som bakgrund till vår analys. Det indikerar att vår analys är av en deduktiv karaktär (Bryman, 2011 s. 47ff). Däremot har vi samtidigt anpassat våra teoretiska utgångspunkter efter teman som vi fann i vår empiri. De teman som vi fann i intervjuerna var relaterade till att makt hade en central del i yrkesvardagen och att deras känslor ofta kunde styra hur de

hanterar våldsamma situationer, vilket således blev grunden för våra valda teorier. Detta indikerar på att vi använt oss av en induktiv karaktär. Vi valde även att bygga vår analys på de nyckelord vi fann i vår tidigare forskning så som kommunikation, dokumentation, gråzoner etc. Vi valde att använda oss av teman från vår tidigare forskning för att se om det våra intervjupersoner berättade bekräftade eller dementerade den tidigare forskningen. Våra teman är därmed en blandning av det vi funnit i vår tidigare forskning och det vi fann vid analysen av vårt material. Vår empiri, teori och tidigare forskning har således samspelet med varandra (ibid).

Vi valde att utgå direkt från våra frågeställningar när vi kodade, vilket indikerar att vi började med en selektiv kodning (Rennstam & Wästerfors, 2015 s. 415). I vår selektiva kodning letade vi efter teman vi hittat i vår tidigare forskning. Vidare skapade vi subteman av det som framkom i intervjun. Vi valde att fokusera på de teman som kom fram flera gånger under intervjuerna, och höll även koll på det som vi ansåg avvek från våra frågeställningar (ibid).

Vi använde oss av ett gemensamt dokument där vi la in alla transkriberade intervjuer, för att kunna sammanställa all information. Vi valde att använda oss av olika färger för olika teman. Vi färgkodade först våra frågeställningar och sedan våra subteman som vi fann utifrån våra intervjuer. Våra sammanställda teman resulterade i; *Beskrivning av våldet och hot, varför våld och hot uppstår, verktyg de fått från utbildning, verktyg de fått från sig själva, svårigheter, möjligheter, nyckeln till att förebygga våld och hot*. Genom att studera vårt material på detta sätt så hittade vi gemensamheter och avvikelser (Hjerm & Lindgren, 2014 s. 32ff). De teman vi kom fram till utgjorde senare rubrikerna för vår analys. Under dessa rubriker använde vi oss av relevanta citat från intervjupersonerna för att kunna se kopplingar till vår valda teori och tidigare forskning därför styrka vår analys (ibid).

Vid sammanställning av våra resultat hade vi som mål att låta samtliga intervjupersoner komma till tals genom citaten. Vi har redigerat dessa citat från talspråk till skrivspråk och i vissa fall tagit bort upprepningar och mellanord såsom "mm" och "aa". Enligt Bryman (2018, s. 581) kan detta vara nödvändigt för att ge en skriftlig återgivning av talspråk. Vi har även tolkat citaten för att det ska kunna ge mening i vår slutanalys.

4.5 Metodens förtjänster och begränsningar

Vi använde oss av semistrukturerade intervjuer, vilket enligt Bryman (2018, s. 562f) är en flexibel intervjuprocess samt ger forskaren utrymme att fokusera på specifika frågeställningar. Bryman (ibid) nämner även att semistrukturerade intervjuer är gynnsamt när det är fler än en forskare. Vi ansåg att det var gynnsamt att vara två intervjuare för att kunna hjälpa varandra och få två infallsvinklar på frågor som gjorde det mer objektivt. Att vara två gav oss också möjlighet till att diskutera vad vi kommit fram till. Vi har även med semistrukturerade intervjuer kunnat säkerställa att strukturen under intervjuerna varit någorlunda samma.

Det finns begränsningar med att ha intervjuer som insamlingsmetod, dels för att det kan ge utrymme för olika tolkningar (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015 s. 53). Vi är dock medvetna om att vi kan komma att dra egna slutsatser och göra egna tolkningar av vår empiri. Vi har försökt att motverka feltolkningar genom att ställa följdfrågor och be om förtydligande, vilket vi tycker har gjort att dessa begränsningar har minskats (ibid). En nackdel med snöbollsurval är att intervjupersonerna kan uppleva våra frågeställningar om hot och våld på liknande sätt. Detta kan leda till att vi får en orättvis bild av fenomenet, eller bara ett perspektiv, om vi frågar folk ur samma kategori. Dock tyckte vi under intervjuerna och under transkriberingen att de som kände varandra nödvändigtvis inte upplevde våra frågeställningar på samma sätt. Vissa frågor var mer lika i svar medan andra kunde skilja sig åt.

Genom att vi använde oss av Zoom som intervjuverktyg så kunde det bli tekniska bekymmer i form av dålig internetuppkoppling, fördröjning och att båda parter kunde avbryta varandra mitt i en mening. Vi anser dock att på grund av rådande pandemi att detta var det närmaste till fysiska intervjuer vi kunde komma, samt att det var en fördel då det inte begränsade oss geografiskt.

4.6 Tillförlitlighet

För att kunna bedöma den kvalitativa forskningens tillförlitlighet så har vi valt Lincoln och Guba (1985). De menar att det inte går att tillämpa reliabilitet och validitet i kvalitativa metoder. Argumenten grundar sig i att begreppen tar avstamp

i kvantitativ forskning och att det således inte går att mäta samma värden i de olika metoderna, utan borde bedömas på andra kriterier. De har därför tagit fram andra kriterier, tillförlitlighet och äkthet. Tillförlitligheten har de delat upp i fyra olika kriterier; *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *möjlighet att styrka och konfirmera*.

Det första delkriteriet är trovärdighet, dvs hur trovärdiga är våra resultat? I vår uppsats finns det med citat från deltagarna, vilket stärker trovärdighet då deras egna ord framkommer genom studiens analys. Något som dock kan försvaga studien är att vi inte kunnat återkoppla resultaten till deltagarna innan vi skrivit ut dessa citat, vilket minskar trovärdigheten enligt Guba & Lincoln (1985, s. 301ff). Vi har dock alltid under intervjuerna frågat om vi uppfattat berättelserna rätt, vilket gör att trovärdigheten ökat på det sättet. Vi har inte haft tiden eller möjlighet att använda oss av gruppintervjuer eller observationer. Guba & Lincoln (1985, s. 305f) berättar om denna flervalmetod och benämner den som triangulering. De menar på att denna metod höjer trovärdigheten och gör det lättare för forskaren att bekräfta att det den uppfattat är korrekt. Vi anser dock att vår metod gav oss en stadig empiri för vårt syfte, då vi undersöker deras beskrivning av hot och våld, och beskrivningen framkommer tydligast i intervjuer. Då hade inte triangulering hjälpt oss i detta fall.

Det andra kriteriet handlar om överförbarhet, det vill säga hur forskare kan överföra resultaten i en annan kultur eller kontext, frågan vi får ställa oss är därmed; kan studiens resultat tillämpas på annat liknande urval? (Guba & Lincoln, 1985 s. 316). Vår studie har flera intervjupersoner av olika bakgrunder och åldrar vilket ger flera olika perspektiv på vårt forskningsproblem som ökar överförbarheten, studien utgår inte heller från någon specificerad ålderskategori, utbildning eller kön (ibid).

Det tredje kravet är pålitlighet, och med det menas att forskaren ska ha ett granskande synsätt under hela processens gång, det vill säga att vara kritiskt granskande mot sin egen studie. För att öka pålitligheten har vi presenterat en fullständig redogörelse av hela forskningen (Guba & Lincoln, 1985 s. 316f). Vi har varit transparenta genom hela studien i och med att vi har informationsbrev och

intervjuguide som bilagor samt redogjort för studiens tillvägagångssätt (Bilaga 1 & Bilaga 2), för att de ska kunna granskas av utomstående.

Det sista kriteriet är att styrka och konfirmera. Det handlar om att kunna bevisa att vi handlat i god tro och inte låtit våra åsikter och fördomar ta över studiens syfte. Den ska vara objektiv så långt det går (Guba & Lincoln, 1985 s. 318ff). Guba & Lincoln (ibid) påpekar dock att det inte är möjligt att uppnå en fullkomlig objektivitet i samhällsforskningen. Genom att vara medvetna om våra förutfattade meningar om ämnet har vi kunnat hålla oss till den objektivitet som Guba & Lincoln berättar om. Vi har lyssnat på våra deltagares egen uppfattning, och inte lagt någon egen värdering i svaren. Frågorna under intervjun har varit öppna och vi har inte försökt ställa ledande frågor, för att inte kunna forma våra frågor så vi får bekräftat eller inte bekräftat våra förutfattade meningar.

4.7 Forskningsetiska överväganden

I våra forskningsetiska överväganden har vi använt oss av Vetenskapsrådets (2002, s. 6) forskningsetiska principer. Första kravet som vi följt är informationskravet som innebär att vi har berättat för intervjupersonen vad syftet med den aktuella studien är (Vetenskapsrådet, 2002 s. 7). Respondenterna fick ta del av informationen i samband med att vi skickade ut vår förfrågan tillsammans med ett informationsbrev samt att vi gick igenom informationsbrevet tillsammans i början på vår intervju. Deltagarna informerades om att deras medverkan var helt frivillig och att de hade rätt till att avsluta och avvika från studien under tidens gång. Vi har använt oss av samtyckeskravet, som grundar sig i att deltagarna bestämmer själva ifall de vill delta och vi har även bett deltagarna muntligt berätta om sitt samtycke innan intervjun och spelat in detta (ibid, s. 9).

Konfidentialitetskravet syftar till att alla personuppgifter som hämtas in bevaras på en säker plats för att inga obehöriga ska få tillgång till dem (Vetenskapsrådet, 2002 s. 12). Konfidentialitetskravet har vi följt genom att vi valde att helt anonymisera könen på våra respondenter för att försäkra oss och dem om att de skulle bli anonyma och inte igenkännbara. Vi har även förvarat våra ljudfiler och transkribering av material på datorn som kräver personligt lösenord.

Nyttjandekravet är det fjärde kravet och det innebär att studiens empiri inte kommer användas till annat än vår studie (ibid, s. 14). Vi förmedlade informationen om nyttjande i både intervjun och i vårt informationsbrev. Vi var tydliga med att informationen kommer att raderas och förstöras efter att studien är klar samt hur informationen kommer att användas. Deltagarna fick information under intervjun att de kommer vara helt anonyma och endast citat från deras intervjuer kommer att vara med i studien.

Vi var väl medvetna om att intervjuerna kunde komma att vara ett känsligt ämne för respondenterna. Vi hade förberett oss på att det kunde komma att bli påfrestande eller upprörande för deltagaren. Under intervjuerna har en av oss kunnat ansvara för att spela in och se till så det etiska riktlinjerna följs, medan den andra har haft ansvar för intervjufrågorna och deltagarnas välmående. Vi gjorde detta genom att fråga under intervjuns gång om allt känns bra, och vara tydliga med att de ej behöver svara på de frågor som känns obekväma.

4.8 Förförståelse

Vi hade viss förförståelse för SiS-hem och den problematik om hot och våld som har uppmärksammats i media. Vi har till exempel lyssnat på olika podcasts om SiS-hem och även sett en dokumentär.

6. Resultat och analys

Nedan kommer vi att presentera våra intervjurespondenter samt vår studies resultat och analys. Resultatet och analysen kommer att göras i förhållande till våra frågeställningar, teorier och tidigare forskning. De huvudteman vi kommer att analysera är behandlingsassistenternas beskrivning av hot och våld, vilka verktyg de använder samt vilka svårigheter som påverkar deras förutsättningar att arbeta mot hot och våld.

6.1 Presentation av intervjupersoner

- Behandlingsassistent A, jobbat på SiS-hem i cirka 7 år. Gymnasieutbildning vid anställning.
- Behandlingsassistent B, jobbade extra på SiS-hem i 2 år. Gymnasieutbildning vid anställning.
- Behandlingsassistent C, jobbade på SiS-hem 6 månader. Utbildad socionom vid anställning.
- Behandlingsassistent D, jobbade på SiS-hem i 1 år. Utbildad behandlingspedagog.
- Behandlingsassistent E, jobbade på SiS-hem i 8 år. Utbildad behandlingspedagog.
- Behandlingsassistent F, jobbat på SiS-hem i 4 år. Gymnasieutbildning vid anställning.

6.2 Hur hot och våld tar sig uttryck

Intervjupersonerna i vår studie har varit eniga om att våldet är fysiskt. Samtliga beskrev att det gällde sparkar och slag mellan ungdomar och från ungdomar mot personal. Beskrivningen av det fysiska våldet går i linje med Anderssons (2021) forskning där personalen vittnar om fysiskt våld från ungdomarna mot personalen. Respondenter berättar också om personalens egen del i våldet, att de även kan komma att använda sig av en slags övervåld i konfliktfyllda situationer. Våra respondenter berättar vidare om verbalt och psykiskt våld som vanligt förekommande. I tidigare forskning har Granath et al (2006) pekat på att häktespersonal oftare utsatts för hot och trakasserier än fysiskt våld, vilket stämmer

överens med det våra intervjupersoner upplever. Vår studie har visat att det hot och våld som uppstår ofta sker spontant och i affekt. Samma resultat kommer Granath et al (2006) fram till i sin forskning där personalen beskrev våldet som ett utlopp för frustration.

6.2.1 Fysiskt

Intervjupersonerna var samstämmiga om att våldet som sker på institutionen är verbalt och fysiskt. Fysiskt både från personal till ungdom men främst från ungdomarna till personalen. Med fysiskt våld förklarade samtliga behandlingsassistenter att det dels kan vara i form av slag och sparkar, dels våld mot döda ting såsom slå sönder ett bord, ett glas eller kasta mat omkring sig. Intervjuperson E beskriver däremot inte våldet mot döda ting som fysiskt våld utan ett utlopp från ungdomen. Det fysiska våldet beskrivs som vanligt förekommande men inte dagligen. Person A skulle även säga att kasta bajs på väggarna och blod som en typ av våld. Personal A beskriver nedan hur de upplever våldet:

Jag blev misshandlad av en tjej som var 13 år för ca ett år sedan. Jag blev sparkad mellan benen, spottad på och fick någon nerv i kläm i axeln efter hennes våld.

(Intervjuperson A)

Citatet ovan talar om hur en personal beskriver det fysiska våldet på arbetsplatsen. Det fysiska våldet sker genom både sparkar och slag. Personal A beskriver just ovanstående händelse som en misshandel. Citatet beskriver även att konsekvenserna av våldet kan leda till framtida skador och fysiska men. Personal D uttrycker även nedan hur hen har upplevt våldet:

En ungdom hade slagit sönder hela sin vask och personalen fick plåstra om henne. Det var inte mer med det. Men sedan en vecka efter, så var det en kollega som kom till mig som sa "du vet väl att tanken med varför hon slog sönder vasken var att hon skulle skära dig med den."

(Intervjuperson D)

Intervjuperson D beskriver ovan en våldssituation som skulle kunnat slutat mycket illa. Alla personer som deltog i intervjuer hade varit med liknande fysiskt våld, mot sig själva och mot kollegorna. Person B tyckte det fysiska våldet från personalens sida var svårt att förklara och menade på att allt som inte känns naturligt att göra är

våld, även fast det ingår i deras befogenheter. När intervjuperson B är tvungen att ta tag i någon hårt och inte gör det för att skada ungdomen, är det ändå en typ av våld. Både person C och E beskriver att de förstår deras befogenhet i att använda ett visst våld. I vissa fall måste de använda sig av nedläggningar och avskiljningar. Dock ska de alltid försöka lösa konflikter lågaffektivt först, genom att prata med ungdomen för att lugna ner situationen. Däremot har både våra manliga och kvinnliga intervjupersoner påpekat att all personal inte förstår detta, och i synnerhet den manliga personalen. Det leder till att de använder sig av en slags övervåld mot ungdomarna när konflikten hade kunnat lösas verbalt. Personalen berättar om deras del i våldet på följande sätt:

Det var en gång en flicka som var jättearg och jag förstår varför hon var arg. Personalen var tvungen att använda nedläggningar på henne. Det är väldigt speciellt. Det är en flicka som väger 40 kg sen är det tre stora starka män som ska ta ner henne på golvet. Det är ju ganska obehagligt men man som personal förstår också var det kommer ifrån. [...] utgångspunkten är att man alltid ska prata och försöka lösa situationen men ibland går inte det. Ibland behöver man ta till våld. Det låter jättehemskt.

(Intervjuperson D)

Citatet ovan bekräftar resultatet i Alink et al (2014) rapport som visar att det förekommer fysiskt våld på arbetsplatsen. Intervjupersonernas berättelser om våldet från personal stämmer även överens med resultatet i Attar-Schwartz (2011) studie, där det framkom att även ungdomar utsätts för våld av personal. Det fysiska våldet är flerriktat och kommer från både personal och ungdom (ibid). Intervjuperson C beskrev våldet från personal som nödvändigt i vissa fall då ungdomarna på hans avdelning hade en problematik med mycket våldskapital. Även fast intervjuperson C förstod att fysiskt våld behövde tas till under vissa omständigheter upplever hen att det ibland var på gränsen till övervåld och att personalen hade kunnat lösa konflikten på ett annat sätt.

Viss personal menar på att gå in fysiskt i en konflikt är viktigt och behövs för att en situation inte ska eskalera eller drabba andra personer. Foucault (1977) skriver om att makt inte alltid blir som utövaren önskar. Foucault beskriver att utövaren vet om att hen utövar makt men att personen inte är medveten om vilka konsekvenser ens makthandlande kan få (ibid). Detta går att koppla till situationer där personal är

tvungen att visa makt genom att stoppa pågående konflikter. Det är en balans mellan att gå in tillräckligt eller för hårt. Personalens uppgift är att stoppa konflikten men eftersom ungdomarna omedvetet utövar motmakt mot personalen kan det resultera i att de går ifrån det lågaffektiva bemötandet. Personalen går i stället in med fysisk makt som kan innebära att de i vissa situationer utövar våld mot ungdomen.

6.2.2 Verbalt och psykiskt

I intervjuerna var de många som inte bara beskrev en vardag av fysiskt våld, utan även psykiskt i form av verbala hot och det var nästan, om inte mer, vanligt förekommande. Både intervjuperson B och C beskriver att verbala hot är något som de fick motta varje dag. De verbala hoten beskrivs av intervjupersonerna som psykiskt våld. Intervjuperson D upplevde hot om att bli "dödad" eller "skadad" dagligen. Person A beskriver att verbalt hot är något som blivit normaliserat, det sker minst en gång per dag. Dessa psykiska hot beskrivs i citaten nedan:

Om någon säger "jag ska slå dig" så förstår jag att ungdomen bara säger det för hen är arg. Det är en annan sak när de säger att de ska ta reda på var ens familj bor osv. Det är psykiskt påfrestande att höra sådant hela tiden.

(Intervjuperson F)

Det är någonting som är ganska återkommande i vardagen att man blir hotad. Sen kan det vara tomma hot, men sedan börjar man undra om det är det. Våld kring att någon ska smälla till någon eller så. Det är ju tonårskillar som tappar sig för varandra. Det är ganska normaliserat. Men om man verkligen ska bryta ner det så är det ju ändå hot och våld dagligen, speciellt från ungdomarna.

(Intervjuperson B)

Det citaten säger kan man koppla till Hochschilds (2012) begrepp *känsleregler*. Dessa menar författaren ofta är oskrivna regler som kommuniceras ut i organisationen genom antingen direktiv från ledningen eller genom arbetskulturen. Person E beskriver att hot ingår i yrkesrollen när man arbetar med ungdomar som har svår problematik med känsloreglering. Personalen har då lärt sig att inte ta emot eller att agera mot dessa hot, även om de skulle vilja göra det. Detta kallar Hochschild (ibid) för "deep acting" och innebär att den anställdas inre

känslohantering successivt ändras för att överensstämma med arbetets förväntan och medvetet ändrar man sina egna känslor. Person B och C beskrev även att de såg på hot och psykiskt våld på helt olika sätt i sitt privatliv och i sin yrkesroll. Hochschild (2012) menar även på att vi människor anpassar våra emotioner efter vårt sammanhang. Person B förklarar samma sak som Hochschild att hen anpassar sig till sammanhanget på arbetsplatsen, om hen hade fått utstå samma hot om att bli dödad och ihjälslagen i sitt privatliv hade det aldrig accepterats.

6.2.3 Spontant och i affekt

Att våldet ofta sker i affekt var något som person E beskrev. Det var oftast för att ungdomarna inte fick som de ville eller att de inte såg någon annan utväg än att använda just våld. Person D berättade att hen en gång sa till en ungdom att hon inte fick sitta vid datorn och då blev det en konflikt som eskalerade snabbt till en våldsamt situation. Person A menar på att när de blir placerade på SiS-hem så kan det vara ungdomarnas första gång någon sätter en gräns för dem och de hanterar situationen genom att bli våldsamma för att kunna få som de vill. Person E ansåg att personalen ibland kan gå in för tidigt i en situation och kan skapa irritation hos ungdomarna. Då blir det spontana att agera i affekt. Hen menar på att de många gånger inte kan reglera sitt känsleregister och om en personal går in hårt mot hårt kan det lätt eskalera. Behandlingsassistent B och E uttrycker detta på följande vis:

De kände sig mycket instängda och icke självständiga, "vafan gör jag här". De lackade ur och då blev det ofta bråk med personalen och mellan ungdomarna.

(Intervjuperson B)

Det låter hemskt, men många av våra ungdomar har inte haft så mycket gränser. De har använt skrämsel som en taktik för att få igenom det de vill. Hos oss blir de ju inlåsta, de ska gå upp när vi säger att de ska gå upp, äta när vi säger att det ska äta, gå till skolan etc. De fick ramar som de inte alls var vana vid. Och det enda som de har makt över är sitt eget jag och vad de kan göra med det.

(Intervjuperson E)

Det intervjupersonerna berättar om i citaten går i linje med Foucaults (1977) teori om att om det finns makt så finns det alltid en motmakt. De som utövar makten är överordnade och de som blir utsatta utövar motmakten är underordnade (ibid). Person B beskriver att de intagna är osjälvständiga, de blir inlåsta och personalen kan bestämma över de vilket leder till att ungdomarna "lackar ur" som en slags motmakt. Det berättar även person E, att på SiS-hem får de mycket regler och riktlinjer och våldet blir då deras sätt att stå upp för sig själva. Det blir en slags motmakt mot personalens rätt att bestämma över deras liv.

Granat et.al (2006) menar på i sin studie att det byggs en frustration av att inte ha makten över sitt eget liv. De intagna lämnar nästan all makt och självbestämmande till personalen (ibid). Likaså beskriver våra intervjupersoner att det är ofta i situationer när makten tas ifrån ungdomarna som våld eller hot blir en spontan reaktion i ren frustration. Intervjuperson A beskriver det som att de intagna ungdomarna alltid kommer försvara sig med det våld som de själva tror är nödvändigt. Våldet är deras sätt att visa att de inte är helt maktlösa.

6.3 Hur hot och våld hanteras

Våra intervjupersoner vittnar om att det finns en del verktyg för att de ska kunna hantera hotfulla och våldsamma situationer. Den gemensamma faktorn genom alla intervjuer var utbildning. De ansåg att det behövs mer utbildning likaså lika utbildning för alla anställda. I vår tidigare forskning är utbildning inget som lyfts som ett centralt verktyg, men Andersson (2021) skriver däremot om NPNL som en av SiS egna utbildningar för att hantera hot och våld. Våra respondenter förklarar att metoden finns i teorin men att den i praktiken inte alltid följs. Dokumentation är något som Viitasara (2014) tar upp i sin tidigare forskning som en nyckel till att minska hot och våld. En av våra respondenter är enig med Viitasara om vikten av dokumentation. Flera behandlingsassistenter nämner även ISAP som ett användbart verktyg. Detta är även en form av dokumentation. Till sist så har det visat sig att kommunikation och alliansbyggande med ungdomarna hjälper till för att förhindra konflikter. I linje med Foucaults (2017) maktteori, så blir ungdomars motmakt mindre om de känner sig allierade med personalen.

6.3.1 Utbildning

Samtliga deltagare tyckte att utbildning var det främsta verktyget till att hot och våld skulle minska inom SiS. Person B berättar att SiS har riktlinjer om att personalen helst ska vara utbildad innan anställning och över 25 år gammal. Detta kan tyvärr inte följas i brist på personal, vilket gör att personalen är betydligt yngre och oerfaren. Vi intervjuade två personer som hade gått två år på folkhögskola för att bli behandlingspedagoger, det gemensamma med dessa två var att båda kände att de hade fått en stadigare utbildning än de andra både i grepp tekniker och samtalstekniker. De två upplevde att de lättare kunde förstå ungdomarnas och veta hur det skulle hantera våldsamma situationer. Person A anser att personalen pratar mycket om hur de ska hantera situationer som uppstår, både med chefer och psykologer. Dock är aldrig extrapersonalen med vilket gör att en stor del av personalstyrkan missar vad som sägs på dessa utbildningsmöten.

När det kommer till utbildning så nämner de flesta NPNL. Person A, D och E anser att de fått mycket utbildning i detta, medan B och C inte riktigt minns eller har förstått hur denna utbildning ska ha kunnat hjälpa dem. Person B menar att hen minns en halvdagsutbildning i grepp och nedläggningar, dock har det inte varit så hjälpsamt. Den andra delen av NPNL som handlar om lågaffektivt bemötande ansåg hen ej var med i utbildningen, utan någon hen själv visste och förstod var användbart. Person A anser dock tvärtom, att NPNL är mest fokus på bemötande och hur personalen ska samtala med ungdomen. Vissa upplevde alltså en mer gedigen utbildning än andra. Dock var alla i samförstånd att all personal behöver få samma typ av utbildning, oavsett om du är vikarie eller ordinarie personal. Det kan inte finnas en del personal som har utbildning och en del som endast går på sin egen magkänsla förklarar person E. Personalen beskriver nedan vikten av utbildning:

Som regering skulle jag säga till alla SiS-hem att de måste ha utbildning. Det behöver inte vara universitetsutbildning men en utbildning på cirka ett år.

(Intervjuperson A)

Jag var nog den sista utbildade personalen som var kvar när jag slutade på SiS. Så det innebar att de tog in en helt utbildad personal, de har ingen samtalsmetodik eller verktyg

för att kunna hantera lågaffektivt. Många hade jobbat som ordningsvakt innan så tycker man det låter spännande att jobba med ungdomar. Så skapar det medvetet en fysisk konflikt för att det konfronterar. Så jag upplever att det blev en extra belastning, man märkte att konflikter trappas upp i onödan.

(Intervjuperson D)

I studien om flygvärdinnor som Hochschild (2012) har gjort så tar hon upp att flygvärdinnorna får gå en utbildning i "känslostyrning", där de får lära sig hur de ska agera mot passagerare som blir aggressiva och otrevliga, genom att inte bli aggressiva tillbaka. Utbildningen syftar till att kunna lugna ner situationen med hjälp av att hantera sina egna känslor. Jämförbart med SiS så är det vad NPNL ska vara till för; att kunna agera lågaffektivt i svåra situationer. Som Hochschild (2012) kommer fram till så blir inte situationen bättre om personalen agerar aggressivt mot någon som redan är aggressiv. Person B beskriver att hen inte har utbildning men med andra erfarenheter fått lära sig detta, dock påpekar hen att det fanns andra som inte förstod denna metod. Person B upplevde att alla skulle behöva utbildning innan de fick börja arbeta.

Som vi i ovanstående stycke beskrivit upplevde en del av våra respondenter att det var personalen som triggade i gång en del våldsamma situationer. Detta menade person C var på grund av för lite utbildning och att det inte fanns verktyg hos denna personal hur de skulle bemöta dessa ungdomar. När man inte har någon utbildning är man tvungen att gå på sin personlighet förklarar person D, det kan funka i vissa fall men inte alltid och inte för alla.

6.3.2 Dokumentation

Under intervjuerna framkom dokumentation som ett verktyg i förebyggande syfte, dock endast från en person. Intervjuperson F menar på att dokumentation eller tydliga anteckningar är nödvändigt för att se om dokumentation kan hjälpa personalen i deras arbete att hantera en ungdom på bästa sätt. Dock förtydligar intervjuperson F att ibland finns det dokumentation på trygghetsplaner för ungdomen, men tidsbrist och brist på personal föranleder att de inte har utrymme läsa igenom deras journaler. Behandlingspersonal F uttrycker dokumentationens vikt i följande citat:

Det som är intressant för oss att veta när det gäller ungdomar är om det finns dokumenterat att de gjort si och så. Vi läser ju inte för att döma ungdomen. Det finns ju de som försökt våldta 4 kvinnor och då kanske vi tänker att kvinnlig personal ska vara mer försiktig. Det handlar i så fall om riskerna. Vi ska göra riskbedömningar. Jag har jobbat med folk som varit mordmisstänkta och det måste vi ha med i en riskanalys. [...] Dokumentation hjälper oss att veta hur en ungdom agerar i vissa situationer. Det handlar om riskbedömningar och hur vi på bästa sätt ska hantera en ungdom i konflikt.

(Intervjuperson F)

I tidigare forskning har även denna dokumentation uppmärksammats som en förebyggande faktor till att hot och våldskonflikter inte uppstår. Viitasara (2004) kom i sin studie fram till att en tydlig dokumentation av ungdomarna, deras behov och händelser på arbetsplatsen är en nyckel till att konflikter inte uppstår då personalen har vetskap om hur ungdomen fungerar och hanterat tidigare händelser. Intervjuperson F förklarar att ibland kan det resultera i att man stjälper i stället för att hjälper för att man inte vet vilka ungdomarna och vilka behov de har när man kommer till arbetsplatsen. Detta är jämförbart med Viitasara (ibid) som redogör för att om personalen har ett väl utformat dokumentationssystem så kan de se hur vanligt förekommande våld är från ungdomen samt vad som gör att våld utlöses.

En annan typ av dokumentation som nämns av främst intervjuperson A, F och E är ISAP, vilket är deras verktyg att rapportera om avvikelser som sker under arbetsdagen. Genom att personal använder sig av ISAP när något avvikande händer, till exempel en konflikt med en ungdom, ger det övrig personal information om att något har hänt och kan på så sätt vara förberedd i en liknande konflikt med ungdomen.

Vi har ju verktyg som vi kan använda för att visa att det förekommer våld. Vi använder oss av ISAP där vi rapporterar. Dock har det mest börjat användas de senaste 2 åren.

(Intervjuperson F)

Precis som Andersson (2021) skriver har anmälningar om hot mot personal ökat de senaste åren inom SiS. Intervjuperson F vittnar om att rapporterna ökat de senaste två åren och då inte nödvändigtvis för att våldet mot personal ökat utan för att de har börjat rapportera om incidenterna i större utsträckning. Respondenten berättade

att det för hen blivit en vana att göra en ISAP och att det är något som blivit mer uppmärksammat på senare tid. Att personal blivit varse om att det finns möjlighet att anmäla avvikelser som sker samt att det börjats användas mer går att se paralleller till Hochschilds (2012) känsloregler. Intervjuperson F vittnar om att de relativt nyligen blivit informerade om att de ska rapportera avvikelser. En anledning till att de inte gjort det innan är för att de dels inte vetat om att de kan, dels att de inte vetat om vilka avvikelser som räknas, berättar intervjuperson F. Om arbetsplatsen och ledningen gör det tydligt vad det är som ska rapporteras kommer det att leda till att personalen kommer att rapportera mer om de vet hur de bör känna inför ett visst beteende eller situation. Det går i linje med vad Hochschild menar med sina känsloregler att vi människor ändrar våra emotioner efter vad som förväntas av oss. Om en personalgrupp inte har samma syn på avvikelser eller information om ett avvikande beteende kommer de att agera efter sina egna känslor vad de bör göra i situationen.

6.3.3 Kommunikation

En gedigen och lika utbildning för all personal verkar vara den gemensamma faktorn till framgång, och även att ha en professionell men god relation till ungdomarna har visat sig vara fördelaktigt. Person E beskriver att hen alltid vill vara i allians med ungdomarna, då det underlättar i svåra situationer. Person E och A beskriver det på följande sätt:

Att ha en allians med ungdomarna är alltid bra, är du på pluskontot kan du säga till utan att det blir en "situation" av det. Du ska ha en relation till ungdomen, men du ska inte vara för privat.

(Intervjuperson E)

Du ska vara som en professionell förälder. Du ska ta konflikten och lösa den. Du är där för att hjälpa den personen. Det gäller att vara transparent med relationen, de ska kunna umgås och kommunicera med ungdomarna, personalen måste ha regler och de kommer göra allt för att ungdomen inte ska tillbaka till SiS efter sin avklarade tid.

(Intervjuperson A)

Att kommunikation är viktigt har det även visat sig i tidigare forskning. Rivard et al (2004) menar på i sin studie att kommunikation är en av de viktigaste

byggstenarna. Förtroende är svårt för dessa ungdomar men genom att prata och ha en öppen dialog har det visat sig att ungdomarna känner sig närmre personalen (ibid). Person E förklarar att allians kan hjälpa hen i diskussioner som annars lätt kan eskalera. Om hen har en allians med ungdomen så går det oftast att lösa effektivare. Rivard et al (2004) menar också på att när ungdomarna får känna sig delaktiga i sin behandling och känna att de har en del makt över sin egen situation så blir de lugnare. Detta går i linje med Foucaults (1977) beskrivning om att där det finns makt finns det motmakt. Denna motmakt spelas ut när ungdomarna känner sig maktlösa. Detta är även något som person E beskriver, att när ungdomarna känner sig i allians med personalen så minskar konflikter och våld.

6.4 Svårigheter som påverkar förutsättningarna

De svårigheter som våra intervjupersoner har pekat på är bristen på personal och rutiner, dessa går hand i hand och påverkar varandra. Brist på personal leder till många extraanställda vilket kan leda till att de ej har koll på vilka rutiner och riktlinjer som bör följas. I vår undersökta tidigare forskning har inte personalbrist tagits upp som en svårighet, dock påpekar Andersson (2021) att ett problem är utbildad personal, vilket är en följd av bristen på personal. Personalbristen leder ofta till att personalen hamnar i gråzoner, där de inte har samma syn på hur en våldsamt eller hotfull situation ska lösas, vilket skapar osäkerhet. Även Andersson (ibid) pekar på detta i sin forskning; att personalen hamnar i ett läge där de inte vet om de ska backa eller agera.

Vidare pekar samtliga intervjupersoner på att relationen mellan personal och ungdom kan bli en svårighet. Det handlar om att kunna bygga en allians utan att bli för mycket kompis, och att kunna upprätthålla den professionella rollen. I SiS (2017) rapport beskriver de dock att de anställda har svårt att skapa relationer med ungdomarna, medan våra respondenter menar på att problemet är att kunna bibehålla en professionell relation. Andersson (2021) berättar att hot och våld från ungdomarna ofta blir normaliserat, men även att personalen har svårt att se sin egen del i våldet. Samtliga av våra respondenter ser våldet som normaliserat mellan ungdomarna och andra ser även att personalens våld mot de unga kan komma att bli normaliserat. Våra resultat stämmer således delvis med Anderssons.

6.4.1 Brist på rutin och personal

Under intervjuerna redogjorde våra respondenter för vilka faktorer som kan komma att utgöra svårigheter i arbetet mot hot och våld. En svårighet som framkom under intervjuerna är bristen på både rutin och personal, som i många fall tycks hänga ihop. Person C och E beskriver båda hur brist på rutiner skapar svårigheter i att kunna arbeta förebyggande mot konflikter samtidigt som person B förstår att de måste ta in oerfaren och utbildad personal för att det är stor personalbrist. Varför rutiner är viktigt berättar våra intervjupersoner om:

Jag tror mycket på rutiner, är det en sammanhållen arbetsgrupp där alla har samma riktning och mål att jobba emot, då finns det mindre luckor att göra utsvävningar som man själv vill. [...] om man har sina rutiner på avdelningen och att alla följer de rutiner man har samt att ungdomarna vet vad det är för rutiner, så minskar det risken att man hamnar i situationer där det är “ena dagen fick jag, andra dagen fick jag inte.

(Intervjuperson E)

När jag började jobba hade de anställt 12 nya i januari och det var en kvar när jag började i oktober. Det kom in nya nästan en gång i veckan. Det går inte att få ihop en arbetsgrupp.

(Intervjuperson C)

I tidigare forskning inom området är det oklart om någon har lyft frågan om personalbrist, dock har det framkommit i forskning att personal är utbildad (Andersson, 2021) något person A även vittnar om med citatet:

Vi jobbar med de barnen som inga andra vill ha och vi har lägst utbildning. Andra jobb kräver socionomutbildning medan vi på SiS kan vara truckförare.

(Intervjuperson A)

Bristen på rutiner som våra intervjupersoner lyfter ovan går att koppla tillsammans med bristen på personal, att de två aspekterna är ett resultat av varandra. Som vi även nämnt tidigare upplever vissa respondenter att det ofta är personal som triggar i gång våldssituationer i brist på rutiner hur de bör hantera en upprörd ungdom. Nämnade fenomen går att jämföra med Hochschilds (2012) skildring av “känslostyrning”, i och med att det vittnas om en stor rulljans bland personal

innebär det att rutiner kanske inte informeras om i den utsträckning det borde från ledning och organisation. Därmed blir inte personal varse om vad som gäller och kan således inte veta hur de bör reglera sina känslor i sitt arbete.

6.4.2 Gråzoner

Tidigare i vår studie har vi fört fram att kommunikation mellan personal och ungdom ses som ett verktyg för att lyckas arbeta mot hot och våld. Dock beskriver samtliga intervjupersoner att kommunikationen mellan personalen ofta brister. Detta leder till att de kan hamna i gråzoner i arbetsrollen som leder till att de inte vet när de ska agera eller hur.

När person D arbetade med personal hen kände väl, kände hen sig trygg i sin arbetsroll. Om det fanns en samsyn kunde de hantera konflikter på ett bra sätt. När person D arbetade med någon hen ej kände eller någon som såg på hanteringen av konflikter på ett helt annat sätt, så blev det en osäkerhet i arbetsrollens befogenheter. Person D berättade vidare att hen upplevde otydliga riktlinjer vilket gjorde att personalen hade svårt att kommunicera med varandra om vad som var "rätt" sätt att hantera en konfliktfylld situation, och hamnade i en slags gråzon. Dessa svårigheter skildras nedan:

Det är svårt att ta konversationer med kollegor som har ett helt annat synsätt. De som tycker "jag vet bäst", då är det svårt att lära ut en liten snabbkurs i lågaffektivt bemötande. Det var svårt att ta de diskussionerna även fast man försökte, det togs inte emot så bra av kollegorna.

(Intervjuperson D)

Visste man att man jobbade med någon som jobbar likadant som en själv var man mer säker om man skulle gå in i en intervention eller inte. Men jobbade man med människor som man inte jobbar likadant med, eller hade en känsla att de tyckte man skulle va tuff när man jobba på SiS, att du ska kunna gå in med en attityd. Då kunde jag bli osäker.

(Intervjuperson E)

I citaten ovan vittnar både person D och E om anledningen till varför kommunikation är en viktig byggsten i arbetet mot hot och våld. Granath et al

(2006) pekar även på detta i sin forskning, att det finns en väsentlig anledning att utveckla arbetet för en förtroendefull och god kontakt mellan såväl personal och intagen som mellan personalen. Vid god kommunikation så minskas riskerna för missförstånd och det blir även tydligare för ungdomarna, förklarar person E.

Detta kommer även fram i Anderssons (2021) avhandling som visar att behandlingsassistenterna befinner sig i en kontext, en slags gråzon, mellan vård och straff. Beroende på hur personal förhåller sig till dilemman påverkar hur de kommer att handskas med våldet som förekommer (ibid). Våra respondenter pekar på att detta är svårigheten, att personalen förhåller sig olika till dessa dilemman. Person E menar på att vissa tycker att ungdomarna är där för att få vård medan annan personal tycker att de ska visa sig tuffa och lära ungdomarna när de gjort fel. En stor del av respondenterna upplevde en brist på kommunikation som försvårade deras arbete.

Foucault (2017) talar om disciplinär makt som innebär att man ska “nä in i själen” och för att nå disciplinär makt behövs kontroll och normalisering. För att förklara normalisering menar Foucault att vi människor ständigt anpassar och korrigerar oss efter vad vi anser är normalt. Detta leder till att det är normen som styr människans beteende och resulterar i att det görs en bedömning i vad som är ett avvikande beteende. I och med att personal vittnat om att de har svårt att göra lika bedömningar på hur de ska agera går det att dra slutsatsen att arbetsplatsen har brist på disciplinär makt; personalen är inte överens om när det är ett avvikande beteende. Fenomenet går även i linje med Hochschilds (2012) känsloregler på så vis att personalen upplever att bristfälliga rutiner på hur de ska hantera situationen påverkar deras sätt att reglera känslor och därmed deras agerande.

6.4.4 Relationer

Under intervjuerna framkom det att samtliga hade åsikter om relationen mellan ungdom och personal. Alla var eniga om att de vill ha en allians och god relation parterna emellan men att det är en hårfin gräns mellan att vara en kompis eller personal, personlig men inte privat. Samtliga respondenter var eniga om att det inte var bra att ha en privat relation. Dock ansåg intervjuperson D att kompisrelationerna

kunde hjälpa i konflikter då de personerna hade lättare att lugna ner ungdomen. Samtidigt ansåg övriga respondenter att det skapade problem. När de hade en "kompisrelation" slätade de lätt över själva problemet och gjorde det svårare för övrig personal att kunna lösa konflikter, menade respondent C. Person A tyckte även att den personal som hade en kompisrelation till ungdomen hade svårt att sätta gränser för att inte förstöra den goda stämningen. Personalen kunde i stället använda sig av "dealarna" en har i kompisrelationer, till exempel "äh vi går och kör Fifa du och jag sen". Person E och F pekar på denna svårighet på följande sätt:

Att vissa var mer kompis än personal blev besvärande i behandlingsarbetet. Om jag har en kontakt-ungdom som jag ska jobba med men den inte vill prata med mig längre utan bara med "kompispersonalen" sätter det käppar i hjulet för mig att kunna få en relation och behandla ungdomen. Kanske också att personalen blir snällare och det aldrig fel att vara snällare men det kan ju bli att de ungdomarna får saker som de andra ungdomarna inte får.

(Intervjuperson E)

Vi hade en personal som blev medberoende för att en ungdom hade nattskräck. Personalen satt i rummet och klappade på personen och la ord i munnen på ungdomen. Alla har inte den relationen till ungdomarna och då blir det ett ohållbart arbetssätt. Vi ska ge stöd till alla, såklart, men det ska inte bli en björntjänst för hur vi bedriver arbetet.

(Intervjuperson F)

I citaten ovan så berättar våra intervjupersoner om problemen som kan uppstå med en för nära relation till ungdomarna. I tidigare forskning har de även lyft relationen som finns mellan ungdom och personal. I SiS (2017) egna rapport framgår det att personal tycker att det är svårt att skapa en god relation till ungdomarna då ungdomarna upplever en bristande tilltro till personalen. I rapporten framgår det även att den bristande relationen resulterar i att personal har svårt att avgöra hur de ska gå in i en konflikt (SiS, 2017). På så vis går Person Ds uppfattning i led med SiS (2017) rapport; en icke befintlig relation gör det svårt att hantera en konflikt "rätt" kontra att en kompisrelation kan förhindra att konflikten eskalerar.

Samtidigt vittnar övriga respondenter om konsekvenserna av en kompisrelation, att det försvårar arbetet för övriga och går inte i linje med SiS riktlinjer (2017). Foucault (2017) redogör i sin teori om makt att den finns överallt, är omvändbar samt att den måste upprätthållas med olika makttekniker. I detta sammanhang är

det personalen som är de auktoritära och de som ska utöva makten. Genom att personal hanterar situationer olika påverkar det personalens makt i förhållande till ungdomen när ungdomen får olika regler beroende på vem som jobbar.

6.4.5 Normaliserat våld

Att våld och hot är vardag på SiS-hem berättar samtliga respondenter. Att använda ord som normaliserat råder det dock olika meningar om. Samtliga menar att våldet från ungdomarna blir normaliserande, person C berättar att hen fick hot varje dag vilket ledde till en slags normalisering. Person D berättar att hen inte tycker det blivit normaliserat från personalen, hens upplevelse är att hen och hens kollegor endast använder våld när det är nödvändigt. Det görs inga nedläggningar i onödan, anser person D. Vidare påpekar intervjuperson D att hen upplever en del övervåld från viss personal, dock är det en liten del. Hen anser att personalen oftast hanterar situationer utan våld och upplever inte att våldet från personalens sida blir normaliserat. Person B påpekar även att hen inte upplever våld från personal mot ungdom, där person B jobbar var upplevelsen att kollegorna var utbildade och duktiga på att hantera situationer som uppstod på ett korrekt sätt. Våldet som de använde var endast när det behövdes och var nödvändigt.

Person B och D beskriver nedan hur det anser att våldet ej blir normaliserat från personalens håll:

Jag tyckte vi var duktiga på att använda oss av varandras personliga kompetenser. Ibland kunde vi undvika våld genom att använda den relationen ungdom och personal hade.

(Intervjuperson B)

Jag kan ju säga att dom gängerna som vi har behövt hålla fast en ungdom, så skulle jag säga att det var rätt och inte blev normaliserat, vi hade inget annat alternativ. Just där och då [...] Sen är det klart att flera timmar eller kanske dagar innan den här situationen hade vi kunnat förebygga det. Genom att ha utbildad personal, kompetent personal, personal som bryr sig och kan använda sig av de här strategierna som är evidensbaserade etc. För det är klart att man kan förebygga allt våld om man har tid och resurser.

(Intervjuperson D)

Person E beskriver fenomenet "våld från personalen" på ett annorlunda sätt; hen berättar att det nog blir normaliserat i allmänhet, att allt våld blir normaliserat, både för personalen och ungdomarna. Hen berättar att du redan på arbetsintervjun får höra att du kommer behöva ta tag i ungdomarna, lägga ner de mot marken och ibland till och med avskilja dem. Personalen har redan innan denna bild av sin arbetsplats. Hen tror även det beror på hur vi pratar om SiS-hem, många av de unga uttrycker det som att "de sitter inne på SiS" som att det är ett fängelse. Den allmänna bilden av ett fängelse är nog att de är tuffa, berättar person E, vilket gör att många av ungdomarna upplever att även de måste vara tuffa. Både personalen och ungdomarna har en bild av SiS-hem som kan påverka hur normaliserat våldet blir, tror person E.

Andersson (2021) redogör för att personalen i hans forskning menar att våldet ingår i deras yrkesvardag och är enkelriktat från ungdom till personal. Det är något som en del av våra respondenter även håller med om. En del ser även att våldet från personal till ungdom är normaliserat medan andra inte upplever detta. Att använda våld är en form av makt som Foucault (1977) beskriver, att makt är något som utövas, du har inte makt. Våld är en form av makt som kan utövas, då både från personalen som makt, och från ungdomarna som motmakt.

Samtliga personer vill dock understryka att medias bild av hur normaliserat våldet är blir en aning missvisande. Person D och A menar att de inte visar vad som hänt innan och lett till att personalen måste ta till våld i vissa situationer. Person A och E berättar att befogenheterna inte är själva problemet utan hur de används, att det återigen handlar om utbildning. Personalen måste förstå när nedläggningar och avskiljningar ska användas och hur. En tydlig ledningsstruktur, utbildad och kompetent personal som vill arbeta med människor, tror person D behövs. Behandlingsassistent E uttrycker svårigheten med det normaliserade våldet i följande citat:

Det är bra att befogenheter finns, men det behövs förbättringar kring det. Det är den mänskliga faktorn som felar i det. Tror inte det är systemet i sig utan att användningen av det. För systemet utvecklas hela tiden, när jag började och slutade jobba såg det helt

annorlunda ut. När jag började fanns det polisgreppet. Nu får du knappt röra ungdomen egentligen. Det som krävs är ju att det reglerna efterlevs. Det gör det nog inte alltid.

(Intervjuperson E)

Intervjuperson E berättar att hon upplever den mänskliga faktorn som ett problem. Att det är människor som tar hand om andra människor och då är lätt att det blir fel, person E tror det behövs tydligare regler som all personal måste följa för att den mänskliga faktorn inte ska ta över.

I analysen har våra intervjupersoners berättelser fått belysa hur de ser på våldet, verktygen och svårigheterna med att arbeta på SiS ungdomshem. Samtliga vittnade om att det finns verktyg att använda men att det i brist på rutiner och kunskap glöms bort. Intervjupersonerna vittnar också om vilka svårigheter som gör att de inte har möjligheten till att arbeta mot våld och hot, så som kompisrelationer, gråzoner och brist på kommunikationen mellan personalen.

7. Slutdiskussion

I detta avslutande avsnitt avser vi att sammanfatta studiens resultat och relatera det till vårt syfte och frågeställningar. Därefter kommer vi motivera vilken betydelse vår studie kan ha för befintlig forskning samt synen på dagens ungdomsvård. Därefter kommer vi presentera förslag på vidare forskning som vi anser vara intressant och relevant för framtiden.

7.1 Studiens resultat

Syftet med denna uppsats var att förstå hur behandlingsassistenter hanterar hot och våld på SiS-hem. Studien har visat att personalen upplever hanteringen av våld och hot som problematisk samt att det finns brister i utbildning, rutiner och i personalen.

Behandlingsassistenterna beskriver att våldet främst tar sig i uttryck mellan ungdomarna och från ungdomarna mot personalen. Här handlar det om fysiskt våld, såsom sparkar och slag. Det handlar också om hot dagligen som riktas mot personalen. De beskriver också att personalen har en del ansvar i det våld och hot som uppstår. Viss personal triggas i gång ungdomarna och kan själva använda en del våld som inte skulle behövas. Behandlingsassistenterna beskriver att våldet uppstår i affekt från ungdomarna och att en konflikt kan eskalera för att personalen inte har tillräckligt mycket utbildning.

Enligt behandlingsassistenterna är kommunikation, utbildning och dokumentation grundverktögen för att hantera våld. En god kommunikation både mellan personal och mellan personal och ungdom kan förhindra att en konflikt eskaleras. Med utbildning menas att samtliga gynnas av att ha lika utbildad personal samt användandet och informationen av NPNL vilket är SiS egen utbildning för att kunna hantera våldsamma och hotfulla situationer. Behandlingsassistenterna berättar även om dokumentation som ett verktyg för att veta hur en ungdom reagerar och hur förekommande våld är från ungdomen.

Behandlingsassistenterna beskriver också att det finns en del faktorer som gör att hot och våld är svårhanterat på SiS-hem. En stor del handlar om brist i

kommunikationen mellan alla parter samt att behandlingsassistenternas professionella relation ofta blir för privat till ungdomarna. En annan svårighet som beskrivs är att personalen har olika syn på hur hanteringen av hot och våld ska skötas.

Studiens resultat går delvis i linje med vår undersökning av tidigare forskning och då främst att det sker våld och hot på arbetsplatsen både mot ungdomarna och personal. De svårigheter som beskrivs har det vittnats om i tidigare forskning. En svårighet som skiljer forskningen från våra resultat är relationen till ungdomarna. I SiS (2017) rapport framkommer det att personalen upplever det som svårt att skapa en relation till ungdomarna medan våra intervjupersoner vittnande om att relationsskapande inte var problematiken. Våra intervjupersoner menar på att problematiken och svårigheten låg i att skapa professionella relationer och inte kompisrelationer.

En till skillnad från våra resultat var brist på personal som de belyste som en stor svårighet i arbetet. Personalbrist är inget som har talats om särskilt mycket i tidigare forskning, men något våra intervjupersoner var samstämmiga om att det var en av de mest förekommande faktorerna till att kunna arbete mot hot och våld.

Våra teorier gick att applicera på våra intervjupersoners beskrivningar av hot och våld då många situationer handlar om personalens makt och ungdomarnas reaktioner till den maktobalans som förekommer på SiS-hem. Hochschilds teori om känslor och emotionshantering gick också att applicera på de citat där personalen beskriver svårigheter med sin känsloreglering då det upplever oklara riktlinjer och rutiner från ledning och organisation, vilket gör att de inte vet hur det ska hantera sina känslor i hotfulla och våldsamma situationer.

7.2 Varför studien är viktigt för socialt arbete

Våra resultat bedöms som betydelsefulla för att kunna ge den personal som arbetar närmast ungdomarna en förståelse av hanteringen av hot och våld. Genom att belysa detta så kan vår studie ge ett bidrag till forskning om socialt arbete, då vi

problematiserar kring SiS-hem och hantering av hot och våld. Studien kan väcka diskussioner om SiS-hem och varför våld och hot förekommer, och således påverka synen på hur SiS-hem kan utvecklas i framtiden. Vi anser även att våra resultat är viktiga för att den bild som media visar av våldet på SiS-hem oftast endast visar ungdomens perspektiv och inte alltid de bakomliggande orsakerna till att det blivit en våldsamt situation från början (SVT, 2021). Vi anses det vara viktigt att få olika perspektiv på problemet för att kunna bilda sig en mer rättvis uppfattning.

7.3 Vidare forskning

Vi är medvetna om att vårt val av både metod och intervjupersoner endast belyser personalens perspektiv av problemet. Vi menar bland annat att det hade varit viktigt och intressant att höra ungdomens perspektiv på hur de upplever hanteringen av hot och våld, och höra vad som skiljer de olika intervjugrupperna åt. I den forskning som finns och som vi har hittat har det varit ensidig form av att antingen är det personalens sida som belyses eller så är det ungdomens. Att belysa bådas perspektiv i vidare forskning hade resulterat i att vi fått rättvisare överblick över samhällsfenomenet.

Sammanfattningsvis vill vi med vår studie belysa att våldet är komplext och att det finns många olika faktorer på både varför det uppstår och hur det ska hanteras.

8. Referenslista

Ahrne, G & Svensson, P (2015) *Kvalitativa metoder i samhällsvetenskapen*. I: Ahrne & Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*, uppl: 2:2, Stockholm: Liber

Alink, L. R. A., Euser, S., Bakermans-Kranenburg, M. J., & van IJzendoorn, M. H. (2014). A Challenging Job: Physical and Sexual Violence Towards Group 104 Workers in Youth Residential Care. *Child & Youth Care Forum*, 43(2), 243–250.

Andersen, H. och Kaspersen, L. (2007) *Klassisk och modern samhällsteori*. Lund: Studentlitteratur

Andersson, P. (2021) Hot, våld och emotionellt arbete på de särskilda ungdomshemmen. [Doktorsavhandling, Stockholms universitet]. Stockholm. <https://su.diva-portal.org/smash/get/diva2:1499998/FULLTEXT01.pdf>

Attar-Schwartz, S. (2011). Maltreatment by Staff in Residential Care Facilities: The Adolescents' Perspectives. *Social Service Review*, 85(4), 635–664.

Barnrättsbyrån (2020) "...och jag kunde inte andas" – en granskning av våld mot barn på de statliga ungdomshemmen. Hämtad: 2021-11-15. <https://barnrattsbyran.se/app/uploads/2021/10/SiS-rapport-uppslag-1.pdf>

Bryman, A (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber.

Enell, S. (2016). Young people in limbo: perceptions of self-presentations when being assessed in secure accommodation. *Nordic Social Work Research*, 6(1), 22-37. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/2156857X.2015.1099051>

Eriksson-Zetterquist, U & Ahrne, G (2015) *Intervjuer*. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.

De som kallades monster. (2021) [Elektronisk] SVT, 15 februari. Hämtad: 2022-01-02

- Foucault, M (2017). *Övervakning och straff: fängelsets födelse*. 5.uppl., Lund: Arkiv Förlag.
- Foucault, M (1977). "Truth and Power" i Calhoun, Craig J. (red.) (2012). *Contemporary sociological theory*. 3. uppl. Chichester: Wiley-Blackwell.
- Foucault, M. (1982) *The Subject and Power* i Dreyfus, H. L. & Rabinow, P. (1983) *Michel Foucault: Beyond Structuralism and Hermeneutics*. University of Chicago Press, Chicago.
- Granath, S., Grevholm, E., Gårdlund, A., Nilsson, L. (2006). Hot och våld mot kriminalvårdens personal. Rapport 2006:5 Brottsförebyggande rådet. Stockholm
- Hjerm, M, Lindgren, S & Nilsson, M, *Introduktion till samhällsvetenskaplig analys*, 2., [utök. och uppdaterade] uppl., Gleerup, Malmö, 2014
- Hochschild, A (2012) *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Uppl: 3, United States: University of California Press
- Lincoln, Y & Guba, E (1985) *Naturalistic inquiry*. Beverly Hills, California: Sage
- Moore, T. (2017). Children and young people's views on institutional safety: It's not just because we're little. *Child Abuse & Neglect* (74), ss. 73-85.
- Rivard, J. C., McCorkle, D., Duncan, M. E., Pasquale, L. E., Bloom, S. L., & Abramovitz, R. (2004). Implementing a trauma recovery framework for youths in residential treatment. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 21 (5), 529–550
- Skoog, V. (2016). Barns upplevelser av instabil samhällsvård. *Socialvetenskaplig tidskrift*, 20(1), 35-52. <https://socvet.se/article/view/2440/1764>
- Slaatto, A, Mellblom, A.V, Kleppe, L.C, Baugerud, Gunn.A, Kjøbli, J (2021). Conflict prevention, de-escalation and restraint in children/youth inpatient and residential facilities: A systematic mapping review.

Statens institutions styrelse (2021) Du som vill arbeta som behandlingsassistent <https://www.stat-inst.se/jobba-hos-oss/du-som-vill-arbeta-som-behandlingsassistent/> Hämtad; 2021-12-28.

Statens institutions styrelse (2014) Etiska riktlinjer [<https://www.stat-inst.se/globalassets/policydokument/sis-etiska-riktlinjer.pdf>] Hämtad: 2021-11-03.

Statens institutions styrelse (2020) SiS egna årsredovisning [<https://www.stat-inst.se/globalassets/arsredovisningar/sis-arsredovisning-2020.pdf>] Hämtad: 2021-10-20.

Statens institutiontions styrelse (2017) Hantering av hot och våld. Hämtad: 2021-11-02. <https://www.stat-inst.se/contentassets/945dd96e76ce438a8f7fc8147c52651e/nr-12-2017-hantering-av-hot-och-vald.-personalens-syn-pa-etik-bemotande-och-sakerhet-i-motet-med-ungdomar-pa-institutioner.pdf>

Rennstam, J & Wästerfors, D (2015). Att analysera kvalitativt material. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber.

Rivard, J. C., McCorkle, D., Duncan, M. E., Pasquale, L. E., Bloom, S. L., & Abramovitz, R. (2004). Implementing a trauma recovery framework for youths in residential treatment. *Child and Adolescent Social Work Journal*, 21 (5), 529–550

Viitasara, E. (2004). Violence in caring: risk factors, outcomes and support. Diss. Stockholm: *National Institute for Working Life*.

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk-samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

9. Bilagor

Bilaga 1

Informationsbrev

Hej!

Vi heter Clara och Maja och är två studenter som studerar på socionomprogrammet vid Lunds universitet. Vi skriver just nu vårt examensarbete och syftet med denna studie är att undersöka hur behandlingsassistenterna beskriver arbetet mot våld och hot mot intagna ungdomar på SIS-hem. Vi är intresserad av din upplevelse av hot och våld som arbetar eller har arbetat med ungdomar som varit placerade på SiS-hem.

Vi följer det forskningsetiska principerna vilket gör att det är helt frivilligt att delta, du behöver inte svara på någon fråga du inte känner dig bekväm med att svara på och du kan avbryta när som helst. Du kan även be oss upprepa eller omformulera frågorna under intervjuens gång. Vi kommer säkerställa att ingen obehörig får tillgång till dina uppgifter. Vi kommer att spela in samtalet på en av våra datorer, transkribera intervjun och anonymisera dokumenten. Efter vår uppsats är klar och godkänd kommer vi radera dessa inspelningar. Det enda som kommer finnas kvar är era anonymiserade citat i vår uppsats. Om du vill delar vi gärna uppsatsen med dig när den är klar.

På grund av rådande omständigheter gällande Covid-19 kommer intervjuerna att ske digitalt. Vi beräknar att tidsåtgången per intervju blir ungefär 45 minuter. Vår intention är att genomföra intervjuerna under vecka 47–48, exakt dag och tid kommer vi överens om tillsammans.

Vi skulle vara mycket tacksamma om du har tid och möjlighet att medverka i vår studie. Vid frågor eller intresse att delta är du välkommen att kontakta oss, vi ser fram emot att höra från dig.

Vänliga hälsningar:

Clara Ahlin, Mail: XXXXXX & Maja Ljunggren, Mail: XXXXX

Handledare: Carina Gallo Mail: XXXXX

Bilaga 2

Samtyckesblankett

Skriftligt, informerat samtycke till medverkan i digital intervjustudie om hur behandlingsassistenter beskriver arbetet mot våld och hot mot placerade ungdomar på SIS-hem.

Jag har tagit del av information om studiens syfte samt hur informationen kommer att hanteras och bearbetas. Jag har även fått information om att mitt deltagande är frivilligt, och jag, när jag vill, kan avbryta min medverkan i denna studie utan att ange anledning eller orsak. Vidare har jag även blivit informerade om att studien kommer att publiceras på Lunds universitets publikationsdatabas och därmed vara tillgänglig för allmänheten att läsa.

Jag samtycker härmed att delta i denna intervjustudie.

_____ Ort och datum

_____ Namnunderskrift

_____ Namnförtydligande

Bilaga 3

Intervjuguide

Syftet med denna uppsats är att undersöka hur behandlingsassistenterna själva beskriver hanteringen av hot våld och på SiS. Vi följer det forskningsetiska principerna vilket gör att det är helt frivilligt att delta, du behöver inte svara på någon fråga du inte känner dig bekväm med att svara på och du kan avbryta när som helst. Innan vi börjar så behöver vi ditt samtycke att du vill delta i den här intervjun. Hade du kunnat säga ditt namn och huruvida du samtycker till att delta i intervjun och att bli inspelad?

Introduktion:

- Presentation av oss och studiens syfte
- Information om forskningsetik + inspelning
- Frågor innan vi börjar?

Bakgrund:

- Hur länge har du arbetat på din nuvarande arbetsplats/hur länge arbetade du på din dåvarande arbetsplats?
- Har du någon utbildning och i så fall vad för utbildning?
- Kan du i korthet beskriva dina huvudsakliga arbetsuppgifter?

Tema: Personalens beskrivning av våldet

-Hur beskriver du hot och våld mot intagna ungdomar?

- Hur skulle du definiera begreppet hot och våld?
- Har du upplevelser av våld och hot inom SiS?
- Upplever du våld och hot som ett problem?
- Varför tror du våld och hot uppstår?
- Är det något du vill tillägga om....

Tema:Verktyg

-Vilka verktyg använder personalen för att arbeta mot våld och hot?

- Vilka riktlinjer och rutiner har ni mot hot och våld?
- Hur hanterar ungdomarna hot och våld?
- NPNL, och utbildningar, används det?
- Nyckel till att förebygga våld och konflikter?
- Är det något du vill tillägga om..

Tema: Svårigheter

Vilka svårigheter beskriver personalen påverkar deras förutsättningar för att kunna arbeta mot hot och våld?

- Vad finns det för dilemman?
- Gråzoner, använda våld eller inte?
- Normaliserat våld?
- Avvakta eller agera?
- Är det något du vill tillägga om..

Avslutande frågor:

- Finns det något du skulle vilja tillägga?

Vill du ha uppsatsen skickad till dig?

Tack för din medverkan.