

Lunds universitet

Sociologiska institutionen



**LUND**  
UNIVERSITY

## **Att å ena sidan vårda, å andra sidan kontrollera**

-En sociologisk analys av personalens arbetsförhållanden på särskilda ungdomshem

Författare: Linnea Lindh & Victoria Backman

Kandidatuppsats: SOCK10, VT 2022

Handledare: Veronika Burcar Alm

Titel: Att å ena sidan vårda, å andra sidan kontrollera – En sociologisk analys av personalens arbetsförhållanden på särskilda ungdomshem.  
Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp, VT2022  
Handledare: Veronica Burcar Alm  
Sociologiska institutionen, Lunds universitet

## Abstract

The starting point of this examination paper was the aspects of how norms, values, emotions and culture develop and affect the people working in the youth institutional settings like the Swedish National Board of Institutional care (Statens institutionsstyrelse, SiS). Our paper is based on qualitative semi structured interviews with the aim to gather new perspectives with a main focus on descriptive details like; what, how, and why some phenomena in these environments appear. The collected answers have been analyzed through an abductive approach, where we from a theoretical point of view aim to understand our respondent's answers and why they answer like they do and what perspective that their conception of the world comes from. To guide us through this abductive approach we have used Goffman's perspective on Total institutions and Hochschild's perspective on Emotional labor. Moreover, this study seeks to understand the peculiarities and difficulties of the workplace and how staff working at these secure units experience the environment. We present this through five different themes that we found stood out the most during our interviews. First, we have the complexity between on the one side delivering care and on the other side controlling the placed youths. Thereafter we describe how SiS is an emotional environment. We also address the importance of working with good and competent colleagues that you can share your experiences with, and what consequences lack of competence can entail. And last but not least, how SiS in some parts consists of work-related misconducts that lead to a destructive work environment.

**Keywords:** Youth institutions, Staff perspective, Emotional work, Emotional support, Workplace culture, Lack of competence, Destructive workplace, Culture of silence

# Innehållsförteckning

<b>1. INLEDNING</b> .....	<b>1</b>
1.1 BAKGRUND .....	3
1.2 UPPSATSENS UTGÅNGSPUNKT .....	4
<b>2. TIDIGARE FORSKNING</b> .....	<b>6</b>
2.1 DET GOFFMANSKA PERSPEKTIVET I SAMTIDA FORSKNING .....	6
2.2 DEN DUBBELSIDIGA VÄXELVERKAN MELLAN VÅRD OCH KONTROLL .....	7
2.3 VÅLDSINSLAGEN PÅ DE SÄRSKILDA UNGDOMSHEMMEN .....	7
2.4 KOMPETENSBRISTEN INOM SIS .....	8
2.5 BEHANDLINGSASSISTENTENS EMOTIONELLA ARBETE .....	8
2.6 BEHOVET AV DET EMOTIONELLA STÖDET .....	9
2.7 EN INSTITUTION DRABBAD AV TYSTNADSKULTUR.....	10
<b>3. TEORI</b> .....	<b>12</b>
3.1 TOTALA INSTITUTIONER .....	12
3.2 HOCHSCHILD'S TEORI OM EMOTIONELLT ARBETE .....	14
<b>4. METOD</b> .....	<b>17</b>
4.1 ARBETSPROCESSENS VAL OCH UTFÖRANDE .....	17
4.2 INTERVJUBESKRIVNING .....	18
4.3 KODNING OCH ANALYS.....	18
4.4 VALIDITET OCH RELIABILITET.....	19
4.5 ETISKA ÖVERVÄGANDEN .....	20
<b>5. ANALYS</b> .....	<b>22</b>
5.1 NAVIGERINGEN MELLAN ATT Å ENA SIDAN VÅRDA, Å ANDRA SIDAN KONTROLLERA .....	22
5.2 DE SÄRSKILDA UNGDOMSHEMMEN ÄR EN TUFF, SMÄRTSAM OCH EMOTIONELL MILJÖ .....	24
5.3 BEHOVET AV ATT VENTILERA SINSEMELLAN KOLLEGOR .....	26
5.4 VILKA KRAV BÖR STÄLLAS PÅ SIS-PERSONALEN VID DE SÄRSKILDA UNGDOMSHEMMEN? .....	28
5.5 INTERVJUPERSONERNAS BERÄTTELSE OM MISSFÖRHÅLLANDEN .....	32
<b>6. AVSLUTANDE DISKUSSION</b> .....	<b>37</b>
<b>7. REFERENSLISTA</b> .....	<b>40</b>
<b>BILAGA 2</b> .....	<b>44</b>

# 1. Inledning

Med denna uppsats avser vi belysa de emotioner och den unika komplexitet som visar sig utmärkande för den personal som arbetar inom den slutna ungdomsvården (så kallade särskilda ungdomshem). De särskilda ungdomshemmen är en sluten ungdomsvård som bedrivs i statlig regi via Statens institutionsstyrelse, även kallat SiS. Syftet med SiS är att bistå med en sund och vårdande miljö för ungdomar med omfattande psykosocial problematik som tvångsplaceras på institutionen via socialtjänst efter beslut i förvaltningsrätten när den övriga samhällsvården inte anses räcka till (SiS:2020, 8).

Intresset för den svenska ungdomsinstitutionsmiljön har sitt ursprung i att vi de senaste åren kunnat ta del av både artiklar och dokumentärt material som vittnat om att de särskilda ungdomshemmen omfattas av en framstående problematik vad avser att fullfölja sitt vårdande uppdrag. Bland annat publicerade Uppdrag granskning en dokumentärserie som belyste hur ungdomar på ungdomshemmet Björkbacken i Göteborg utsattes för både övergrepp och kränkningar av personal (Helander 2021). Detta har öppnat upp för en mer kritisk granskning vad avser att lyfta olika missförhållanden inom de särskilda ungdomshemmen. Något som även Kajsa Nolbeck, forskare i Livssammanhang och hälsofrämjande vård avser att belysa i en av sina kommande avhandlingar. Där hon menar att de särskilda ungdomshemmen präglas av mer inlåsning och kontroll än faktisk vård (Helander 2022). För att ytterligare belysa detta växelspel mellan vård och kontroll kan vi se att Elisabeth Åsbjörnsson Hollmark, generaldirektör för SiS, via ett pressmeddelande från 2020 avser prioritera kontroll och säkerhet inom institutionen. I pressmeddelandet informerar hon om att SiS tillsatt en ny säkerhetsorganisation. Bakgrunden till säkerhetsprioriteringen är att en projektgrupp via intervjuer med personal som arbetar på institutionen har delgett både kunskap och erfarenhet som pekar på att det finns brister i institutionens säkerhetsrutiner. Denna projektgrupp har dessutom via en omvärldsbevakning granskat hur liknande organisationer, bland annat Kriminalvården och Migrationsverket, byggt upp sin säkerhetsorganisation och tagit inspiration därifrån (Statens institutionsstyrelse (SiS) 2020).

Utifrån dessa tre aspekter; Uppdrag Granskning, Nolbecks avhandling och Åsbjörnsson Hollmarks pressmeddelande så kan vi urskilja ett granskningsbehov av SiS, framförallt i den

skärningspunkt som belyser att vården till synes blir bortprioriterad till förmån för ett säkerhetsarbete. Ett tillägg till detta var att regeringen i november 2021 offentliggjorde ett kommittédirektiv, där de anställt en särskild utredare att genomföra en översyn av regleringen om frihetsberövande påföljder för unga. Syftet med direktivet är att utreda om SiS eller Kriminalvården anses bäst lämpad att ansvara för verkställigheter vad avser ungdomsbrottslingar. I direktivet kan vi läsa om att SiS lider av brister avseende deras kapacitet att erbjuda vård anpassad efter en problembild och att genomföra målgruppsanpassade placeringar. När det kommer till behandling bedöms Kriminalvården vara bättre rustad än SiS, samtidigt som fängelse anses vara en olämplig miljö för unga. Där SiS i motsats till ett fängelse anses omfattas av bättre miljöförutsättningar (Regeringen Dir. 2021:99). Mot bakgrund av detta har vi under uppsatsens gång reflekterat över vad i miljöförutsättningarna hos SiS som trumfar en anpassad vård och en målgruppsanpassad placering?

För att fördjupa oss ytterligare har vi via Socialtjänstpoddens avsnitt; Våld på SiS särskilda ungdomshem (2021), fått höra Peter Andersson, forskare i socialt arbete berätta om sin studie som berör hur anställda påverkas av att arbeta nära våld. Detta är en av de större svenska studier som genomförts med ett tydligt personalperspektiv vad avser de särskilda ungdomshemmen. Där menar Andersson att det inom institutionen förekommer våld i olika riktningar, dels ungdom mot ungdom men även ungdom mot personal och vice versa. Med anledning av detta tenderar våld att normaliseras inom institutionsmiljön, även om personal sällan benämner sin arbetsplats som våldsamt. Han förtydligar att SiS är en speciell miljö då ungdomarna är där under tvång, vilket i sig skapar ett naturligt spänningsförhållande. För att förbättra miljön föreslår Andersson att SiS bör utveckla mer terapeutiska institutioner, medan politiken är mer fokuserad på säkerhet. Han betonar att institutionen skulle dra nytta av att vara mer flexibel vad avser den individuella behandlingen och hänvisar bland annat till Kriminalvårdens linje. Andersson påpekar även att personalens kunskapsnivå bör prioriteras både i relation till att bedriva säkerhet men även när det gäller det vårdande arbetet. En ytterligare aspekt Andersson lyfter är att institutionen bör arbeta med kulturfrågor (d.v.s. hur växel-spelet ser ut mellan personalen inom personalgrupperna och hur de väljer att hantera de utmaningar som uppstår i deras arbetsmiljö, men även hur relationen mellan personal och ungdom ser ut och till sist även vilken ledarstil som präglar institutionen) för att hjälpa personalen ta tillbaka makten utan att ta till våld och därmed reducera känslan av ett “vi och

dem". Till det betonar han vikten av att forma kollegiala arbetsgrupper (Socialtjänstpodden 2021).

För att fördjupa oss i personalens perspektiv på sin arbetsplats har vi genomfört en kvalitativ intervjustudie med syftet att fånga skildringar och nyanser från personal som arbetar eller har arbetat på tre olika särskilda ungdomshem.

## 1.1 Bakgrund

Svenska institutioner för barn och ungdomar har existerat i flera hundra år. Nu som då har de för avsikt att separera vissa ungdomar från det övriga samhället i syfte att rehabilitera, men även kontrollera (Andersson 2021, 13). Idag är det SiS som förvaltar de särskilda ungdomshemmen med anpassad behandling i Sverige och varje år tar SiS emot cirka 1000 ungdomar genom tvångsplacering. Dessa ungdomar lider ofta av multipel psykosocial problematik som; missbruk, erfarenhet av våld i hemmet och omfattande psykisk ohälsa (ibid, 8) som depression, ångest och självskadebeteende (Ahonen & Degner 2012, 317) och placeras inom SiS för att de begått brott eller på andra sätt har ett normbrytande beteende.

Institutionssyftet är att forma individer i en konventionell riktning. Därför kan frihetsberövande av unga betraktas som ett måste eller nödvändigt ont. Följaktligen berättigas ett visst legitimt våld i behandlande syfte att nå denna förändring (Wästerfors 2019, 14). Samtidigt beskriver David Wästerfors, forskare i Sociologi att han förvånas över att det kan vara vackert på ungdomshem, det serveras god mat och jargongen mellan personal och intagna präglas ofta av humor. Parallellt är institutionslivet kontrollerat och reglerat av personalen på institutionen (ibid, 15).

Andersson lyfter i sin doktorsavhandling (2021) att SiS beskriver behandlingsassistentens roll som följer;

"Som behandlingsassistent är du nära ungdomarna och klienterna på din avdelning. Att vården sker med tvång skapar ofta motstånd, och trygga relationer är en viktig grund i behandlingen. Du står för omvårdnad, skapar trygghet och bygger relationer. Samtidigt kan du fungera som kontaktperson, delta i utredningsarbete och ansvara för direkta behandlingsinsatser." (Andersson 2021, 20).

Till det menar Andersson att arbetet på de särskilda ungdomshemmen är oklart i sin arbetsbeskrivning både vad avser målbilden för personalen och för ungdomarna. När varken

personal eller ungdom vet vad syftet med en institutionsplacering är, blir risken att varken vård eller kontroll utövas. Ungdomarna utövar dessutom ofta ett motstånd i samband med en institutionsplacering då de inte anser sig själva vara i behov av hjälp utan istället upplever placeringen som ett straff (ibid, 33).

## 1.2 Uppsatsens utgångspunkt

Det saknas emellertid kunskap och insikt om den problematik och livssituation som personalen på SiS omfattas av i relation till sin arbetsplats, ledningen, sina kollegor och de placerade ungdomarna (Andersson 2021, 26). Ett sådant referensmaterial skulle bidra till en förbättrad insikt i arbetsplatsens problemtyngd, vilket kan ha betydelse för bedömning av hur personalen bättre ska arbeta kring ungdomarnas vård- och hjälpbehov. Uppsatsens utgångspunkt har därför varit att utgå från ett personalperspektiv och belysa de egenheter och svårigheter som råder inom SiS som arbetsmiljö. Vi ämnar beskriva arbetsplatskulturen utifrån personalens emotioner för att på så sätt kunna förtydliga vilka behov av färdigheter hos personalen som behövs samt vilka svårigheter personalen står inför. Vi har abduktivt studerat personalens arbetsmiljö utifrån Erving Goffmans teori om totala institutioner och Arlie Hochschilds teori om att bedriva ett emotionellt arbete. Detta gör vi för att utgå från ett etablerat teoretiskt ramverk som vi samtidigt vill ställa i relation till det perspektiv som personalen återger och som tycks forma deras världsbild.

## 1.3 Syfte och Frågeställning

Svenska studier menar att forskning med ett personalperspektiv på de emotioner som förekommer inom de särskilda ungdomshemmen är begränsad (Andersson 2021, 26). Forskningen har istället ägnat fokus åt de placerade ungdomarna och hur organiseringen av vårdinnehållet förefallit. Därför finns kunskapsluckor vad avser den personal som arbetar med att behandla och kontrollera de placerade ungdomarna och hur den personalen upplever sitt uppdrag och sin arbetsplats. Simultant pekar organisationsforskare på att emotionalitet och rationalitet är framträdande faktorer för att faktiskt kunna förstå en arbetsplats (ibid, 11). Vidare belyser Andersson att de som arbetar som behandlingsassistenter inom SiS i hög grad försätts till att bedriva ett känslomässigt engagemang. Detta görs i relation till ungdomarna de möter på institutionen, men även i relation till de kollegor som arbetar där och till sig själva. Detta gör det emotionella arbetet tredelat då det förutsätter ett relationsskapande till ungdomarna, till kollegorna och förhållandet till de egna känslorna som uppstår på och kring

arbetsplatsen. Ett ungdomshem inom SiS är således otvivelaktigt en emotionell arena (ibid, 44), vilket kan härledas tillbaka till Hochschilds teori om emotionellt arbete. Till det är den slutna ungdomsvårdens uppdrag präglad av en komplex dubbelhet vad avser balansen mellan att å ena sidan behandla ungdomarna och å andra sidan kontrollera ungdomarna, vilket även Goffman lyfter utifrån sina studier av totala institutioner. För att få en bättre och mer illustrativ uppfattning om de särskilda ungdomshemmen som institutionsmiljö så bjuder Wästerfors på en talande beskrivning av platsen; “avslappnat fast ändå strikt, lojt fast ändå uppstyrt, ett “hem” fast ändå inte” (Wästerfors 2019, 12–13).

Med detta som bakgrund har vårt syfte landat i att undersöka hur våra intervjupersoner uppfattat sin arbetsplatskultur gällande de emotioner, arbetsplatsens egenheter och den komplexitet som framträder för personal som arbetar inom den svenska slutna ungdomsvårdsmiljön. Vi kommer således att presentera ett personalperspektiv utifrån tre olika huvudteman; SiS som arbetsmiljö, kompetens- och lämplighetsbetydelsen för anställda inom SiS samt identifierade svårigheter för anställda inom SiS.

För att studera detta har vi utgått från följande frågeställningar:

1. Hur beskriver personalen på SiS sin arbetsplats och det uppdrag de är satta att utföra?
2. Vilka element beskriver personalen som viktiga för att kunna utföra detta arbete?
3. Hur påverkar arbetsplatskulturen personalens emotioner vad avser riskerna i att arbeta i denna institutionsmiljö, i relation till de brister som finns och den meningsfullhet uppdraget innebär?



## 2. Tidigare forskning

Vad avser den tidigare forskningen inom de särskilda ungdomshemmen så är den i mångt och mycket fokuserad på den behandling som bedrivs inom institutionen och främst från de placerade ungdomarnas perspektiv. Ett vidare intresse inom forskningen har varit att fokusera på det fysiska, psykiska och sexuella våldet som förekommer innanför institutionens väggar. Vi har försökt fånga de delar vi kan utifrån den forskning som bedrivits på svenska särskilda ungdomshem som belyser personalens perspektiv utifrån emotioner, institutionens egenheter och svårigheter. Därför har vårt primära fokus varit mindre inriktat på det våld som förekommer, men då våld de facto är närvarande så går det i sin helhet inte att utesluta.

### 2.1 Det Goffmanska perspektivet i samtida forskning

Kamilla Biszczanik, doktorand, och Sabine Gruber, universitetslektor inom samhälle och kultur menar att Erving Goffmans teori om totala institutioner kan tillämpas för att förstå hur SiS kan anses fungera som en tvångsanstalt för förändring (Biszczanik & Gruber 2021, 54). Andersson menar att trots att vissa saker har förändrats sedan Goffmans studier av totala institutioner på 1960-talet så kan mycket fortfarande appliceras på dagens ungdomsvård. Bland annat den maktsymmetri mellan ungdomar och SiS-personal gällande ungdomarnas känsla av maktlöshet inför personalens negativa involvering och avsaknad av samarbetsvilja. Men, i kontrast till det är dagens institutioner mer präglade av behandling och rehabilitering. Miljön är därtill trevligare, erbjuder fler fritidsaktiviteter och bjuder på ett utökat utrymme för hemvistelser. Dessutom är klyftan mellan ungdomarna och personalen numera reducerad. Andersson hänvisar till att Goffman bland annat nämner att en total institution kan liknas vid en "social hybrid" då det dels är ett tillfälligt hem och en boendegemenskap, dels en formell organisation styrd av regler och föreskrifter. Det är i denna växelverkan som konflikten mellan de behandlade humana principerna och den institutionella effektivitetens kontroll blir personalens centrala utmaning (Andersson 2021, 23–24). Wästerfors menar att Goffmans analys fortfarande har giltighet och att det "totala" greppet som ett institutionsutövande likt de svenska särskilda ungdomshemmen representerar ännu inte har lossnat (Wästerfors 2019, 35).

## 2.2 Den dubbelsidiga växelverkan mellan vård och kontroll

Personalen står ständigt inför en intressekonflikt i att å ena sidan ge vård och å andra sidan utöva kontroll. Detta kräver ett avancerat känslorarbete från personalens sida när disciplinering över ungdomen ska utövas och där känslorna blir ytterst närvarande i arbetet med konflikthantering (Biszczanik & Gruber 2021, 53). Wästerfors återger hur särskilda ungdomshem präglas av en slutenhet och en ofrihet där tiden regleras och övervakningen begränsar ungdomarnas hopkrympta svängrum. Allt för att garantera att ungdomarna inte ska kunna göra vad som helst under tiden de är placerade på SiS. Kontroll är själva poängen eftersom institutionens syfte är att disciplinera de unga, även om det inte är den officiella inramningen (Wästerfors 2019, 13). Lia Ahonen och Jürgen Degner, båda universitetslektorer inom juridik, psykologi och socialt arbete, lyfter å sin sida att personal som arbetar på SiS inte nödvändigtvis *vill* placera sig i en maktposition till ungdomarna, även om det är nödvändigt för att upprätthålla kontrollen. En strategi de nämner är att personalen istället placerar sig i en föräldraroll, där deras fostringsmetoder snarare ska ses som uppfostrande istället för ett maktutövande då det finns en föreställning om att det upplevs som mindre hotande för de placerade ungdomarna (Ahonen & Degner 2012, 328).

## 2.3 Våldsinslagen på de särskilda ungdomshemmen

I vår uppsats har vi som sagt försökt begränsa vårt fokus på våld inom de särskilda ungdomshemmen med anledning av att mycket tidigare forskning redan ägnat det fenomenet ett stort utrymme. Samtidigt är det oundvikligt att inte kort nämna detta. Bland annat menar Wästerfors att det är egendomligt att våld inom SiS ses som avvikande och udda, parallellt som det ses som väntat och vardagligt. Då våldet utgör en taktisk och effektiv handlingsmöjlighet för unga så agerar den även som underförstådd och subtil resurs för personalen. Wästerfors menar att även om en institution utan våld vore lämplig, så är den samtidigt svår att föreställa sig eftersom den i viss mening är ett våld i sig när institutionen bygger på tvång, låsta dörrar, stängsel, taggtråd, larm och övervakning (Wästerfors 2019, 16–20). Vidare refererar Andersson (2021) till att tidigare forskning har visat att ungdomar mellan 12 och 17 år som placerats på en ungdomsinstitution löper tre gånger högre risk att utsättas för fysiskt våld i jämförelse med normalpopulationen. Samt, att ju mer sluten institutionen är desto högre är risken att utsättas för fysiskt våld. Förklaringen som ges till detta är bland annat att personal som arbetar inom dessa institutioner saknar adekvat utbildning för att genomföra ett korrekt arbete, samt att organisationerna som arbetar med

denna problempopulation tenderar att organiseras utifrån säkerhets- och kontrollaspekter snarare än vård och behandling. Samtidigt lyfts det att personalen tenderar att bli mindre villig att investera emotionellt i de ungdomar som uppvisar ett svårare beteende. Våldet sägs minska om tvånget ökar, samtidigt minskar behandlingsmotivationen om tvånget ökar. I sin tur blir detta kontraproduktivt då ungdomar behöver motiveras till förändring under tiden på institutionen. Med det menas att miljön blir avsevärt lämpligare om den präglas av prosociala normer, men även där våldssituationerna begränsas i högsta möjliga mån (Andersson 2021, 30–31).

## 2.4 Kompetensbristen inom SiS

Andersson (2021) nämner att det är avgörande för relationerna mellan kollegor på ett ungdomshem att det kollegiala samarbetet fungerar samt att det finns ett organisatoriskt stöd. Det är även centralt att personalen erbjuds handledning och vidareutbildning för att hantera den komplexa miljön och de svåra men även vardagliga situationerna som de i sitt yrkesutövande försätts i. En ytterligare vital aspekt är att personalen som arbetar på de särskilda ungdomshemmen bör känna för vården av ungdomarna (Andersson 2021, 35). Samtidigt lyfter Andersson, att trots att det finns ett utbildningskrav om två års eftergymnasial utbildning så visar forskningen på att de flesta behandlingsassistenterna är lågutbildade (ibid, 19). Det kan ställas i relation till att han även nämner att institutionen brister i att erbjuda lämplig vidareutbildning till de redan anställda, vilket i sin tur ger konsekvenser av att personalen inte tilldelas metoder och verktyg i hur man lämpligast använder konflikthantering och behandling och därmed ytterligare begränsas i att navigera mellan vård och kontroll (ibid, 33–34). Biszczanik och Gruber (2021, 62) hänvisar dessutom till den forskning som menar att kvantiteten och kvaliteten på den säkerhetsutrustning som används inom den låsta tvångsvården fallerar, om inte personalen som ska använda sig utav den besitter kompetensen att hantera den.

## 2.5 Behandlingsassistentens emotionella arbete

I Biszczanik och Grubers (2021) artikel synliggörs de strategier hos behandlingsassistenterna på de särskilda ungdomshemmen som formar deras roller i en vardag som präglas av otrygghet och rädsla. Strategierna tar avstamp i Arlie Hochschilds teorier om emotionellt arbete och känslohantering (Biszczanik & Gruber 2021, 61), som belyser hur människor anpassar sina känslor till de känsloregler som råder i en viss kontext (ibid, 56). Resultatet från

deras studie visade exempelvis att personalen aktivt ”gjorde säkerhet”, genom att ligga steget före för att förebygga konflikter, eller att mentalt “backa upp” varandra kollegor emellan. Författarna menar att dessa strategier utgör en påfrestande form av emotionellt arbete, där den första kräver emotionellt arbete av den enskilda medarbetaren medan den andra görs i samspel i relation till arbetsgruppen (ibid, 61). Båda strategierna kräver att behandlingspedagogerna måste hålla känslor som rädsla, osäkerhet och stress i schack. Denna typ av känslokontroll kallar Hochschild för ytagerande, vilket innebär en medveten ansträngning för att visa upp känslor som man egentligen inte känner. Detta i sig riskerar att ge upphov till emotionell dissonans som kan öka risken för stress och utmattning (ibid, 61). I en studie skriven av Peter Andersson och Carolina Överlien, professor inom socialt arbete, betonar de intervjuade inom personalgruppen att det är viktigt att kunna distansera sig från det våld som de blir utsatta för genom att göra skillnad på yrkesroll och egen person. För att kunna göra detta menade intervjupersonerna att det krävs en viss typ av personlighet, som besitter förmågan att låta påfrestande situationer eller händelser rinna av en utan att ta det personligt (Andersson & Överlien 2018, 71). Andersson (2020) kopplar det i en annan studie till Hochschilds teori om känsloregler, att dessa känsloregler är högst nödvändiga, eftersom anpassningen av sitt agerande till känsloregler skapar och upprätthåller en friktionsfri interaktionsordning. Känsloreglerna kan förklaras fungera som oskrivna instruktioner till personalen angående hur, vad och när de ska känna i relation till vad och vem (Andersson 2020, 2). Andersson vidareutvecklar detta i sin avhandling och menar att specifika känslor är olämpliga att visa för både kollegor och ungdomar, eftersom en konsekvens kan leda både till splittringar i personalgruppen, men också en försvagad auktoritet inför ungdomarna (Andersson 2021, 83).

## 2.6 Behovet av det emotionella stödet

Gällande det organisatoriska stödet refererar Andersson till Mark Taylors studie (2011) som föreslår att de känslomässiga utmaningarna på en arbetsplats med mycket smärta och lidande kräver en emotionellt stödjande miljö i form av exempelvis professionella stödgrupper. Stödgrupperna ska i första hand tillhandahålla en miljö där personalen kan uttrycka och reflektera över hur arbetsplatsen påverkar både de egna och kollegornas emotioner (Andersson 2021, 40). Taylor beskriver vidare i sin studie hur han själv arbetat som socialarbetare med ungdomar med svåra psykiska problem och i samband med det haft tillgång till en stödgrupp där personalen fick utrymme och tillåtelse att prata om känsliga

situationer som påverkat dem känslomässigt negativt. Syftet var därmed inte att hitta praktiska lösningar, istället var det något renande med att ha ett självständigt och säkert utrymme med regelbundenhet där den känslomässiga bördan av arbetet kunde upptäckas och utforskas i grupp. Alltså skapades en miljö för personalen att engagera sig i, där toleransen av psykisk smärta blev ett tillvägagångssätt för att förvandla smärtan till något mer uthärdligt (Taylor 2011, 74).

## 2.7 En institution drabbad av tystnadskultur

Då tystnadskultur visade sig vara aktuellt för vår studie men forskning om detta till synes är utforskat på de särskilda ungdomshemmen, vill vi istället diskutera tystnadskultur inom organisationer i allmänhet, men även inom poliskåren. Vi utgår från en forskningsrapport från BRÅ (2019) som lyfter tystnadskultur. Ytterligare ett relevant begrepp i sammanhanget är Erika Heniks, professor i management och ledningsanalytiker definition om ”whistleblowing” eller ”visselblåsning”.

I BRÅ:s rapport om tystnadskultur hänvisar de till de händelser som personer drar sig för att berätta om. Det handlar bland annat om missförhållanden som sker, där termen kultur hänger samman med det normsystem som vissa personer som ansluter sig till en grupp anammar i samband med en socialiseringsprocess. Det som skiljer den individuella tystnaden från själva tystnadskulturen är att man inom kulturen tillägnat sig vissa normer, föreställningar, vanor och antaganden inom det kollektiv man ingår i, medans en individuell tystnad snarare kan härledas till de normer som finns i ett samhälle i stort (BRÅ:2019:10, 17–18). En tystnadskultur kan påverka individen olika beroende på bland annat individens status, position i kollektivet och tillhörighetsgrad (ibid, 19). En tystnadskultur inom en organisation likt SiS kan liknas med den tystnadskultur som äger rum inom Polisen, där det inom forskningen används begrepp som *blue code of silence* och *blue wall of silence* för att beskriva de informella regler som finns vad avser att man inte ska rapportera kollegors tjänstefel eller lagöverträdelser (ibid, 19). Vad avser tystnadskultur för organisationer bottnar de oftast i en oro för dåligt rykte eller en bristande tilltro till att en anmälan ger ett önskat resultat. Tystnadskulturen som förekommer inom en organisation eller delar av en organisation handlar om att det finns en norm som instruerar medarbetarna inom organisationen att hålla tyst om de regelbrott som förekommer. Detta kan även härledas till att tystnadskulturen har lättare att få fäste inom organisationen än vad ett högt rättspatos har, i synnerhet när det inte

anses drabba den enskilda individen utan en mer abstrakt del av organisation istället. En tystnadskultur kan upprätthållas då individer som går emot tystnadskulturen och slår larm om oegentligheter ofta får utstå kritik, repressalier och vidare utmålas som missnöjda individer med en egen syn på historien som sägs sakna en verklighetsförankring (ibid, 97–98). BRÅ anger att det i vissa fall beskrivs som att den som synar verksamheten på felaktigheter blir en fiende och ett föremål för ett vi-mot-dig-tänkande. Denna tystnadsmekanism kan leda till att en initial reaktion mot den person som slår larm upplevs av de andra att den ifrågasätter gruppen i sin helhet. Det kan skapa turbulens, komplicera saker och uppfattas som illojalt och därmed ouppskattat. Oro för att bli utfrysad i sin arbetsgrupp, av ledningen eller vissa tongivande chefer får därför betydelse för de individuella tystnadsmekanismerna vilket även hänvisas till ett tydligt tecken på att det råder en tystnadskultur inom organisationen (ibid, 108–109).

Henik menar att det trots allt finns personer som agerar som ”visselblåsare” inom organisationer. Men som först efter vissa överväganden vad avser vilka åtgärder som är möjliga att vidta och om det är värt att vidta en åtgärd beroende på kommande repressalier ändå beslutar sig för att bryta mot tystnadskulturen. Här menar Henik att värderingar, känslor, övertygelser, attityd, normer och om det anses att vissa handlingar från andra verkligen är värda att utmana och motsätta sig i ett försök att påverka och förändra spelar en avgörande roll. Till sist menar Henik att en tystnadskultur inom en organisation är beroende av hur en organisation har för vana och rutin att svara på de rapporteringar om missförhållanden som kommer till dess kännedom. Om organisationen svarar och agerar på missförhållanden så kommer organisationen inte att behöva präglas av en tystnadskultur och således kommer det inte att behövas en visselblåsare för att avslöja och agera på eventuella oegentligheter (Henik 2015, 442–449).

## 3. Teori

I detta avsnitt presenteras uppsatsens teoretiska utgångspunkter, där de teorier vi har valt ämnar hjälpa oss att analysera och tolka det empiriska materialet vi har samlat in. Först presenteras Erving Goffmans teori om totala institutioner som behandlar vilka egenheter som blir framträdande vid frihetsberövanden av samhällets avvikande medborgare. Bland annat diskuterar han hur totala institutioner påtvingar de institutionsplacerade att genomgå en moralkarriär där de förväntas anpassa sig efter det övriga samhällets normer och ideal. Han diskuterar även vilka svårigheter som medförs när personalens arbetsobjekt är människor. Vidare lyfter Goffman hur svårnavigerat det ter sig i den växelverkan som uppstår mellan att å ena sidan vårda och å andra sidan kontrollera de institutionsplacerade. Därefter följer Arlie R. Hochschilds teori om hur arbetet med människor i en känslöfylld arena utgör ett emotionellt arbete, där personal kan arbeta både från ett ytagerande och djupagerande med de känsloregler som stipuleras utifrån arbetsplatsens oskrivna regler och antagna normer.

### 3.1 Totala institutioner

Erving Goffman, professor i antropologi och sociologi, studerade på 1960-talet så kallade totala institutioner i form av anstalter och den slutna psykiatrin. Goffman fann att många av de totala institutionerna tycktes fungera som ett förvaringsutrymme för intagna trots att de framställer sig som förnuftiga organisationer med ett medvetet syfte. Institutionen förmedlar sitt syfte genom att legitimera att de bedriver en verksamhet som genererar gillade resultat bland allmänheten. Detta görs genom att presentera sig som en organisation som behandlar och skyddar samhället när de omhändertar avvikande samhällsmedborgare. Institutionens tanke är att under det frihetsberövande omhändertagandet forma dess intagna till det övriga samhällets normer och ideal, vilket Goffman (Goffman 2014, 59) liknar vid ett *drivhus för människoförändring* (ibid, 19). I den parollen blir det logiskt att en intagen ska ta avsked från sitt forna jag, genom att göra en moralkarriär i linje med institutionens övertygelse om rätt och fel, istället för att hålla fast vid sina tidigare roller och uppträdanden. Denna övertygelse om institutionens nytta och syfte är vital för att personalen ska kunna identifiera ett sammanhang i de dagliga aktiviteter som bedrivs inom institutionen. En väsentlig skillnad i jämförelse med andra yrken som Goffman lyfter är att personalen inom en sluten institution arbetar med att hantera ”objekt” i formen av människor (ibid, 59) medan personal i andra yrken i regel arbetar med att leverera en tjänst eller hantera en produkt.

Vidare menar han att arbeta med människor, i detta fall intagna, tvingar personal att hantera klassiska dilemman som blir naturliga steg i att leda människor framåt. Goffman exemplifierar det genom att beskriva att om en person självskadar och personalens uppgift är att hålla denne vid liv så kan det ses nödvändigt att ha denne under ständig tillsyn (Goffman 2014, 61). Detta liknar förövrigt det som SiS benämner som ”vård i enskildhet”, där ungdomen hålls isolerad från övriga ungdomar och är under ständig uppsikt av personal för att avhålla ungdomen från att skada sig själv eller andra. Det kan leda till att de behandlingsprinciper som en intagen anser sig berättigad till kan hamna i konflikt med de principer som en individ utanför den totala institutionen önskar att behandlas efter. Därigenom blir personalens förpliktelse att följa vissa mänskliga principer inom behandlingen av intagna problematisk, då det ständigt ska balanseras mellan att å ena sidan ha de humana principerna i beaktande och å andra sidan beakta och upprätthålla institutionens effektivitet. Andra exempel på hur institutionens effektivitet upprätthålls är bland annat genom att inte låta intagna få tillgång till vissa privata ägodelar för att de utifrån en säkerhetsklassning anses vara riskfyllda vad avser självskada eller medför risk för att skada andra. Personalen kan dessutom genom olika medel reglera hur de intagna förväntas att bete sig. Ett exempel på detta är olika privilegiesystem (ibid, 62). Ser vi till hur SiS använder sig av ett privilegiesystem så benämns det som ”teckenekonomi”. Via våra intervjupersoner har vi fått till oss att genom teckenekonomin kan de placerade ungdomarna samla poäng baserade på deras skötsamhet. I syfte att sköta sig för att vidare belönas med större utrymme för frihet i form av exempelvis hemvistelser eller möjlighet till sociala och trevliga aktiviteter inne på institutionen.

En annan aspekt Goffman betonar är att personal som arbetar med människor ständigt måste vara på sin vakt för oberäkneliga händelser. Det kan vara i relation till ett flykttförsök, att intagen avser hindra personalens planer, provokationer, intriger och utåtagerande beteenden. Detta kan grunda sig i allt ifrån att en intagen vill stärka sin självkänsla till att lindra den tristess som äger rum inne på en total institution (Goffman 2014, 64). Vidare menar Goffman att personal som arbetar med människor måste ta hänsyn till att upprätthålla den professionella distansen för att det lätt kan bildas kamratliga känslor mellan en personal och en intagen. Dilemmat uppstår i de sammanhang när en intagen beter sig avvikande och bryter mot institutionens regler. I situationer där den sociala distansen blivit av en närmre karaktär så kan det personliga engagemanget leda till att personal känner sig sårad, dels av vad en intagen inne på institutionen gör, men även vad institutionsutövandet gör mot den intagne. Likväl kan en nära relation mellan en intagen och en personal bli en grogrund för meningsskiljaktigheter



om arbetssätt och lämplighet kollegor emellan, med hänvisning till vad som anses vara en lämplig social distans mellan intagen och personal. En nära social distans kan uppfattas av kollegor och intagna som att personal upphör med att vara på sin vakt eller bli mer tolerant och påverkbar. Goffman nämner även att det är inte ovanligt att delar av personalen inom en total institution anser att intagna saknar förnuft och ansvarskänsla och därmed blir olämpliga att skapa ett känslomässigt engagemang till. Den sociala distansen blir dessutom mer påtaglig i samband med att personalens huvudsakliga syfte är att gestalta den ordning och kontroll som institutionen ska representera. Goffman menar att arbetet med människor i en total institution medför speciellt ställda krav på personalens vardagliga sysslor eftersom arbetet utförs i en specifik moralisk anda. Personalen måste vara rustad att bemöta de intagnas fientligheter och krav, där det förväntas av personalen att bemöta detta med institutionens rationella perspektiv. Han menar att det inte är ovanligt att dessa institutioner antar att så snart en individ skrivs in på institutionen så motsvarar individen det som institutionen förväntas att omhänderta. Exempelvis att en intagen är farlig, antingen för sig själv eller för samhället. Därför är det inte ovanligt att institutionen präglas av ett ”säkerhets-spöke” (ibid, 66) som legitimerar institutionen att utöva handlingar som försvaras genom att utföra dem i säkerhetens namn för att undkomma eventuella faror. Institutionen utför därför det som kan likställas med en social kontroll (ibid, 64–66). Goffman menar vidare att personal som arbetar i direkt anslutning till de intagna kan känna att de tilldelats en motsägelsefull uppgift. I synnerhet när de måste tvinga de intagna till lydnad i symbios med att de ska ge intryck av att tillämpa mänskliga principer och förverkliga institutionens rationella målsättningar, alltså; å ena sidan kontrollera, å andra sidan vårda (ibid, 71).

### 3.2 Hochschilds teori om emotionellt arbete

I boken *The managed heart* (1983) diskuterar Hochschild begreppet “emotionellt arbete”. Hon menar att ett emotionellt arbete kräver att människan antingen framkallar eller kväver känslor som uppstår i olika situationer för att producera ett mer rätt och bättre sinnestillstånd hos andra. I vårt fall kan det handla om att invägga en placerad ungdom i en känsla av att denne placeras och omhändertas i en trygg miljö. Denna typ av arbete kräver ett samspel mellan tankar och känslor, och utfallet kan i vissa fall leda till att personalen som utför det emotionella arbetet blir främmande eller alienerad från en aspekt av jaget (Hochschild 1983, 7).

Hochschild förklarar att en del personer drar slutsatsen att endast *ett jag* är det riktiga jaget, vanligtvis det icke-arbetande jaget. Hon menar dock att majoriteten anser att både det arbetande jaget och det icke-arbetande jaget är verkliga och meningsfulla på sitt eget sätt och i sitt eget sammanhang. Vidare menar Hochschild att denna personalgrupp oftast välkomnar att göra en separation mellan de två jagen och beskriver att de hanterar deras emotionella arbete på ett mekaniskt sätt. Exempelvis så pratar de om sina känslor som objekt de har lärt sig att reglera och kontrollera snarare än som naturliga känslor (Hochschild 1983, 133).

Hochschild förklarar att även om alla personer utför någon form av skådespeleri på sin arbetsplats så finns det två sätt att göra det på, detta kopplar hon till Goffmans begrepp om "ytagerande" och "djupagerande". Enligt Hochschild är denna personalgrupp som utövar ett emotionellt arbete mer erfaren och tenderar till att generellt vara mer skickliga på att använda sig av sitt ytagerande än andra yrkesgrupper som inte arbetar med att framkalla känslor hos andra. Ytagerandet menar hon utgörs av att försöka ändra hur vi uppfattas utifrån, exempelvis genom att använda oss av ett kroppsspråk som vill förmedla självsäkerhet trots att vi upplever känslor som rädsla, otrygghet eller osäkerhet. Djupagerande betyder i sin tur att personen inte försöker framstå som något som personen inte känner, snarare är det som personen förmedlar ett naturligt resultat av att uttrycka de känslor som uppstår i stunden (Hochschild 1983, 35). Inom just det emotionella arbetet förklarar Hochschild att känsloregler är något som används frekvent, där yrkesutövaren intar en viss roll där hen följer oskrivna regler eller normer som anses vara lämpliga inom en viss social kontext (ibid, 59).

Vidare menar Hochschild att det finns tre ställningstagande som arbetaren kan inta gentemot sitt arbete, där alla tre har sin egna risk. I det första ställningstagandet identifierar arbetaren sig alltför helhjärtat med sitt arbete och riskerar därmed att bli utbränd. I det andra ställningstagandet kan arbetaren tydligt skilja mellan yrkesroll och egen person och är därför mindre benägen att drabbas av utbrändhet. Även i det tredje ställningstagandet görs detta, men personen klandrar däremot sig själv för att skilja mellan dessa och blir istället nedsättande mot sig själv då detta leder till en risk för främlingskap från att agera överhuvudtaget. Hochschild menar att den första potentiellt är mer skadlig än de andra två. Däremot påtalar hon att riskerna skulle kunna minimeras om arbetaren gavs utrymme till att känna en större känsla av kontroll över villkoren för sitt arbetsliv (Hochschild 1983, 187). Den första typen av arbetare ser inte på sitt agerande i jobbet som skådespeleri och har antingen ingen eller väldigt liten medvetenhet av ett "falskt jag". Arbetaren kommer troligen

ge varm och personlig service, men blir själv identifierad med det och är mindre bra på att försvara sig mot när olämpligt beteende blir riktat mot en. Detta kan i sin tur leda till att arbetaren mer sannolikt kommer lida av stress och riskerar att bli utbränd. En försiktighetsåtgärd mot utbrändhet är att många erfarna arbetare utvecklar en tydlig separation av yrkesroll och egen person. Detta görs genom att arbetaren tydligt definierar för sig själva när de "skådespelar" och när de inte gör det, d.v.s. att de vet när deras djup- och ytagerande är "deras egna" eller när det är en del av arbetet (ibid, 188).

Hochschild förklarar att institutioner av alla sorter har blivit väldigt sofistikerade i teknikerna av djupagerande, och att institutioner föreslår för personalen inom den hur de spontant ska känna, tänka och se på saker (Hochschild 1983, 50). Detta, menar Hochschild, görs möjligt på grund av att institutioner aktivt arrangerar det Goffman benämner som *front stage* - vilket utgörs av de internaliserade normer och förväntningar på beteende som formats av miljön, den speciella roll man spelar i den och av det fysiska utseendet. I vårt fall kan det kopplas till att miljön har för avsikt att övertyga både personalen och ungdomarna om att det råder å ena sidan en kontroll, i form av exempelvis låsta dörrar och larmsystem, men å andra sidan också vård i form av mer "hemtrevligt" inredda sällskapsrum. När Hochschild ska illustrera hur institutioner producerar sofistikerade tekniker för djupageranden så använder hon sig av Albert Cohens studie om barn med psykiska problem vid en klinisk institution, som exemplifierar hur ledningen på en institution som vårdar barn med psykiska problem ger råd eller indirekt bestämmer hur personalen på golvet ska känna inför de placerade barnen och deras oberäkneliga beteenden. Ledningen förmedlade att personalen bör se på barnen som offer, med enorma behov av omvårdnad och överseende för att på så sätt bryta ner barnens bild av vuxenvärlden som hatisk och fientlig (ibid, 52). Personalen fick även lära sig av ledningen hur de skulle känna *om* barnen; personalen fick inte svara med ilska eller agera i avsikten att bestraffa, fastän det ibland ses som passande för dem att isolera barnen för att förhindra att de skadar sig själva eller varandra. Men framförallt förväntades personalen att alltid styras av en klinisk attityd samt att visa värme och kärleksfullhet. Hochschild betonar följaktligen att det kräver ett enormt känslöarbete att vara varm och kärleksfull mot ett barn som förolämpar, skriker och fysiskt skadar personalen (ibid, 52).

## 4. Metod

Vi påbörjade examensarbetet med att resonera kring hur vi önskade analysera den institution vi intresserat oss för; Statens institutionsstyrelse (SiS). Vi valde tidigt i processen att anta en kvalitativ ansats utifrån semistrukturerade intervjuer med personer som är eller har varit anställda på SiS ungdomshem. Syftet landade snart i att undersöka hur våra intervjupersoner uppfattar sin arbetsplatskultur vad avser de emotioner, arbetsplatsens egenheter och den komplexitet som framträder i den slutna ungdomsvårdsmiljön. Vi ville med hjälp av intervjuerna fånga deskriptiva detaljer; vi ville alltså inte bara veta om – utan även vad, hur och varför med en utgångspunkt i att finna nyanser och detaljer inom ämnet (Bryman 2018, 479). Inledningsvis upprättade vi därför en semistrukturerad intervjuguide (se bilaga 1) där vi inriktade oss på vissa specifika frågor, samtidigt som vi gav intervjupersonerna utrymme att få tala fritt utifrån de givna teman som belystes under samtalet.

### 4.1 Arbetsprocessens val och utföranden

Under uppsatsens skrivprocess har vi valt att utgå från ett abduktivt tänkande. Med det menas att vi utifrån en teoretisk förförståelse, nämligen det Goffmanska perspektivet och Hochschilds emotionssociologi, studerat våra intervjupersoners berättelser. Det har därför varit viktigt för oss att utifrån vad intervjupersonerna berättar för oss och hur de väljer att berätta det vidare kunna förstå vilka perspektiv som formar deras världsbild. När vi förstått och formulerat den verklighet våra intervjupersoner delgett oss vill vi beskriva en sociologisk redogörelse för deras sociala verklighet på grundval av de teoretiska perspektiv vi utgår ifrån (Bryman 2018, 478). Det vill säga att vi vill upprätthålla en växelverkan mellan valda teori och vår insamlade empiri.

Vad avser sammanhanget var vi beslutsamma kring att det var SiS särskilda ungdomshem som var av intresse, samt att det av etiska skäl blev mer lämpligt att vända oss till de som arbetar inom SiS och inte de barn och ungdomar som är placerade inom SiS. Det hänvisas till att institutionen med dess känsliga målgrupp är stängd för insyn och något vi som studenter inte får tillgång till. Vi visste på förhand att det kunde vara svårt att hitta lämpliga kandidater, men tack vare att vi lyckades finna två olika *gate-keepers* med relation till någon som arbetar/arbetat inom SiS, så lyckades vi nå fler intervjupersoner via ett snöbollsurval (Eldén 2020, 79–80). Intervjupersonerna kontaktades via sms eller mail med en beskrivning av vår uppsatsidé, där vi bad dem återkomma om de var intresserade av att ställa upp på en intervju.

När vi efter fem utförda intervjuer kunde identifiera vissa gemensamma likheter, dvs. en mättnad i materialet, ansåg vi att det var lämpligt att upphöra med fler intervjuer och istället fokusera på analysen av den insamlade empirin (Bryman 2018, 504–507). Då vi varken önskade att deduktivt begränsa oss inom ämnet eller induktivt vara helt öppna till ämnet så följde vi Ashley T. Rubins råd om att enkelt formulera vad vi vill veta mer om inom ett visst område, nämligen arbetsplatsens emotioner, egenheter och komplexitet. Det var först efter två intervjuer vi insåg vilket vidare fokus vi skulle avgränsa oss till, nämligen våra intervjupersoners skildringar om hur det var att arbeta i denna säregna miljö som den slutna ungdomsvården ändå är (Rubin 2021, 38).

## 4.2 Intervjubeskrivning

Det empiriska materialet består av intervjuer med personer som arbetat eller arbetar som behandlingsassistenter, behandlingspedagoger, teamleaders eller avdelningsföreståndare inom SiS ungdomshem. Vi har genomfört fem intervjuer med personer som arbetat vid tre olika SiS-institutioner med både placerade killar och tjejer i åldern 15–21 år. Intervjuerna har spelats in för att vidare transkriberats i sin helhet och omfattar ett material på cirka 5 timmar långa ljudfiler och 61 sidor textmaterial som vi vidare kodat och analyserat. Vi har följt vår intervjumall men samtidigt adderat frågor under intervjuens gång och låtit intervjupersonerna tala fritt, vilket tillfört fina insikter längs med vägen. Generellt vill vi påstå att våra intervjupersoner varit väldigt generösa i att dela med sig av sina erfarenheter och att intervjuguiden var ett bra stöd för att ta oss vidare i intervjuerna.

## 4.3 Kodning och analys

Efter transkriberingen valde vi att genomföra en initial inläsning där vi skapade analytiska memos via en kommentarsfunktion. Detta gav oss möjlighet att systematiskt granska och påbörja analysen av data, samtidigt som det gav oss tillfälle att minnas tillbaka till vilka insikter och idéer som uppkom redan under intervjustadiet (Rubin 2021, 182). Att skapa memos hjälpte oss även att påbörja den initiala kodningen, simultant som vi blev familjära med materialet. Att snabbt återgå till det skrivna materialet efter att ha lyssnat igenom ljudfilerna gav oss även utrymme till att registrera latent innehåll som tonlägen, sarkasm, uppgivenhet, humor och upprördhet som vidare gav oss bättre allmän uppfattning om hur en vidare tolkning skulle formuleras. Därefter påbörjade vi den öppna kodningen där vi identifierade vad som kunde vara av intresse utifrån de kodförslag vi kommit överens om. Här

använde vi färgläggning av citat som teknik, där varje kod hade sin egen färg med kommentarer om specifika förklaringar och andemeningar (ibid, 187). Därefter samlade vi alla kodade citat i en kodlista som kunde ge oss en indikation på vilka koder som visade en högre frekvens än andra, vilket ledde oss till att kunna koda om det som kanske inte hade en vidare hög frekvens men som vi ändå ansåg vara relevant för omkodning och resultatet i sin helhet. När kodlistan var sammanställd och noga genomgången tog vi ställning till vad som var av ett mer centralt intresse i relation till vad vi önskade att säga med vår data (ibid, 189). I detta skede valde vi att skapa tre övergripande kodfamiljer; Egenheterna med SiS som arbetsmiljö, Kompetens- och lämplighetsbetydelsen för anställda inom SiS samt Identifierade svårigheter för anställda inom SiS. Samtliga tre kodfamiljer hade 4–6 olika underkoder som inrymdes under en kodfamilj (Drisko & Maschi 2015, kap 4:20-22). För att förtydliga och klargöra hur citaten skulle kodas och således placera sig väl i en kodfamilj fick varje kodfamilj en styrande definition. Allt detta samlades i Excel där varje kodfamilj fick ett eget ark. Citat och definitioner sorterades in vågrätt och underkoderna sorterades lodrätt så att vi vidare kunde sätta ett kryss i kolumnerna för vilken eller vilka underkoder vi ansåg kunde stämma in på det utvalda citatet (Rubin 2021, 198).

#### 4.4 Validitet och reliabilitet

Validitet och reliabilitet är centrala kriterier vad avser kvalitetsbedömning inom forskning. För att beakta detta har vi under analysarbetet fört en ständig dialog gällande våra personliga tolkningar och val av koder för att reducera att validiteten och reliabiliteten påverkas negativt. Reliabilitet betyder att något är konsekvent utfört medan validitet innebär att vi mäter det vi säger att vi ska mäta (Drisko & Maschi 2015, kap 2:21). Saker som påverkar reliabiliteten är bland annat vår förförståelse och vår personliga inställning till den miljö vi studerar, i synnerhet i dessa tider då mycket kritisk medial uppmärksamhet har riktats mot SiS. Därför är det viktigt att beakta vår egen bias när vi granskar och kodar datamaterialet, för att försöka bibehålla en objektiv ställning som begränsar risk för snedvridet resultat. En tumregel inom kvalitativ metod är att läsaren av resultatet ska vara fullt införstådd i hur vi som studenter samlat, kodat och analyserat vår data genom att vi är så detaljerade och transparenta i vår metodbeskrivning som möjligt. På så sätt närmar vi oss begreppen validitet, replikerbarhet och transparens (Drisko & Maschi 2015, kap 1:6). Vi har beaktat detta i den mån det går och försökt vara så tydliga som möjligt.

## 4.5 Etiska överväganden

Vi var måna om att ha ett etiskt förhållningssätt under uppsatsens arbete. Vi hade informerat samtycke, varav vi skapade en samtyckesblankett (se bilaga 2) utifrån den mall vi fann i Sara Eldéns (2020) bok *Forskningsetik – Vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Informerat samtycke är rådande norm och grundläggande för forskningsetiken; information ska delges, samtycke ska inhämtas och deltagandet ska vara frivilligt (Eldén 2020, 85–86). Samtliga intervjuer påbörjades med en uppläsning av samtyckesblanketten; med examensarbetets syfte, att vi skulle spela in intervjun för transkribering men att ljudfilen skulle raderas i samband med färdigställd transkribering. Vi förklarade även att vi ämnade behandla deras deltagande med konfidentialitet, samt att vi anonymiserade allt som skulle kunna härledas till person, plats eller specifik händelse. Vi var även tydliga med att deltagandet var frivilligt och kunde avbrytas om så önskas, utan att ge skäl till varför. Därefter frågade vi intervjupersonerna om de hade några frågor innan inspelningen påbörjades samt bad om deras signatur för att därefter påbörja intervjun.

Vi har hämtat vägledning i transkriberingsförfarandet från en SiS-rapport från 2020 vid namn *Akutavdelningar på särskilda ungdomshem*. I samband med transkribering av intervjuerna har vi valt att könsneutralisera ungdom, eventuella kollegor som beskrivs av intervjupersonerna samt intervjupersonerna själva. Vi har även valt att anonymisera ungdomshemmets namn för att försvåra identifiering av ungdomar, ungdomshemmet och våra intervjupersoner. Även utsagor om specifika händelser har vi valt att modifiera och anonymisera för att undvika en identifiering. Mindre språkliga justeringar har genomförts för läsbarhetens skull, bland annat genom att ändra talspråk till skriftspråk. Vi har även exkluderat upprepningar, specialuttryck och hummanden som dels kan härledas tillbaka till intervjupersonen om de inte justeras, dels i syfte att förenkla läsbarheten av citat som ska används i den löpande texten.

Intervjupersonerna har betecknats som *Intervju* med ett efterföljande löpnummer som särskiljer dem från varandra (SiS:2020, 38–39). En studie som denna medföljer vissa svårigheter vad avser att få tillgång till ett empiriskt material med erfarenhet av dessa ungdomshem, dels för att den slutna ungdomsvården bedrivs relativt anonymt, men även för att flera av våra intervjupersoner arbetar under hög belastning och att intervjuerna med oss enbart kan genomföras på deras privata tid då vi inte har tillgång att tillträda arbetsplatslokalerna. Vi har i den mån vi kunnat; anpassat oss till intervjupersonernas tid

genom att genomföra intervjuerna efter arbetstid i lokaler som ger dem utrymme att tala fritt utan oro för att bli överhörda då det som sägs är av känslig karaktär (SiS:2020, 39).

Vår studie har metodologiska svagheter vad avser representation, då den enbart återger tre olika ungdomshems perspektiv samt utsagor från fem olika intervjupersoner inom dessa. Fler perspektiv och uppfattningar om dessa eller andra ungdomshem kan självfallet återge en annan nyansering av den nationella verksamheten. Samtidigt menar vi att det som återgetts till oss under intervjuerna stämmer väl överens med det andra forskningsrapporter från liknande miljöer av svenska slutna ungdomshem lyfter, även om vi i vår analys till det fångar en del nya perspektiv till ämnet. Tilläggas bör att vi inte har för avsikt att generalisera våra resultat till samtliga svenska ungdomshem. Samtidigt finner vi det relevant att lyfta fenomen och företeelser som våra intervjupersoner anger då även deras utsagor vittnar om att det faktiskt förekommer inom den slutna ungdomsvården. Det våra intervjupersoner har angett anser vi har varit viktigt att belysa, vilket vi även kommer att diskutera vidare i vår avslutande diskussion (SiS:2020, 39).



## 5. Analys

Denna analysdel har strukturen av fem olika teman som förvisso går in i varandra men samtidigt lyfter olika egenheter inom SiS särskilda ungdomshem som arbetsplats. Första temat lyfter den komplexa skärningspunkten i att å ena sidan vårda de institutionsplacerade ungdomarna och å andra sidan kontrollera dem, något som även Goffman lyfte som en komplex navigering. Till det är arbetsplatsen en emotionell arena med inslag av smärta i form av självskadebeteenden, trauman och en tuffhet i form av hot, våld och normbrytande beteenden. Den emotionella härbärgeringen är något som Hochschild lyfter i sin teori om emotionellt arbete, men även Goffman vad avser att ständigt upprätthålla den sociala distansen. Därtill lyfter våra intervjupersoner att det blir vitalt att de ges utrymme för att stötta och samtala med varandra, något som Taylor även adresserar i sin forskning. Därefter lyfter vi hur både forskning och våra intervjupersoner återger vikten av att en arbetsgrupp är kompetent, samspelt och trivs med att arbeta tillsammans utifrån en gemensam samsyn på hur verksamheten bäst hanteras och att det finns en förförståelse för den målgrupp man arbetar med. Vi avslutar sedan analysen med att lyfta en mindre utforskad gren inom de särskilda ungdomshemmen, nämligen tystnadskulturen inom myndigheten. Denna företeelse har lyfts av flertalet intervjupersoner och mot bakgrund av detta väljer vi att addera det som kompletterande del och insikt vad avser de särskilda ungdomshemmens arbetsplatskulturella missförhållanden.

### 5.1 Navigeringen mellan att å ena sidan vårda, å andra sidan kontrollera

Arbetet som behandlingsassistent på särskilda ungdomshem försätter personalen att dagligen hantera unika situationer och uppgifter, menar Andersson i sin doktorsavhandling (2021). Personalen ska balansera en yrkesroll mellan att å ena sidan vårda och å andra sidan kontrollera ungdomarna, ett komplext fenomen som Goffman identifierade redan vid sina studier av totala institutioner på 1960-talet. Både tidigare forskning och våra intervjupersoner har angett att uppdraget följaktligen blir dubbelt och påtalar att det kan vara svårnavigerat och avancerat. Andersson påtalar att personal inom SiS i regel har intentionen och ambitionen att hjälpa ungdomen, men effekten av arbetet som utförs genererar inte alltid ett önskat utfall. Detta härleds till att personalen inte alltid får det stöd och den hjälp som önskas för att kunna hantera det spänningsfält de arbetar inom. Behandlingsassistenter är utifrån den initiala makten överordnad de placerade ungdomarna, men upplever sig ofta maktlösa i relation till

dem på grund av till exempel bristande utbildning (Andersson 2021, 33–34). Även våra intervjupersoner nämner att kompetenskraven inom institutionen har fått komma att bli lågt ställda då arbetsplatsen har svårt att attrahera kompetent personal. Därtill nämner de att den interna utbildningskapaciteten är begränsad, framförallt vad avser behandlingsrelaterad och motiveringsfokuserad utbildning. Exempelvis återges det att den primära utbildningen handlar om några enstaka dagars övning på grepp och lågaffektivt bemötande. Detta utesluter institutionens primära syfte; att vårda. Andersson beskriver att genom att arbeta utifrån den skärningspunkten kan det utmynna i en känsla av att inte kunna påverka ungdomarna i en önskad riktning (ibid, 33–34). En av våra intervjupersoner berättar exempelvis att ledningen och politiken bakom institutionen är väldigt fokuserad på att rusta upp säkerheten, vilket gör att behandlingen av ungdomarna ofta blir nedprioriterad. Intervjupersonen framhåller att detta är synd då hens ambition och intention med att arbeta på SiS är att arbeta behandlingsfokuserat.

Det har även visat sig i tidigare forskning att personalen på olika sätt *inte vill* placera sig själva i en maktposition där de kan använda tvångsåtgärder mot ungdomarna. Istället positionerar sig personalen som en föräldrafigur till ungdomarna, vilket kan ses som mindre hotande för dem. Detta utmanar dock den institutionella ordningen eftersom avsaknaden av ledarskap försvårar processen av kontroll (Ahonen & Degner 2012, 328). I kombination med brist på utbildning beskrivs arten av ungdomarnas problematik som en viktig faktor för den stress personalen upplever. Ungdomarna befinner sig i ett nödläge med komplexa problem och utmanande beteenden som ställer höga förväntningar och krav på personalen (Andersson 2020, 1). Relationsarbetet bygger på tillit, samtidigt som det ska utövas ett övervakande arbete med en säkerhets- och riskorientering. Flera av våra intervjupersoner återger hur det kan bli fel när personal närmar sig ungdomarna genom att bli “vän” med dem, då ungdomarna lätt kan utöva påtryckningar mot den personal de upplever inte kan säga nej. Samtidigt berättar de att det är viktigt att bygga genuina relationer till de placerade ungdomarna så att personal kan nå fram till ungdomen parallellt med att personalen är konsekvent, regelrätt och professionell. Det återges i våra intervjuer att det absolut går att vara korrekt och följa institutionens förhållningsregler, men det måste tydligt förklaras varför vissa regler är satta och hantera en diskussion utifrån omtanke och inte utifrån prestige.

I denna växelverkan mellan vård och kontroll, råder det en intressekonflikt i institutionsmiljön mellan att å ena sidan vara hemtrevlig och å andra sidan vara säker. Personalen ska således

representera båda delar av det som miljön manifesterar. Forskningen har visat att detta förutsätter ett komplext känslorarbete där känslor är intensivt närvarande när personalen ska interagera i en konflikthantering och representera en behandlingsallians samtidigt som maktrelationen mellan personalen och ungdomen ska upprätthållas och disciplinering över ungdomarna ska utövas (Biszczanik & Gruber 2021, 53).

## 5.2 De särskilda ungdomshemmen är en tuff, smärtsam och emotionell miljö

En ytterligare utmaning som anställd inom ungdomsvården är att handskas med, förstå, härbärgera och förhålla sig till både ungdomarnas och sina egna känslor. Som anställd på ett ungdomshem förväntas personalen verka och arbeta på en plats som innehåller smärta och lidande (Andersson 2021, 41). I de intervjuades berättelser finns flera exempel på hur många av ungdomarna som kommer till institutionen har genomlidit svåra trauman som leder till destruktiva självskador, suicidförsök och utåtagerande beteenden. Där institutionens utrymme för att hantera dessa trauman och självskador begränsas av att det sällan visas hänsyn till det sekundära som ligger till grund för placeringen. Alltså, om ungdomen lider av ett missbruk, ett självskadebeteende, kriminalitet m.m. är det ett mindre fokus på det primära, alltså vad som är orsaken bakom till att ungdomen missbrukar, självskadar eller begår brott. Detta anser vissa av våra intervjupersoner blir fel, då ungdomen kan ha ett större behov av att bearbeta och prata om sina känslor kring orsaken bakom det normbrytande beteendet snarare än det normbrytande beteendet i sig.

Forskning har visat att tvångsvård av barn och ungdomar utförs i känsloladdade miljöer för både personalen som arbetar på institutionen och ungdomarna som är inskrivna i den (Biszczanik & Gruber, 2021). Detta var något som återkom frekvent i våra intervjuer. En av våra intervjupersoner illustrerar detta väl, dels hur pass tuff arbetsmiljön på SiS är när det kommer till påfrestningarna men även till oförutsägbarheten. Att det man får bevittna och hantera inne på institutionen verkligen reproducerar en stress, inte bara på arbetet, men även i samband med att man ska lämna arbetsplatsen, om man kan lämna eller eventuellt blir inkallad på sina lediga dagar för att situationer tenderar att eskalera emellanåt:

Intervju 3 - "Det är en tuff arbetsmiljö, man kan inte säga annat, det går inte att göra det. Och man orkar inte, jag var där ändå i fyra år. Man har sett det mesta och varit med om det mesta. Det tar på en mentalt i det långa loppet, man orkar inte... Som

sagt den här stressen och känna, inte bara när man ska till arbetet men också kanske precis när man ska sluta, händer det någonting? Måste jag stanna kvar? Vad är det som händer? Larmet går... Okej, vad kommer jag bli bemött av, är det en ungdom som har slagit min kollega? Är det jag som kommer bli slagen? Är det jag som kommer bli hotad? Är det jag som kommer bli utsatt? Eller, att man när man var ledig så kunde de ringa efter en och fråga; kan du komma in extra för det kanske var så kaosigt. Just det här att känna att man aldrig riktigt kunde slappna av gjorde att det blev förmycket tillslut, man kände att nej det kanske är dags för mig att hitta ett 7-4 jobb där jag när jag slutar verkligen slutar och kan släppa jobbet'

I citatet ovan beskriver personalen att arbetsmiljön och upplevda händelser inom den leder till emotionell utmattning och en olust inför att vara kvar i tjänst. Detta är uppmärksammat av Andersson & Överlien I "If you take it personally, you break" (2018) som beskriver att när destruktiva, utåtagerande och våldsamma beteenden blir en uppåtgående trend så reproducerar det en emotionell utmattning, i synnerhet bland den personal som rapporterar att de utsätts för hot, våld eller psykiskt våld på sin arbetsplats (Andersson & Överlien 2018, 64–71).

Andersson återger dessutom, i enlighet med citatet, att europeiska och nordamerikanska studier har visat att konsekvenserna av när personal utsätts för våld av ungdomar leder till fler sjukskrivningar, psykisk ohälsa, stress och/eller att personal väljer att avsluta sina tjänster inom ungdomsvården. För att motverka ett sådant arbetsplatsklimat lyfts handledning fram som ett skyddande arbetsverktyg för att utveckla strategier så att relationerna mellan personal och ungdomar förstärks och utökar personalens förmåga vad avser gränssättning gentemot ungdomarna (Andersson 2021, 31). Citatet belyser även idén om att våld "ligger i luften" och att hotet om våld ständigt är närvarande, d.v.s. en form av latent våld, som tillslut genererar en normaliseringsprocess hos personalen, där personalen successivt upphör att reflektera över vad de exponeras för (Andersson & Överlien 2018, 64–71).

I våra intervjuer har vi förstått att våldet på en daglig basis "ligger i luften", framförallt vad avser verbala hot, kränkningar och händelser som kan relateras till utåtagerande beteenden. Att detta förekommer inne på institutionerna förmedlas i våra intervjuer på ett normaliserande och underförstått sätt; som att det bara är en del av miljön och något som man får acceptera som anställd på ett särskilt ungdomshem. Detta återfinns i Andersson & Överliens studie, där flertalet intervjuade inom personalgruppen beskriver att även om de flesta upplever våld på arbetsplatsen tog de inte våldet personligt. Istället uttrycktes det för att "det är vad det här jobbet handlar om". Ett sätt att hantera våld för personalen blir därför att förknippa

erfarenheten med en yrkesroll, snarare än till sin egen person och att ta det personligt. Andersson menar att detta betonar arbetsplatsens karaktär som våldsam, men samtidigt har personalen inte definierat den som sådan. En annan återkommande punkt för studien var att personalen framhävde att det var viktigt att inte vara för känslig. En intervjuperson i studien vidareutvecklade det genom att betona vikten av att skaka av sig allt som hänt, och inte tänka så mycket på det efter jobbet. Intervjupersonen menade också att personalen behöver vara en speciell typ av person, och att det inte fungerar att vara känslig eller ta saker personligt eftersom man förväntas höra alla möjliga saker (Andersson & Överlien, 69–71). Detta återkommer i en intervju med en av våra intervjupersoner, som påtalar att det krävs tålamod och bra självkänsla utöver det professionella förhållningssättet för att kunna arbeta som behandlingsassistent. När personal tar åt sig av ungdomarnas utåtagerande beteenden så räcker inte alltid tålamodet till att verka i denna miljö, vilket vi kan tyda i följande citat där intervjupersonen samtidigt lyfter hur det är något man “får ta”:

Intervju 4 - “Men att ja, det är inte svårt att agera professionellt, det skulle jag inte säga, men det är ju bara så många gånger man kan ha någon säga åt en att dra åt helvete och dra och knulla din mamma din jävla hora till att man bara... okej... hejdå. Vi ses i morgon. Jag orkar inte mer. Så det kan väl vara lite på tålamodet som kan vara det jobbigaste men ja. Det är något man vet också att man får ta, och man kan inte jobba där om man inte har en extrem självkänsla och liksom man står stadigt i sig själv och inte bryr sig om vad någon tonåring säger till en, ungefär. Men vi är ju bara människor, man kan ju vissa dagar bara... ahh... jag orkar inte med dig.”

### 5.3 Behovet av att ventilera sinsemellan kollegor

Något som går hand i hand med det som angetts ovan är att SiS särskilda ungdomshem är en emotionellt unik miljö. Därför vill vi lyfta något som är återkommande hos våra intervjupersoner, nämligen att det finns ett stort behov av att ventilera samt att det är avgörande för det egna måendet att man arbetar med bra kollegor. Detta är sällan något som diskuterats i den tidigare svenska forskningen med undantag för det Andersson och Överlien nämner; att med hjälp av att få uttrycka sig genom “backstage talk” med exempelvis vänner, kollegor eller familj så blir det lättare att definiera bland annat det psykiska våldet som ett faktiskt våld (Andersson & Överlien 2018, 69). Däremot refererar Andersson till Mark Taylor’s (2011) avhandling som belyser ungdomsinstitutionernas känslomässiga utmaningar vad avser behovet av att erbjuda personalen en emotionellt stödjande miljö. En sådan miljö

skulle kunna tillhandahålla kollegiala och professionella stödgrupper där personalen får utrymme att skapa ett gemensamt språk för hur arbetet med dessa ungdomar rent emotionellt påverkar dem. Det ska inte handla om praktiska lösningar för arbetsordningen, snarare ska det ges utrymme för att belysa och reflektera till den smärta det kan innebära att arbeta i en destruktiv ungdomsmiljö. Här gör Taylor en distinktion mellan klassisk handledning som i regel är lösningsorienterad, till att istället föreslå ett arbetsplatsanknutet forum som ska skapa förståelse för det egna, kollegornas och ungdomarnas olika emotioner. Ett sätt för att bättre klara av att arbeta i en smärtfylld och lidande miljö är just att skapa ett gemensamt språk där personalens emotioner får ta plats och beskriva hur emotionerna på arbetsplatsen påverkar dem (Andersson 2021, 40–41). I en av våra intervjuer framkommer det att personalen har använt sig av personalspeglings (d.v.s. en paus för återkoppling sinsemellan kollegor där dagens situationer kan diskuteras vad avser hur man löst en viss situation, eller om en liknande situation framgent kan lösas på ett annat sätt) där detta utrymme ges. Intervjupersonen uppger att det är ett viktigt forum där personalen får möjlighet att till exempel förklara hur tankarna gått i ett beslut som tagits på avdelningen som inte andra förstått. Intervjupersonen berättar dock att det inte alltid fanns tidsmässiga resurser att upprätthålla dessa forum, men att personalen då valde att hitta andra lösningar som att ta upp diskussioner när ungdomarna hade mobiltid på kvällen. I citatet nedan tydliggör intervjupersonen vikten av att “prata av sig” och att bli förstådd.

Intervju 3 - “Jag tyckte att det var väldigt viktigt att prata av sig, för saker och ting man ser där hör ju till ovanligheterna för alla andra. Jag skulle in på affären och pratade (i telefon) med [en person som står IP nära] som också hade jobbat extra (på SiS), hen frågade om en ungdom vi hade och jag svarade... ja men hen... hen försökte hänga sig... och jag stod i kön på affären och bara... ja hen försökte hänga sig men... snaran brast och hen trillade och slog i huvudet och det låg fullt av blod i hela rummet, men de räddade hen så det är lugnt. Jag pratade om det som om det vore det mest naturliga... Och sen bara, shit vad sa jag precis? Man har ju sett saker och ting... Jag har liksom lyft ner ungdomar som försökt hänga sig från gardinstänger, jag har bevittnat ungdomar som skurit sig på handlederna och det forsar blod. Ja, jag har sett massa köttår och ja... Gud vet vad. Och det blev ju normalt där inne, och har jag då ingen jag kan prata med som förstår mig, då går det inte till slut. Och det är ju därför man har varit tacksam för att både det forumet med personaspelningarna finns, men framförallt kollegor som kan förstå en på ett helt annat sätt. Och det var ju först när [personen som står IP nära] började jobba lite extra på SiS, som hen sa; nu förstår jag verkligen vad du menar.”

Samtidigt återges det av andra intervjupersoner att arbetstiden sällan räcker till, inte ens när det är lugna stunder på institutionen. Detta har lett till att många av dessa samtal för att få "prata av sig" sker på de anställdas fritid med de kollegor man vet förstår och är insatta i både individerna, arbetsplatsen och situationerna som uppstår.

## 5.4 Vilka krav bör ställas på SiS-personalen vid de särskilda ungdomshemmen?

En annan aspekt som återkommande lyfts av våra intervjupersoner är de facto att SiS har en tendens att tumma på kvalitet vad avser den personal som anställs. Detta har även tidigare forskning påtalat; personalen på särskilda ungdomshem omfattar olika yrkeskategorier som familjebehandlare, psykologer, sjuksköterskor, lärare, administrativ personal och ledning. Utöver dessa kategorier är behandlingsassistenter den största yrkesgruppen och den del av personalen som arbetar närmast ungdomarna med en kontinuerlig kontakt och interaktion. Närmare bestämt utför de fotarbetet och är institutionens frontlinje. I relation till övriga yrkesgrupper saknar dessa medarbetare ofta en professionsutbildning och blir i regel begränsade i utbildning i relation till de arbetsuppgifter som ska utföras (Biszczanik & Gruber 2021, 55). Som behandlingsassistent på SiS särskilda ungdomshem förutsätts det att personalen ska kunna hantera ett flertal arbetsuppgifter samtidigt, bland annat fullfölja övervakningen, hålla i behandlingssamtal, dokumentera, hålla kontakten med socialtjänsten men även vara behjälplig och stötta ungdomarna i deras vardagsrutiner som att handla, tvätta, städa och laga mat. Som behandlingsassistent på SiS anges det ett utbildningskrav om två års eftergymnasial utbildning. Däremot talar forskningen för att de flesta behandlingsassistenter inom SiS är lågutbildade, där kvinnliga kollegor i regel är högre utbildade än sina manliga kollegor medans männen utgör drygt 60 procent av personalgruppen inom SiS. Därtill finns ingen nationell utbildningssamordnare som erbjuder en enhetlig formell utbildning till behandlingsassistent, utan de utbildningar som anses vara lämpliga kompetenser i en behandlande miljö erbjuder kurser inriktade på samtalsmetodik, kriminologi, sociologi, psykologi och sociallagstiftning (Andersson 2021, s 19–21).

Vid våra intervjuer diskuterade vi mer ingående att en stor del av personalen som arbetar på SiS verkar sakna lämplig utbildning och vilka fördelar vs. nackdelar det för med sig:

Intervju 3 -"Jag tror det öppnar upp möjligheter för bra grejer men också möjligheter för värre grejer, för att ja... som sagt att, jag tycker att många gånger de med

akademisk bakgrund de har förförståelse, beroende på vad man har pluggat såklart. Kanske socionom, kriminolog, psykolog osv, ja men lite bättre koll på arv och miljö. Ser det här abstrakta, på det här konkreta beteendet.”

Intervjupersonen i ovan citat reflekterar över att även om viss personal utan utbildning kan vara kompetenta när det kommer till bemötande så finns det ändå en samstämmighet bland övriga intervjupersoner att en förförståelse kring målgruppen är fördelaktig i arbetet med ungdomarna. Därför anser de att det som en relevant eftergymnasial utbildning för med sig är central för att kunna utföra ett bättre arbete. Andersson (2021) lyfter att nationell och internationell forskning pekar på behandlingspersonalens bristande utbildning och att institutionen på plats inte erbjuder adekvat vidareutbildning får konsekvenser för hur personalen som arbetar med ungdomarna hanterar bland annat konflikthantering, behandling och våld. I en extraordinär sluten ungdomsvårdsmiljö är det nödvändigt att behandlingsassistenter får verktyg att hantera just den dubbelhet som kräver navigering för att balansera vård och kontroll, menar Andersson (ibid, 33–34). En av våra intervjupersoner diskuterar att tanken med utbildad personal grundar sig i att personalen ska vara rustad för att kunna utföra ett lågaffektivt, behandlande och gemytligt arbete, men att det i många fall inte finns ett tillräckligt stort intresse i den högutbildade populationen som täcker det personalbehovet som SiS förutsätter. Därav har det istället anställts personal som representerar andra värden; som bland annat säkerhetsvakter:

Intervju 2 - “Sen ska det ju egentligen om man tänker utifrån personalperspektivet vara högre utbildning på den personalen som ska jobba på SiS. Nu ser det ju inte ut så. Vi fick göra undantaget på flertalet anställda för där är inte folk som vill jobba inom SiS, så det nånstans föll där faktiskt på eget begrepp. Sen finns det ju en vinst i att man har olika, hur man har lågaffektivt bemötande och hur man ska bemöta dem och mycket annat, men det fanns inte hos oss. Det var flertalet som inte hade någon utbildning, före detta väktare och annat som hade mer säkerhetstänk, och då blir det ju ett helt annat klimat gentemot ungdomarna än vad tanken var. Så stora starka killar istället för mer det här gemytliga som vi hade vissa andra som absolut stod för. Men det var jättekontraster inom personalgruppen. Vilket gör att det blir beroende på vem som jobbar.”

När det handlar om att upprätthålla säkerheten inom den låsta tvångsvården av unga så talar forskningen för att kvantitet och kvalitet på den säkerhetsutrustning som finns att tillgå spelar en mindre roll om inte kompetensen hos personalen som ska hantera den finns där. Därför



ställer sig Biszczanik & Gruber kritiska till att det organisatoriska fokuset på att upprusta de särskilda ungdomshemmen till en säkrare miljö är större, än att säkerställa att kompetent behandlingspersonal får utrymme att utföra ett behandlingsuppdrag (Biszczanik & Gruber 2021, 62). I relation till det visar Ahonen & Degners (2012) intervjustudie att behandlingssessionerna är avgörande för att en förändring hos ungdomen ska ske. När de särskilda ungdomshemmens personal saknar relevant utbildning för att genomföra behandling så försvinner det essentiella syftet med att placera ungdomarna inom den slutna tvångsvården. I studien kunde forskarna bland annat identifiera att personal och ledning saknade strategier för att hantera denna resursbrist. Det kunde inte heller identifieras några prioriterade ansträngningar för att hantera den. Behandlingen som genomfördes var KBT-behandlingssamtal i grupp, men personalen som ledde dessa samtal delgav att de i mångt och mycket ansåg sig sakna kompetensen att genomföra samtalen och tyckte det var svårt att förstå tekniken när de saknade grundläggande kunskaper i psykologi (Ahonen & Degner 2012, 323). Detta var något som våra intervjupersoner diskuterade med oss, att det i mångt och mycket blev svårt att utföra den behandling som institutionen officiellt angav att de skulle erbjuda. Bland annat återger en intervjuperson att det uppstod en konflikt mellan en behandlingspedagog och ledningen när ledningen önskade att pedagogen skulle sälja in att viss behandling genomfördes på institutionen till socialtjänsten. Behandlingspedagogen motsatte sig detta, då den behandling som skulle säljas in inte genomfördes på institutionen eftersom varken kompetensen eller resurserna fanns att tillgå.

I Ahonen & Degners (2012) intervjustudie delgav viss personal att de ansåg att deras arbetsuppgifter utanför det som berör just behandlingen av ungdomarna var av större vikt, såsom att upprätthålla disciplin och säkerhet. När det auktoritära uppdraget blir större än det behandlande uppdraget blir även klimatet hårdare, mer säkerhetsinriktat och antar ett mer bestraffande tillvägagångssätt (Ahonen & Degner 2012, 323). Detta kan även härledas till det Goffman identifierade vid sina studier att; totala institutioner fungerar som ett förvaringsutrymme för intagna, även om de hellre framställer sig som en förnuftig organisation med ett medvetet syfte (vårda). Det gör de genom att legitimera en verksamhet som genererar gillade resultat bland allmänheten, då de framställa sig som en organisation som behandlar och skyddar samhället när de omhändertar dess avvikande samhällsmedborgare (Goffman 2014, 59). Detta belyser ytterligare den växelverkan som tidigare diskuterats och belyser behovet av att få navigering kring hur personalen ska upprätthålla en balans mellan vård och kontroll inom den slutna ungdomsvården. Samtliga av

våra intervjupersoner har uttryckt att behandlingen ofta blir ett sekundärt uppdrag inom SiS då mycket av deras tid gick åt till att balansera andra arbetsuppgifter som att bland annat hantera mer akuta konfliktsituationer, vara närvarande i ungdomsgruppen samt att dokumentera och hantera dialogen med socialtjänsten.

Att tillägga till det uttrycktes att gränssättning och tydlighet var viktigt i en annars stökig miljö, men att det finns andra sätt att sätta gränser än med enbart muskler och de särskilda befogenheterna. Bland annat beskriver en intervjuperson det såhär:

Intervju 1 - “Det var inte så att jag sprang efter deras (ungdomars) pipa, utan jag ifrågasatte det de gjorde också. Jag sa ifrån, men jag gjorde det med omtanke. Skriker du (ungdomen) på nån personal, det är inte okej, du ska också bete dig, det ska du få höra men jag ska inte kasta dig i isoleringen för det och det blev, jag kan lova att det alltid i stort sett blev bra resultat av det för de lyssnade på mig för de hade respekt till mig och det hade de inte till någon som bara pekade med hela handen.”

Detta för oss vidare till att lyfta vad forskningen nämner om andra egenskaper än just utbildning som bidrar till att den slutna ungdomsvården blir en trygg miljö. Biszczanik & Grubers (2021) lyfter vikten av att kunna behålla lugnet när en konfliktsituation uppstår. Att arbeta i denna miljö förutsätter att personalen ska kunna balansera ett avslappnat och avvärjande samtal när de umgås med ungdomarna, likväl som de ständigt måste vara på sin vakt. Detta är både emotionellt krävande och komplext då det kräver en ständig balansgång mellan att agera naturligt men också vara medveten om att en situation snabbt kan bli orolig och farlig (Biszczanik & Gruber 2021, 59–60). Andersson & Överlien (2018) hänvisar till att en våldssituation kan trappas upp om personalen visar rädsla, då personal kan uppfattas som “feg”. Personalen måste våga utföra sitt jobb även i situationer när rädsla är en naturlig känsla eftersom våldsamma och skrämmande situationer är en del av arbetet på dessa ungdomshem. Det innebär att oavsett hur duktig du är på de andra delarna av arbetet så måste du även klara av att agera när situationer eskalerar (Andersson & Överlien 2018, 72). En intervjuperson i Anderssons (2020) studie lyfter även vikten av att utöva självkontroll och att vara verbalt kompetent när det kommer till att uttrycka sig till och kring ungdomarna. Att som anställd dessutom vara medveten om att impulsivitet, känslouttryck och att kontrollera sina hämningar även är värdefulla egenskaper som bidrar till en bättre personal- och institutionskultur. På så sätt är anpassade emotioner en del av yrkesutövandet, dessvärre är dessa känsloregler inte

alltid föreskrivna som kvalifikationer vid rekrytering av ny personal (Andersson 2020, 3). Således lyfter våra intervjupersoner att det delvis handlar om att vara kompetent rustad för att arbeta i denna miljö vad avser utbildning, men att personliga egenskaper är minst lika viktigt; bland annat att utföra en korrekt gränssättning, att kunna relatera till ungdomarna, vara där av rätt anledning vad avser omtanke och motivation. En arbetsdag påverkas av den personal som arbetar, om egenskaper som prestige, kunskapsluckor, osäkerhet och enbart “muskler” med negativ människosyn är det som genomsyrar arbetsdagen så blir situationerna anpassade därefter. En av våra intervjupersoner återger hur svårt det är att hitta personal som faktiskt erbjuder de kvalifikationer som krävs för ett sunt institutionsklimat:

Intervju 5 - “Det är inte många som söker sig till SiS, och de som gör det och inte har full kunskap och kompetens för att jobba där, dåligt betalt först och främst, det är fruktansvärt illa betalt för att göra det här slitgörat och utsätta sig för hot och våld och risk i ditt arbete. Du betalar för vad du får, om det inte är så att du är en eldsjäl och brinner för detta och vill göra skillnad. Så ja, jag har själv suttit med vid vissa intervjuer och jag känner bara; nämen vem ska vi plocka? Det finns ju ingen. Det är ingen av dem här som passar till att jobba här. Det finns inget folk, och jag tror att det står och faller platt just på det”.

Andersson (2020) refererar till Silow Kallenbergs (2016) avhandling, där även hon hänvisar till att andra kompetenser utöver lämplig utbildning är av vikt när man arbetar inom slutenvård av ungdomar. Hon menar att det kan vara till en fördel för relationsbyggandet mellan personal och ungdom om personal har egen erfarenhet av missbruk och/eller kriminalitet. Samtidigt lyfter Ahonen & Degner i sin avhandling (2014) att 85 procent av personalen inom SiS saknar tidigare relevant utbildning för att möta arbetsklimatelets komplexa problematik. Att institutionen vidare inte erhåller en grundutbildning utan snarare tillhandahåller mer avancerad utbildning ger konsekvensen att personalen inte kan ta till sig intern utbildning och heller inte applicera de arbetsverktyg de tilldelas i sin faktiska yrkesvardag (Andersson 2021, 19–21).

## 5.5 Intervjupersonernas berättelser om missförhållanden

De särskilda ungdomshemmen är emotionella platser både för de placerade ungdomarna och för personalen som arbetar där. Kulturen som formas inom institutionen är bland annat beroende av hur en personalgrupp handskas med de utmaningar de ställs inför och förhållandet mellan personalgruppen och den ledarstil som genomsyrar verksamheten.

Institutionens emotionella kultur är således beroende av det växelspel som sker mellan personal, ungdom och institutionens chefer. Det är inte lätt för varken personal eller ungdom att hantera känslor på ett effektivt och rationellt sätt med tanke på den miljö och den kultur som formas inne på institutionen. Fungerar inte växel-spelet mellan personal, ungdom och ledarskapet så kommer det att påverka institutionen i sin helhet (Andersson 2020, 39).

I en forskningsartikel från SiS; *Hantering av hot och våld - personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner* (Pelto-Piri et. al 2017), berättar deras intervjupersoner om kollegor som inte behärskar att trappa ner på situationer som eskalerar. Att deras agerande snarare trappar upp situationen och bidrar till en negativ våldsutveckling. Studien tydliggör att det är svårt att ange att detta beror på att det finns en svårighet i att identifiera en hotbild eller att problematiken grundar sig i att personalen inte behärskar tekniken av att skapa en lugnande kommunikation. Samtidigt förtydligas det att gränssättning är nödvändigt på institutionen, även om det i mångt och mycket kan vara besvärligt. Där reproduceras nämligen en svårighet när olika individer i en personalgrupp tenderar att uppfatta en hotfull och våldsam situation olika. När den gemensamma grundsynen på institutionen inte är samstämmig inom personalgruppen kan kulturen på institutionen bli drabbad (SiS 2017:12, 30–33). Detta är något som även våra intervjupersoner talar om, att det blir otroligt svårarbetat när personal arbetar utifrån helt olika ambitioner och uppfattning om hur man arbetar inom institutionen. Här återger intervjupersonerna att några av deras kollegor är där enbart för att de brinner för interaktionen med dessa ungdomar, att andra kollegor är där för att de verkligen tror på att rätt behandling kan ge dessa ungdomar en bättre återanpassning till samhället. Medan andra kollegor är där för att utöva ett prestigefullt arbete som genomsyras av ett negativt maktutövande. När samsynen på institutionens syfte mellan kollegor brister, så skapar det frustrationer både inom personalgruppen och ungdomsgruppen. När ledningen vidare inte är tydlig med vilken arbetsplatskultur som ska råda blir det extra svårt när viss personal är på institutionen av fel anledningar.

Detta för oss in på att lyfta att flera av våra intervjupersoner pekar på att deras arbetsplats genomsyras av en tystnadskultur och att ledningen i mångt och mycket inte är lyhörda till när personal påtalar brister som de uppmärksammat hos kollegor eller verksamhetsställets arbetsrutiner. Exempelvis återberättas det i våra samtal att; tystnadskulturen är påtaglig när det kommer till att säga ifrån när kollegor inte sköter sitt arbete korrekt, som att ha uppsikt över ungdomar som vårdas i enskildhet eller erkänna sin del i när en särskild händelse ska

utredas. Det återberättas även att versionen av vad som skett i samband med en särskild händelse justeras hellre till det bättre för institutionens räkning än är transparent i samband med att den ska rapporteras på ledningsnivå. Det påtalas även att det inte finns en lyhördhet från ledningens sida till att personalen på plats inte räcker till vad avser att ta hand om och erbjuda vård till de ungdomar som är extra behövande genom exempelvis dåligt mående på grund av den personalbrist som råder inom SiS. Vidare berättar en intervjuperson att det ofta brast i samsynen vad avser ledningens uppfattning om vad "som händer på golvet" när personalen "på golvet" kommer och berättar om hur ansträngd situationen är. Det återberättas även att kollegor hellre är tysta och pratar med varandra än att gå till ledningen för att det finns en rädsla för att hamna i konflikt med ledningen. Detta benämner en intervjuperson som att; det finns en rädsla för att rapportera då det från ledningens håll enbart handlar om att kunna uppvisa en fördelaktig statistik med minst nedläggningar, minst avskildheter och minst vård i enskildhet. En annan intervjuperson återger att institutionen genomsyras av en känsla av att ledningen inte "backar sin personal" exempelvis när de inte anser att direkta våldshändelser ska polisanmälas och att det i sin tur ska mörkas av en anledning som personalen inte förstod, istället för att bli synligt så att problemet kan justeras med andra metoder och verktyg för att förbättra klimatet inne på institutionen. En ytterligare utsaga från en intervjuperson är att det förekommer många timvikarier på dennes arbetsplats, vikarier som känner sig i beroendeställning till arbetsgivaren och som därmed avstår att gå till ledningen och berätta om händelser som sker i rädsla för att få sluta som vikarier eftersom de inte har en fast tjänst som tryggar dem. En intervjuperson avslutar sin intervju med att återge;

Intervju 5 - "Jag vet i ärlighetens namn inte om SiS är lösningen för våra ungdomar. Jag vet inte vad som skulle vara lösningen, jag önskar bara att det sköttes på ett annat sätt som var bättre. Just nu är det någonting som görs bakom fasaden och många ungdomar råkar illa ut. Och personalen som försöker göra väsen av sig och säga just om det här med tystnadskulturen och hur vissa uppför sig, det blir bara besvärligt. Man kan inte jobba kvar under de förhållandena."

Vi har som tidigare nämnt sökt efter forskning som belyser att det ska finnas en tystnadskultur inom de särskilda ungdomshemmen, men lyckas inte finna att detta har varit ett utforskat fenomen. Därför väljer vi istället att lyfta vad forskning återger vad avser tystnadskultur och visseblåsning inom andra organisationer. Bland annat är Heniks definition av visseblåsning talande; visseblåsning är när en medlem eller tidigare medlem av en organisation avslöjar att det förekommer illegala eller omoraliska praktiker under en arbetsgivares kontroll.

Visselblåsning blir då en reaktion på att en eller flera personer åskådat en händelse som anses vara problematisk och känner ansvar i att agera på den problematiska händelsen. Detta görs utifrån en övervägning gällande vilken aktion som är möjlig att vidta, samt om det är värt att vidta en åtgärd utifrån vad denna åtgärd kommer kosta och generera för fördelar i relation till vilken risk för vedergällning som kan äga rum. Visselblåsarsituationer kan omfatta starka situationer och bli beroende av det organisatoriska klimatet vad avser det uppfattade hotet om vedergällning och vad som är normativt vad avser felaktigheter och rapportering om interna händelser. Även icke-rationella faktorer kan spela in på en visselblåsprocess såsom; värderingar och känslor. Värderingar är abstrakta ideal som vägleder individer vad avser vilken övertygelse, attityd, normer och handlingar från andra som är värda att utmana, motsätta sig eller försöka påverka och förändra. Henik lyfter två starka emotionella stadier; ilska och rädsla där visselblåsare ofta påtalar ilska när de bevittnat överträdelser som försiggår. Ilskan kan associeras med känslor av att vara säker kring framtida utfall som bygger på vad som skett vid tidigare händelser, medans rädslan förknippas med att känna sig osäker kring vad framtida händelser kan innebära. Hur en organisation svarar på rapporteringar om missförhållanden är en kritisk bidragande faktor till att en visselblåsare beslutar sig för att faktiskt tala ut (Henik 2015, 442–449).

I våra intervjuer angav flera intervjupersoner att just tystnadskulturen var en bidragande faktor till att de inte skulle kunna tänka sig att återvända till en anställning på SiS. Som en kontrast till det har vi fått låta våra intervjupersoner få vara transparenta om sina erfarenheter av sin nuvarande eller tidigare arbetsplats vilket har varit väldigt uppskattat då det finns mycket att ventilera. Framförallt eftersom deras anställning omfattats av ett enormt påfrestande emotionellt arbete. Vi har dessutom fått höra att det är tacksamt att vi väljer att rikta fokus till personalens arbetssituation och arbetsklimat. Detta med hänvisning till att både media och forskning mer förekommande lagt fokus på de placerade ungdomarna eller hur personalen på de särskilda ungdomshemmen ofta brister och felar. Men, som Goffman nämner så tvingas personal inom de slutna institutionerna att arbeta med förvaringsplacerade människor i syfte att förändra dem i rätt riktning, där många olika dilemman kolliderar med varandra. Där avgränsningen i vad som är en rimlig professionell distans för att upprätthålla kontroll blir svårt utmanad i relation till vad som är en lämplig social distans som även ska bygga på ett relationsbygge mellan en personal och en intagen (Goffman 2014). De särskilda ungdomshemmen är en komplex och emotionell arena som har unika egenheter då de faktiskt

låser in barn och ungdomar med syftet att vårda dessa individer som egentligen bara vill vara fria att göra vad de vill.

## 6. Avslutande diskussion

I uppsatsen som helhet har vi beskrivit hur personal som arbetar eller arbetat på SiS särskilda ungdomshem ser på sin arbetsmiljö med extra hänsyn till de emotioner och svårigheter som präglar arbetsplatsen. I detta avslutande avsnitt vill vi lyfta tankar och diskussioner vi fört oss emellan under arbetets gång. Det med fokus på att det är ett komplext arbete att hantera de placerade ungdomarna inte minst för att alla individer som placeras på institutionen kommer med sitt eget bagage och sin egen problematik. Men även för att personalen som arbetar här gör det under olika förutsättningar vad kommer till kompetens, lämplighet, erfarenhet och tillgång till de verktyg och interna utbildningar som tillstås, eller snarare ej tillstås. Detta menar vi summerar hur den personal vi talat med beskriver sin arbetsplats och det arbete de är satta utföra, just den omfattande men också varierande problematiken hos de placerade ungdomarna de förväntas hantera. Men även hur arbetet blir än mer ansträngt när personalgrupper inte alltid omfattas av kompetens och ges rätt kunskap, verktyg och metoder för att utföra det primära arbetet.

Vi har fått återberättat för oss av våra intervjupersoner, att likväl som en ungdom kan placeras på SiS för att den är misstänkt för mordförsök, så kan nästa ungdom som placeras på samma avdelning placeras av skyddsskäl för att denne blivit utsatt för hedersrelaterat våld i hemmet. Medan nästa ungdom har självskadat sedan flera år tillbaka och placeras på institutionen i samband med ett självmordsförsök. Där står en personalstyrka med en blandning av högutbildad personal, utbildad men erfaren personal, personal som är anställd för att personalbehovet är så omfattande att nästintill inga krav har ställts med timvikarier som knappt fått en ordentlig introduktion. Detta i syfte att å ena sidan stävja en ungdom och å andra sidan förklara varför en redan utsatt ungdom blir frihetsberövad och vårda den sista ungdomen som ska försöka läka både sina psykiska och fysiska trauman i en redan kaotisk miljö. Något som samtliga intervjupersoner lyft som oerhört problematiskt när det kommer till att forma den arbetsgrupp som miljön förutsätter för att utföra ett korrekt arbete som präglas av en god arbetsplatskultur. När en kollega som inte vågar sätta gränser, eller en kollega som tilltalar ungdomar på ett nedvärderande sätt och har värderingar som går starkt emot det institutionen ska representera, eller en kollega som blir placerad till att hantera allt för att den inte blir uppbackad och avlastad av sina andra kollegor. När allt detta inte ens blir uppmärksammat av ledningen så blir det heller inte svårt att förstå att många väljer att söka sig vidare till andra arbetsplatser. Detta sammanfattar en del av de element som vår andra



frågeställning har sökt svar på, medans svaren i sig snarare belyser viktiga element som till synes idag verkar saknas för att genomföra det arbete som många eftersträvar och som krävs för att vårda dessa ungdomar.

Vad avser vår tredje frågeställning så har den kanske varit enklast att besvara då intervjuernas inledande suckar följs av att våra intervjupersoner berättar att de och deras kollegor är utmattade, uppgivna, medkännande för de ungdomar som blir drabbade av institutionens brister, men även berättelser om hur de blir imponerade över de kompetenta kollegor som väljer att stanna kvar nämligen; eldsjälarna. De emotioner våra intervjupersoner återgett som väcks i relation till den arbetsplatskultur som råder verkar sällan vara de positiva emotioner som en arbetsplats behöver för att dennes personal ska vilja gå dit och genomföra det meningsfulla uppdrag som barn- och ungdomsvården är.

Det leder oss vidare till en annan reflektion, nämligen att alla våra intervjupersoner har en akademisk bakgrund, och samtliga har valt att lämna eller är påväg att lämna SiS. Vi ställer oss frågande till om det är en eventualitet? Att de som har en större möjlighet att lämna lämnar, samtidigt som de som inte har möjlighet att lämna stannar kvar? Men även vilka konsekvenser denna personalomsättning, som ofta kan signalera om att åtgärder behövs för att både behålla och utveckla den värdefulla personalen och platsen, kan leda till? Våra intervjupersoner betonar att det inte är ungdomarna som är problemet, det är en bristande ledning, för stor klientelmix, begränsade behandlingsmöjligheter och att arbetsplatsen inte lyckas med att varken locka eller behålla kompetent personal. När detta påtalas till ledningen så finns det inte gehör, varken för kompetensutveckling eller när kollegor som brister i sitt arbetssätt bekänner färg. Detta medför att personalen på plats tappar kontroll när arbetsgruppen inte arbetar utifrån gemensamma mål, med utökade våldsincidenter och provokationer från ungdomarna. Det som ska vara en trygg miljö blir istället en tuff och hård miljö som förvarar ungdomarna i brist på tid, resurser och tydliga direktiv - likt det Goffman identifierade redan på 1960-talet vid hans studier av totala institutioner; att totala institutioner fungerar som ett förvaringsutrymme, med hopp om att vara ett *drivhus för människoförändring* (Goffman 2014, 19). Trots att forskning visat att det utökade tvånget för att reducera våld enbart reproducerar en kontraproduktivitet eftersom institutionens ungdomar kräver en motivation till att förändras, vilket bäst tillgodoses i en institutionsmiljö som präglas av prosociala normer och värderingar med ett minimalt antal våldssituationer (Andersson 2021, 31).

Signifikant för våra intervjupersoner är även att de alla visar en önskan om att SiS tar bättre hand om sin personal, så att personalen är bättre rustad för att ta hand om de ungdomar som verkligen behöver deras hjälp. Att arbeta i en emotionell arena som ett särskilt ungdomshem är när de egna känslorna ska hanteras i symbios med ungdomarnas och kollegornas känslor så blir den emotionella tyngden testad till sin bristningsgräns. Hochschild benämner detta som att personalen tvingas att bygga en mur, ett försvar mot alla de känslor som sätts i omlopp. Vilket i sin tur bidrar till en inre stress och tillika kräver att en anställd inom SiS måste, för att klara av sitt arbete konstruera en alienation mellan sig själv, sin arbetsplats och individerna som finns på arbetsplatsen, en arbetsplats där dygnets flesta timmar spenderas (Hochschild 1983, 17). En förståelse kan efterskänkas till detta, då incitamentet med att påbörja en anställning på SiS kan vara att vara omhändertagande, empatisk och motiverande. Något som är svårt att kombinera om överlevnadsmekanismen för att fortsätta vara anställd inom SiS är att alienera sig och bygga en mur mot emotionella intryck och påfrestningar.

Med det sagt upplever vi att den fortsatta forskningen bör beakta även personalperspektivet vad avser personalens emotioner och behovet av att utöka strategier för att hantera den svårnavigerade dubbelheten i att både kontrollera och vårda. Ett sådant forskningsfokus skulle kunna bidra till att SiS får en hälsosammare arbetsplatskultur - som inte präglas av en tystnadskultur. De särskilda ungdomshemmen är en viktig komponent för att bidra till en positiv samhällsförändring och ska agera som den sista hjälpande utvägen för ungdomar som är i det allra största behovet av hjälp och vård. Institutionen behöver därför behålla den kompetenta personalen som finns, men även bli en arbetsplats som attraherar ny kompetent personal som vill bidra till en bättre och tryggare barn-och ungdomsvård.

## 7. Referenslista

Ahonen, Lia & Degner, Jürgen. 2014. Working with complex problem behaviors in juvenile institutional care: staff's competence, organizational conditions and public value.

*International journal of prisoner health*. 10(4): 239-251. doi: 10.1108/IJPH-04-2013-0018

Ahonen, Lia & Degner, Jürgen. 2013. Staff Group Unanimity in the care of Juveniles in Institutional Treatment: Routines, Rituals, and Relationships. *Journal of offender rehabilitation*. 52: 119-137. doi: 10.1080/10509674.2012.751953

Ahonen, Lia & Degner, Jürgen. 2012. Negative Peer Cultures in Juvenile Institutional Settings: Staff as Couch Coaches or Couch Slouches. *Journal of offender rehabilitation*. 51: 316–330. doi: 10.1080/10509674.2012.683238

Andersson, Peter. 2021. *Hot, våld och emotionellt arbete på de särskilda ungdomshemmen*. Diss., Stockholms universitet. <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:su:diva-186570>

Andersson, Peter. 2020. Emotional adjustment to violent situations at secure units for adolescents: A staff perspective. *Emotion, space and society* 37(100741): pp.1-8. doi: 10.1016/j.emospa.2020.100741

Andersson, Peter & Överlien, Carolina. 2018. 'If you take it personally you break' Neglected voices on violence in secure units for adolescents. *Social Work & Social Sciences Review* 19(3): 61-80. doi: 10.1921/swssr.v19i3.1191

Biszczanik, Kamila & Gruber, Sabine. 2021. Att arbeta i tvångsvårdens säkra rum - emotioner och säkerhet på särskilda ungdomshem i Sverige. *Norwegian Journal of Sociology* 5(1): 52-64. doi:10.18261/issn.2535-2512-2021-01-05

Brottsförebyggande rådet (BRÅ). 2019:10. *Tystnadskultur - En studie om tystnad mot rättsväsendet*. Länk:

[https://bra.se/download/18.62c6cfa2166eca5d70ea8578/1614334364279/2019\\_10\\_Tystnadskulturer.pdf](https://bra.se/download/18.62c6cfa2166eca5d70ea8578/1614334364279/2019_10_Tystnadskulturer.pdf) (hämtad 2022-05-10)

- Bryman, Alan. 2018. *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3. Uppl. Stockholm, Liber.
- Drisko, James, och Tina Maschi. 2015. *Content Analysis*. New York: Oxford University Press. doi: 10.1093/acprof:oso/9780190215491.001.0001
- Eldén, Sara. 2020. *Forskningsetik: Vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Lund: Studentlitteratur AB.
- Goffman, Erving. 2014. *Totala institutioner, fyra essäer om anstaltslivet - sociala villkor*. Uppl. 2. Lund: Studentlitteratur AB.
- Helander, Valeria. 2022. Studie om Sis-hem: Mer inlåsnig och kontroll än vård. *SVT nyheter*. 5 april. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/studie-om-sishem> (hämtad 2022-05-14)
- Helander, Valeria. 2021. Övergrepp och kränkningar på statliga ungdomshemmet Björkbacken i Göteborg. *SVT nyheter*. 28 januari. <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vast/overgrepp-och-krankningar-pa-statliga-ungdomshemmet-bjorkbacken> (hämtad 2022-05-14)
- Henik, Erika. 2015. Understanding whistle-blowing: a set-theoretic approach. *Journal of Business Research*. 68: 442-450. doi: [10.1016/j.jbusres.2014.06.004](https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.06.004)
- Hochschild, Arlie Russell. 1983. *The managed heart: commercialization of human feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Pelto-Piri, Veikko. Engström, Karin. Engström, Ingemar. Sandén, Per. Warg, Lars-Erik, Kjellin, Lars. 2017. *Hantering av hot och våld - personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner*. SiS: Institutionsvård i fokus nr. 12. <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> (hämtad 2022-05-02)

Ponnert, Lina. Johansson, Susanna. Svensson, Kerstin. 2020. *Akutavdelningar på särskilda ungdomshem - Akutpraktiken ur personalens, de ungas och socialtjänstens perspektiv*. SiS: Institutionsvård i fokus nr. 1. <https://www.stat-inst.se/contentassets/b37ad59371de454c8111019d2994631f/1-2020-sis-rapport-akutavdelningar-pa-sarskilda-ungdomshem.pdf> (hämtad 2022-03-18)

Regeringen 2021/99 beslut vid regeringssammanträde den 3 november 2021.  
Kommittédirektiv - En översyn av regleringen om frihetsberövande påföljder för unga. <https://www.regeringen.se/4aabe9/contentassets/d28f26b150bf4979948a012026bf909b/en-oversyn-av-regleringen-om-frihetsberovande-pafoljder-for-unga-dir-2021-99.pdf> (hämtad 2022-03-13)

Rubin, Ashley T. 2021. *Rocking Qualitative Social Science. An Irreverent Guide to Rigorous Research*. Stanford University Press. ISBN: 9781503628236

*Socialtjänstpodden* (2021). #71: Våld på SiS särskilda ungdomshem [podcast], 17 februari. [https://open.spotify.com/episode/1XHURGjb8KDxWSZBLfxKXG?si=ptJNWJJDTIyi6I6x8pBduA&utm\\_source=facebook&utm\\_medium=messenger](https://open.spotify.com/episode/1XHURGjb8KDxWSZBLfxKXG?si=ptJNWJJDTIyi6I6x8pBduA&utm_source=facebook&utm_medium=messenger)

Statens institutionsstyrelse (SiS). 2020. *Ny säkerhetsorganisation på SiS*. [Pressmeddelande], 27 augusti. <https://via.tt.se/pressmeddelande/ny-sakerhetsorganisation-pa-sis?publisherId=3235746&releaseId=3281282>

Taylor, Mark. 2011. Understanding and responding to the emotional challenge of working in residential child care settings: the case for staff support groups. *European journal of social education*. 20(21): 64-80. <https://core.ac.uk/download/pdf/51065478.pdf>

Wästerfors, David. 2019. *Vanskligt och kort - Om våldshändelser bland unga på institution*. Uppl. 1:1. Lund: Studentlitteratur AB.

**Dominant frågeställning:** Vilka förväntningar, normer, värderingar, emotioner och roller bildas och blir dominanta inom SiS institutionskultur i den interaktion som sker mellan ungdomarna som tvångsplaceras på SiS och personalen som arbetar med dessa ungdomar?

**Inledande frågor**

Berätta om din roll på SiS (vad har/hade du för arbetsuppgifter)?

Vad har/hade du för bakgrund vad avser utbildning och tidigare erfarenhet?

Hur länge jobbade/har du jobbat inom SiS?

**Normer och värderingar**

Utifrån begreppen normer och värderingar, *hur pratas det om ungdomarna* som är placerade hos er *sinsemellan dig och dina kollegor?*

(Kan du ge ett exempel eller beskriva en situation där det blir tydligt?)

Fungerar det så att ni som personal är närvarande och hör och inflikar i ungdomarnas samtal med varandra?

Kan du ge exempel på vilka normer och värderingar som du uppfattar är dominanta hos ungdomarna? / Hur upplever du att institutionsmiljön påverkar ungdomarna?

**Emotioner och roller**

Vilka *känslor* väcks hos dig när du kommer till/tänker på din *arbetsplats*?

(Kan du ge ett exempel eller beskriva en situation där det blir tydligt?)

Hur fungerar din *relation* till andra *kollegor*? /Har du någon du kan prata med om.... Möjligen något om vilka förväntningar har du på dina arbetskamrater/upplever du att de har på förväntningar på dig när det gäller arbetet?

Hur ser du på ledningen? (Känner du t.ex. att ni i personalen får uppbackning när det behövs?

Åtgärdar de interna problem som personalen rapporterar om? )

Kan du ge något exempel?

Upplever du att du och dina kollegor har den kompetensen som behövs för att jobba i det här klimatet? (Kan du ge ett exempel eller beskriva en situation där det blir tydligt?)

Hur fungerar din *relation till ungdomarna* placerade hos er? (Kan du ge ett exempel eller beskriva en situation där det blir tydligt?)

Känner du att du förväntas inta en viss roll när du kommer till din arbetsplats?

Vem är det i så fall som förväntar sig den rollen av dig? Är det kollegor, ledningen, institutionen eller ungdomarna? (Kan du ge ett exempel eller beskriva en situation där det blir tydligt?)

Upplever du att ungdomarna får visa och ge utlopp för sina känslor på institutionen?

**Eventuella tillägsfrågor:**

Vad upplever du fungerar bra respektive dåligt inom SiS?

Vilka är de största utmaningarna som anställd inom SiS?

## Informations- och samtyckesblankett

### **Studenternas identitet**

Linnea Lindh  
Trelleborgsgatan 12  
21435 Malmö  
Mejl: [li5253li-s@student.lu.se](mailto:li5253li-s@student.lu.se)

Victoria Backman  
Carl Krooks gata 40  
252 19 Helsingborg  
Mejl: [vi8612ba-s@student.lu.se](mailto:vi8612ba-s@student.lu.se)

Vid Lunds universitet - Sociologiska Institutionen

### **Information om examensarbetet**

Examensarbetet vill undersöka institutionskulturen inom SiS; vad avser vilka förväntningar, normer, värderingar, emotioner och roller som blir dominanta i en miljö som tvångsplacerar unga i ett vårdande syfte.

Arbetet genomförs med hjälp av intervjuer med personal inom eller som har erfarenhet av arbete inom SiS.

Examensarbetet skrivs utifrån en förhoppning om att belysa och problematisera hur kulturella miljöaspekter inom den slutna ungdomsvården präglar hur personalen arbetar och vidare hur personalen upplever hur ungdomarna kan påverkas av detta.

### **Förväntningar om respondentens bidrag**

Du som deltagare har valts ut genom ett målstyrt urval alternativt ett snöbollsurval, då annan person rekommenderat dig som deltagare utifrån din erfarenhet som anställd inom SiS. De svar du ger kommer att bidra med en nyansering av den verksamhet som du har jobbat med eller jobbar vid genom att din arbetsplats är ett viktigt område, som behöver belysas och som är högst aktuell med tanke på rådande politiska debatt; vad avser utredningen som ska skapa underlag för om det är SiS vs. Kriminalvården som är bäst lämpad att verkställa frihetsberövanden av unga. Där Kriminalvården anses ha bättre säkerhetsrutiner och behandlingsinsatser, medans SiS anses vara en bättre miljö för de unga.

Intervjun förväntas ta ca. 30 minuter.

### **Rätten att dra sig ur**

Du som respondent har rätt att dra tillbaka ditt samtycke att medverka närhelst du önskar, utan att uppge skäl till varför.

### **Konfidentiell hantering och datasäkerhet**

Intervjun kommer att spelas in på ljudfil för transkribering. Efter transkribering raderas ljudfilen och samtliga uppgifter under intervjun kommer att anonymiseras så att det som sägs inte kan härledas varken till person, specifik anläggning eller händelse.

### **Äganderätt till och användning av data**

Examensarbetet kommer att publiceras som en kandidatexamensuppsats vid Sociologiska institutionen vid Lunds universitet.

---

Plats/Datum

---

Plats/Datum

---

Studenternas underskrift

---

Deltagarens underskrift