



**Linnéuniversitetet**

Kalmar Växjö

Examensarbete

“Man ska inte jobba i verksamheten om man är väldigt rädd för våld helt enkelt”

- *En studie kring personals upplevelser av hot och våld på SiS särskilda ungdomshem*



*Författare: Cecilia Andersson och  
Angelica Cartagena Melin  
Handledare: Lars Fonseca  
Examinator: Mikael Dahlberg  
Termin: VT22  
Ämne: Pedagogik  
Nivå: Grundnivå  
Kurskod: 2MB53E*

# Abstrakt

Linnéuniversitetet  
Institutionen för pedagogik  
Socialpedagogik med inriktning mot ungdoms-missbruksvård, uppsatsarbete 15 hp

**Titel:** "Man ska inte jobba i verksamheten om man är väldigt rädd för våld helt enkelt"

**Engelsk titel:** "You simply shouldn't work here if you're scared of violence"

**Författare:** Cecilia Andersson & Angelica Cartagena Melin

**Handledare:** Lars Fonseca

**Datum:** april 2022

**Antal sidor:** 38

**Nyckelord:** SiS, Ungdomshem/ youth homes , hot och våld/ threats and violence, personal/ staff, relationer/ relationships

Syftet med studien har varit att belysa personals upplevelser och beskrivningar av hot och våld på SiS särskilda ungdomshem. Utifrån frågeställningarna har studien sökt svar på hur personalen definierar hot och våld, hur personal beskriver påverkan hot och våld har på deras professionella arbete och bemötande, och hur personal beskriver de åtgärder som tas eller kan tas av ledningen på SiS för att skapa en trygg arbetsmiljö. Studiens metodologiska utgångspunkt har varit hermeneutik med en kvalitativ ansats där sammanlagt sex intervjuer har genomförts med behandlingspedagoger inom SiS. Symbolisk interaktionism med fokus på objekt och symboler samt signifikanta andra har valts som den teoretiska utgångspunkten i denna studie. Resultatet i studien visar att fysiskt och psykiskt våld är de våldsformer som förekommer mest inom SiS men det diskuteras även huruvida gängkriminalitet kan ses som en ny våldsform. Personalen beskriver att deras individuella arbetssituation och deras professionella bemötande inte blir så påverkat av hot- och våldssituationer. Som professionell behöver man ha en acceptans över att det förekommer hot och våld inom denna typ av verksamhet och det handlar även om att ha ett högt säkerhetstänk samtidigt som det kan bli problematiskt om man tar hotet och våldet personligt. Även om det krävs en acceptans kring vad som förekommer på verksamheten vittnar respondenterna om att det är otrevligt och att de kan känna sig otrygga i sin arbetsroll. Bra bemötande och relationsbyggande ses som viktiga delar av arbetet för intervjupersonerna. Respondenterna beskriver hur kollegorna blir ett tryggt verktyg i arbetet på verksamheten men samtidigt nämndes inga åtgärder som ledningen har vidtagit för att öka sammansvetsningen kollegor i mellan.

## Tack

Vi vill rikta ett stort tack till deltagarna i studien som har gjort det möjligt för oss att forska på ett ämne vi anser är relevant i dagens samhälle. Vidare vill vi tacka vår handledare Lars Fonseca för en bra och stöttande vägledning i arbetet. Slutligen vill vi tacka varandra för ett fungerande samarbete och en bra uppsats.

# Innehåll

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| <b>1</b> | <b>Inledning</b>   | <b>1</b>  |
| <b>2</b> | <b>Syfte och frågeställningar</b>                                    | <b>3</b>  |
| <b>3</b> | <b>Bakgrund</b>  | <b>4</b>  |
| 3.1      | Ett pågående utvecklingsarbete                                       | 4         |
| 3.2      | Den professionellas arbetssituation                                  | 4         |
| 3.3      | Ungdomar som behandlas på SiS  | 4         |
| 3.4      | Konflikthantering - No Power No Lose                                 | 5         |
| <b>4</b> | <b>Tidigare forskning</b>  | <b>5</b>  |
| 4.1      | Ungdomars utövande av våld på institution                            | 6         |
| 4.2      | Vikten av positiva relationer och ett bra förhållningssätt           | 7         |
| 4.3      | Personalens beskrivningar av hot och våld på SiS                     | 8         |
| <b>5</b> | <b>Teoretiska utgångspunkter</b>                                     | <b>9</b>  |
| 5.1      | Symbolisk interaktionism   | 9         |
| 5.1.1    | <i>Symboler</i>  | 9         |
| 5.1.2    | <i>Signifikanta andra</i>  | 10        |
| 5.1.3    | <i>Symboler och signifikanta andra utifrån valt forskningsområde</i> | 10        |
| <b>6</b> | <b>Metod</b>   | <b>11</b> |
| 6.1      | Hermeneutiskt angreppssätt   | 11        |
| 6.2      | Kvalitativ ansats  | 11        |
| 6.3      | Kvalitetskriterier   | 12        |
| 6.4      | Planering och genomförande   | 12        |
| 6.5      | Urval  | 13        |
| 6.5      | Material och datainsamling   | 13        |
| 6.6      | Bearbetning och analys   | 14        |
| 6.7      | Forskningsetiska krav  | 15        |
| <b>7</b> | <b>Resultat</b>  | <b>15</b> |
| 7.1      | Presentation av intervjupersoner                                     | 16        |
| 7.2      | Definition av hot och våld   | 16        |
| 7.2.1    | <i>Fysiskt våld</i>  | 17        |
| 7.2.2    | <i>Psyiskt våld</i>  | 18        |
| 7.2.3    | <i>Gängkriminalitet som hot</i>                                      | 18        |
| 7.3      | Utsatthetskänslan kan påverka arbetssituationen                      | 19        |
| 7.3.1    | <i>Utsatthet</i>   | 20        |
| 7.4      | Ett professionellt bemötande minskar risken för hot och våld         | 20        |
| 7.4.1    | <i>Genus och makt</i>  | 22        |
| 7.5      | Bra kollegor främjar trygghet  | 23        |
| 7.5.1    | <i>Stöd från kollegor och chefer</i>                                 | 23        |
| 7.5.2    | <i>Säkerhetsåtgärder</i>   | 24        |
| 7.5.3    | <i>Utbildning</i>  | 25        |
| 7.5.4    | <i>Konflikthantering</i>   | 25        |

|          |  |           |
|----------|--|-----------|
| 7.5.5    | <i>Efter en incident</i>                                 | 27        |
| <b>8</b> | <b>Diskussion</b>  | <b>28</b> |
| 8.1      | Resultatdiskussion                                       | 28        |
| 8.1.1    | <i>Personalens definitioner av hot och våld</i>          | 28        |
| 8.1.2    | <i>Hot och vålds påverkan på arbetsrollen</i>            | 29        |
| 8.1.3    | <i>Bemötande och signifikanta andra</i>                  | 30        |
| 8.1.4    | <i>Åtgärder för att främja trygghet bland personalen</i> | 31        |
| 8.2      | Metoddiskussion  | 33        |
| 8.3      | Slutsatser och implikationer                             | 34        |
|          | <b>Referenser</b>  | <b>36</b> |
|          | <b>Bilaga A- Missivbrev till informanter</b>             | <b>38</b> |
|          | <b>Bilaga B- Intervjuguide</b>                           | <b>39</b> |

# 1 Inledning

I sociallagstiftningen står det att all verksamhet enligt socialtjänstlagen ska bedrivas med respekt för människor självbestämmanderätt och integritet (SoL 1:1 §).

Statens institutionsstyrelse (SiS), som är en statlig myndighet, har i uppdrag att ge klienter gynnsamma förutsättningar för ett fungerande liv och ett liv utan kriminalitet och missbruk, i samverkan med socialtjänsten. Inom SiS vårdas ungdomar som har psykosociala problem, eller som är dömda till sluten ungdomsvård, och vuxna med missbruksproblem (Statens institutionsstyrelse, 2022). Ungdomar som vårdas på SiS kan beredas vård frivilligt med socialtjänstlagen (2001:453). Det är mer vanligt att ungdomar blir placerade enligt lag (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga (LVU) eller enligt lag (1998:603) om verkställighet av sluten ungdomsvård (LSU). Majoriteten av ungdomarna som placeras på SiS särskilda ungdomshem är där under ett par veckor för att bryta ett destruktivt beteende, eller för att socialtjänsten vill att en utredning ska göras innan beslut om fortsatt vård och behandling. Däremot finns det även ungdomar som vårdas på SiS under några månader, där fem månader är genomsnittet. På varje avdelning finns det som mest åtta boplatser (SiS, 2021).

I sin årsredovisning från 2020 rapporterar SiS en ökning av hot och våld riktat mot personalen inom ungdomsvården. Här pekas det ut att det mellan 2019 och 2020 skedde en ökning från 1 958 till 2 498 inrapporterade våldssituationer. Det är svårt att svara på varför våldet har ökat men en tanke skulle kunna vara att personalen har svårt att se sin egen delaktighet i det (Statens institutionsstyrelse, 2020). I Anderssons (2021) avhandling framkommer det att personalen generellt har svårt att reflektera kring det egna ansvaret i våldssituationer och att de själva ibland skulle kunna vara medskaparen till våldssituationer. SiS själva menar att en ökning i antalet inrapporterade hot- och våldssituationer kan bero på en ökad rapporteringsbenägenhet eller att antalet händelser har ökat (Statens institutionsstyrelse, 2020). Viitasara (2004) påtalar att dokumentation av våldsincidenter är en förebyggande åtgärd på arbetsplatser där hot och våld kan förekomma. Genom att dokumentera hot och våld kan arbetsplatsen begripa omfattningen på problemet och samtidigt veta hur de ska agera i en hotfull situation.

Ökningen av inrapporterat hot och våld på SiS tas även upp av Sveriges radio (Andrén, 2021), där det även pekas ut att anmälningarna som gjordes 2020 var dubbelt så många som 2015. Anledningen till ökningen uppsågs återigen vara att man väljer att anmäla mer, men det pekas också ut att våldet i samhället är grövre idag. Det är alltså gängkriminaliteten som pekas ut som en anledning till det ökade våldet, och det nämns att det idag sker väpnade fritagningar, något som inte var ett problem tidigare. Det framkommer även att trots att ökningen även syns på hot och våld mellan ungdomar är det främst personal som blir drabbad.

Författarna Cederlund och Berglund (2017) skriver att relationen mellan socialarbetare och klient är av mycket stor betydelse för att metoder som används inom olika verksamheter ska bli verkningsfulla. Författarna skriver vidare att det i relationen som människor blir känslomässigt engagerade och att det sker något i bemötandet när det präglas av förståelse, intresse och uppmärksamhet. Förhållningssättet och tonen i bemötandet kan ses som en avgörande faktor för om personen i behandling överhuvudtaget blir kvar i samarbetet med den professionella. Vidare skriver författarna att det finns socialpedagogiska förhållningssätt och professionella färdigheter som kan vara bra att tänka på vid bemötandet av unga med problematiska livsstilar. Det handlar bland annat om socialarbetaren ska kunna bjuda på sig själv på ett personligt sätt då det kan leda till att ungdomen kan identifiera sig med själva evenemanget. Det är även av

stor vikt att socialarbetaren kan vara uthållig och tåla provokationer. Att hålla fast och hålla ut anses vara viktiga element i en situation där socialarbetaren känner en hopplöshet.

Författarna Røkenes och Hanssen (2016) menar att det inom människobehandlande yrken och socialt arbete är en grundläggande förutsättning att skapa relationer. Relationen mellan behandlare och klient kan betraktas som en faktor till att förebygga hot och våld då behandlaren kompetens att kunna se skälen bakom ett visst beteende kan förebygga och dämpa aggression från klienten. En annan viktig del i relationen mellan behandlare och klient är att som behandlare kunna göra en självreflektion över sitt eget sätt att vara. Det handlar om att bli medveten om sina egna förutsättningar, resurser och svagheter för att kunna uppträda mer nyanserat och flexibelt i mötet med andra. Författarna (ibid.) menar vidare att om den professionellas handlingar är förankrade i en förståelse av den andre, kommer handlingarna i sin tur inverka positivt på relationen.

En av författarna till denna studie har tidigare erfarenhet från SiS särskilda ungdomshem då utbildningens verksamhetsförlagda praktik genomfördes där under fem månader. Detta har lett till att en av oss har god bild av hur verksamheten fungerar, både vad gäller hur personal kan bli utsatt i arbetet och vilka hanteringsstrategier det finns inom verksamheten. Den förkunskap som finns har hjälpt i utformandet av frågor till intervjuguiden. Att vara erfaren om ett visst ämne kan vara både en för- och nackdel. Thurén (2019) skriver att ens egen förförståelse är viktigt för att man ska kunna förstå en annans förförståelse för att vi sedan ska kunna få mer erfarenhet kring ämnet. Nackdelen med förkunskap är enligt Kvale och Brinkmann (2014) att den kan låsa den som intervjuar eftersom det kan vara svårt att se nya mönster och ny kunskap.

## 2 Syfte och frågeställningar

Mot bakgrund av det ökade våldet på SiS särskilda ungdomshem är det intressant att se hur individuell personal upplever hotet och våldet. Syftet med studien är därför att få en ökad förståelse för professionellas erfarenheter av hur hot och våld tar sig uttryck på SiS särskilda ungdomshem och hur det kan påverka dem i deras professionella roll och bemötande. Även professionellas upplevelse och tankar kring hanteringen av våldet är intressant för att bilda en förståelse för hur arbetsmiljön ser ut på SiS särskilda ungdomshem. Studien vill därför besvara frågeställningarna:

- 1) Hur definierar personal på SiS särskilda ungdomshem begreppen hot och våld?
- 2) Hur beskriver personal på SiS särskilda ungdomshem hur deras individuella arbetssituation och professionella bemötande påverkas av hot och våld?
- 3) Hur beskriver personal vilka åtgärder ledningen kan vidta för att skapa en trygg arbetsmiljö på SiS särskilda ungdomshem?

## 3 Bakgrund

Under avsnittet bakgrund redovisas bakgrundsinformation kring SiS. Information som tas upp handlar om SiS arbete för att skapa en trygg arbetsmiljö, utsattheten som finns inom arbetet på SiS, vilka ungdomar som behandlas på SiS, samt No Power No Lose, ett konflikthanteringsprogram som alla som arbetar på SiS går igenom.

### 3.1 Ett pågående utvecklingsarbete

Utöver huvudsyftet att bidra till ungdomars och vuxnas bättre förutsättningar för ett socialt fungerande liv utan missbruk och kriminalitet är ett annat av SiS övergripande mål att skapa en trygg och säker arbetsmiljö för alla medarbetare. Arbetsmiljöarbetet ska vara strukturerat och systematiskt som grundar sig på arbetsmiljölagen, Arbetsmiljöverkets föreskrifter samt myndighetens interna riktlinjer och rutiner (SiS, 2020). Genom en myndighetsanalys har det framkommit att det finns arbetsmiljöproblem kopplat till att medarbetarna blivit utsatta för hot och våld. Till följd av detta har det pågått ett utvecklingsarbete som syftar till att utveckla nya lokala rutiner (ibid).

### 3.2 Den professionellas arbetssituation

Personer som arbetar med människor kan vara i en utsatt position när det kommer till hot och våld på arbetsplatsen, särskilt när klienten eller patienten har svårare att kontrollera sina handlingar. Detta kan bland annat förekomma när klienten är en person med någon typ av allvarliga psykosociala problem eller drogproblematik. Även sådant som kvälls- eller nattarbete, bristande kunskap och erfarenhet kring yrkesområdet, stress och hög arbetsbelastning kan påverka risken för att en person blir utsatt för hot och våld på arbetet. Det är även viktigt att konstatera den psykiska belastning som oron för att bli utsatt för hot och våld utgör (Arbetsmiljöverket, 2021). På SiS särskilda ungdomshem vårdas ungdomar med psykosociala problem enligt LVU (lag om särskilda bestämmelser om vård av unga) eller SoL (socialtjänstlagen). Dessa psykosociala problem kan till exempel vara utagerande beteende, våld, missbruk och kriminellt beteende (SiS, 2021).

Resultatet i Viitasaras (2004) avhandling pekar på att hot och våld på arbetsplatsen kan förebyggas på olika nivåer och dessa kan delas in i primär, sekundär och tertiär prevention. Det primära förebyggandet handlar om att ha förebyggande åtgärder och att dessa kan variera beroende på vilket typ av problem det är. Sekundärt förebyggande syftar till en omedelbar hantering av en ogynnsam situation och tertiär förebyggande syftar till att begränsa den ogynnsamma situationen och dess konsekvenser det medför. Det primära förebyggandes i denna forskning handlar således om åtgärder i den fysiska miljön för att göra arbetsplatsen säkrare och stärka personalen. Detta kan göras med hjälp av information och utbildning om hur situationer med våld eller hot kan hanteras eller undvikas.

### 3.3 Ungdomar som behandlas på SiS

I en forskningsrapport utgiven av SiS (2019a) redovisas information kring 771 av de 1107 ungdomar som var intagna på de särskilda ungdomshemmen under 2018. Denna information samlades in genom ADAD, en form av strukturerad intervju som genomförs både när ungdomen blir intagen och utskrivet från institutionen. ADAD hanterar nio olika områden i ungdomens livssituation, dessa är fysisk och psykisk hälsa, skola, arbete, fritid, vänner, familj, brottslighet och narkotika- och alkoholanvändning.



Genom intervjuerna samlas följaktligen in information om ungdomens aktuella livssituation och problematik. Av den redovisade informationen är 258 flickor och 538 pojkar, och alla är mellan 10 och 20 år gamla. Bland de psykiska och känslomässiga problem som redovisas i rapporten framkom det att 42 procent av ungdomarna någon gång hade betett sig våldsamt, och att 21 procent hade gjort det under den senaste månaden (ibid.). De vanligaste psykiska besvären bland ungdomarna redovisas vara svår depression, vilket 49 procent av ungdomarna någon gång hade upplevt, 24 procent under den senaste månaden, svår oro, som 56 procent hade upplevt någon gång och 36 procent under den senaste månaden, samt koncentrationssvårigheter, vilket 56 procent hade upplevt någon gång och 41 procent hade upplevt under den senaste månaden. Angående alkohol visar rapporten att 34 procent av ungdomarna har fått minst en blackout efter att ha druckit alkohol, och att 2 procent av ungdomarna dricker motsvarande en halvflaskasprit dagligen, 4 procent några gånger i veckan och 5 procent en gång i veckan (ibid.). Övrig redovisning av droganvändning visar att 32 procent av ungdomarna någon gång har använt sig av ett narkotiskt preparat, medan 14 procent har använt 2 narkotiska preparat. Det vanligaste förekommande preparatet är marijuana, som 43 procent av ungdomarna uppges ha använt mer än en gång i veckan under en typisk månad.

En rapport om ADAD utskrivningsintervjuerna från 2019 visar att majoriteten, 63 procent, av ungdomarna som skrevs ut från SiS under 2019 kände sig mycket trygga på avdelningen (SiS, 2019b). Majoriteten, 54 procent, av ungdomarna upplevde inte heller att de hade blivit dåligt bemötta av personal på institutionen och av de ungdomar som ansåg att de hade blivit dåligt bemötta svarade 69 procent att annan personal gav dem stöd. Ungdomarna blev även frågade om de hade ett särskilt förtroende för någon eller några i personalen på avdelningen, där 86 procent svarade ja.

### 3.4 Konflikt hantering - No Power No Lose

Inom SiS ska alla medarbetare som arbetar klientnära få utbilda sig i myndighetens konflikt hanteringsprogram No Power - No lose, NPNL (SiS, 2020). Skälet till att utbilda sig i NPNL motiveras genom att hot- och våldssituationer ställer höga krav på deras medarbetare och därför är det viktigt att de har tillräcklig kunskap och förmåga att hantera sådana situationer. Programmet ska ge personalen en grundläggande orientering i affekt- och konfliktteori samt kommunikativa färdigheter. Det ska även omfatta fysiska tekniker för att personalen vid våldsamt beteende ska kunna förflytta ungdomar på ett tryggt och säkert sätt. Utbildningen är obligatorisk och sker årligen med en utbildningsdag och fyra träningstillfällen dock har förutsättningarna för utbildningen sett annorlunda ut till följd av Covid-19 under 2020. Att kunna genomföra de fysiska tekniker som ingår i utbildningen har inte varit möjligt, i stället menar SiS att de har genomfört anpassade utbildningar till nyanställda utan tidigare kunskaper i konflikt hanteringen. Antalet som gått igenom heldagsutbildningen i NPNL har minskat med föregående år, 2019 (ibid.).

## 4 Tidigare forskning

I följande avsnitt redovisas väsentlig och aktuell forskning som anses vara relevant för uppsatsens syfte. Det är denna del som bland annat kommer att jämföras med materialet från våra respondenter.

## 4.1 Ungdomars utövande av våld på institution

Andersson och Øverlien (2018) presenterar i sin studie hur personalen på SiS särskilda ungdomshem utsätts för våld i sitt arbete och hur personalen hanterar det. Genom intervjuer som forskarna gjort har personalen fått svara på hur de definierar hot och våld på deras arbetsplats. Resultaten av intervjuerna visar att personalen utsätts för olika former av våld regelbundet, mestadels är det psykiskt och materiellt våld. Resultaten visar även att det psykiska våldet inte alltid definieras som just våld och skälet anses vara att personalen har vant sig vid den sortens språk, det vill säga att det har blivit normaliserat inom denna arbetsplats. Ett sätt som skulle kunna vara anledningen till att hot och våld blivit normaliserat inom denna verksamhet är att personalen kopplar hotet och våldet till sin yrkesroll, snarare än sin egen person. Den intervjuade personalen berättar hur man inte får ta det personligt eftersom du då riskerar att bli knäckt.

I ett dokument utgivet av SiS nämns det, utifrån personalens beskrivningar, att den upplevda risknivån på institutionerna har att göra med sammansättningen av ungdomsgrupper (Pelto-piri, Engström, Engström, Sandén, Warg och Kjellin, 2017). Personalens förhållningssätt för att minimera risken för hot- och våld påverkas av ungdomarnas behov och svårigheter samt deras personligheter. Pelto-piri m.fl. (ibid.) identifierar i sin rapport två typer av våld, fysiskt våld och verbalt våld utifrån, beskrivningar från personal som arbetar med unga på institutioner. Fysiskt våld innebär enligt dessa beskrivningar sådant som sparkar, slag, bitt eller att något kastas mot personalen, medan det verbala våldet ofta förekommer i form av hot och är dagligt förekommande i varierande grad. Författarna tar även upp olika typer av incidenter, som beskrivs av personalen, och delar upp dessa i tre kategorier, plötsliga incidenter, incidenter som föregåtts av en händelse, och incidenter där psykisk problematik eller droger är framträdande (ibid.). Plötsliga incidenter beskrivs här som sådant som sker oprovocerat och där ungdomen till exempel kan gå från helt lugnt till aggressiv utan någon anledning, medan incidenter som föregåtts av en händelse är incidenter som sker efter en händelse. Det kan till exempel handla om att ungdomen har fått ett negativt besked, bråkat med en annan ungdom, någon diskussion har ägt rum eller att personalen sätter gränser som ungdomen inte vill acceptera. Slutligen beskrivs incidenter där droger eller psykisk problematik är framträdande samt incidenter då till exempel en diagnos, droganvändning eller missbruk orsakar problem.

Från en studie genomförd av Alink, Euser, Bakermans-Kranenburg och IJzendoorn (2013) svarade 218 personal som arbetar med ungdomar inom olika typer av verksamheter, öppna och låsta, ungdomshem och ungdomsanstalter i Nederländerna, på frågor kring vilket hot och våld de har upplevt i sitt arbete. De typer av hot och våld som nämns är verbalt hot, fysiskt hot, fysiskt våld, verbala sexuella trakasserier och fysiska sexuella trakasserier. Författarna redovisar att 81 procent av deltagarna hade upplevt minst en av de ovan nämnda hot- eller våldstyperna, och att det på låsta ungdomshem, där hot och våld överlag var mest framträdande, var 94 procent av deltagarna som hade blivit utsatta (ibid.). Även utsatthet för verbala hot var vanligare bland deltagarna som arbetade på låsta ungdomshem, då 91 procent av dessa hade upplevt det. Fysiskt våld var vanligare inom de låsta ungdomshemmen, där 53 procent av deltagarna hade blivit utsatta. Alink m.fl (ibid.) ger också en potentiell förklaring till varför dessa typer av hot och våld förekommer oftare inom de låsta ungdomshemmen och detta skulle kunna handla om att ungdomarna som behandlas där ofta har omfattande beteendeproblematik. Dessutom pekas det ut att anledningen till att det är vanligare inom låsta ungdomshem än ungdomsanstalter kan vara att ungdomsanstalterna är striktare och att en del av våldet på så sätt förhindras där.

Smith, Colletta och Bender (2017) skriver i sin studie om klient-våld mot personal som arbetar med ungdomar på ungdomshem i USA. Författarna rapporterar att klient-våld benämns som den svåraste delen av arbetet enligt deltagarna (ibid.). Det förklaras att våldet mot personal uppstår i förhållande till att personal försöker fysiskt hålla fast en klient, stoppa ett bråk, skydda klienten från självskada eller att personalen helt enkelt befinner sig i närheten av klienten. Även vilken typ av våld som används rapporteras där sådant som slag, sparkar, slag med objekt, bitning, hot med vassa objekt och hårdragning nämns. I vissa av dessa fall rapporteras det även att personalen har varit i behov av akut sjukvård, operation, missad arbetstid och har upplevt varande nedsättning. Att klient-våld är en förväntad del av arbetet konstateras dessutom av deltagarna, samt att ny personal tidigt blir informerade om att det kan förekomma våld i arbetet. Författarna påpekar att trots att inte alla deltagare själva har blivit utsatta så förnekar ingen förekomsten av klient-våld (ibid.). Deltagare som har blivit utsatta för klient-våld berättar om de negativa konsekvenserna, där ångest, depression, sömnsvårigheter, minnesförlust och missbruk tas upp. Även att vänner och familj är oroliga rapporteras.

## 4.2 Vikten av positiva relationer och ett bra förhållningsätt

Pelto-piri m.fl. (2017) visar på att deltagarna i deras studie beskriver hur en empatisk och tillitsfull relation mellan personal och ungdom är en förutsättning för god vård, att det inte är genom regler förändring sker, utan genom en bra relation. Att vara både fysiskt och psykiskt nära ungdomen under arbetstiden pekas ut som viktigt, men även att vara medveten om att inte komma alltför nära och upprätthålla rollerna man har som personal och ungdom. Även att personalen är trygg i sig själv och äkta i relationen är av betydelse. Författarna tar även upp goda samtal och att personalen som deltog i deras studie uttryckte en vilja att främja möjligheter till att ha sådana samtal (ibid.) Utöver planerade samtal ville även personalen väva in mer spontana samtal i vardagen. Pelto-piri m.fl. (ibid.) skriver också om de metodiska och strategiska förberedelser som de intervjuade beskrev att de använder generellt i sitt arbete och även i potentiella hot- och våldssituationer. Det konstateras att personalen kan förebygga våldssituationer genom sitt agerande och det personalens pedagogiska uppdrag lyfts fram, alltså deras uppdrag att hjälpa ungdomen utveckla strategier för att lösa sina problem och hantera sina känslor. Författarna tolkar även detta arbete som ett våldsförebyggande, då det kan innebära att ungdomen hittar bättre sätt att hantera situationer. Även sådant som framföra och tydliggöra avdelningens regler på ett icke-provocerande sätt framställs som viktigt för både ungdomarnas och personalens trygghet. Personalen beskriver en central strategi, att ligga steget före, och ett exempel på detta tas upp, då en personal märkte att en ungdom blev frustrerad och valde att lämna situationen där och fortsätta prata med ungdomen vid ett annat tillfälle. Detta kräver dock att personalen besitter en bra observationsförmåga och kan läsa av ungdomens språk och agerande, och även att ha en uppbyggd relation med ungdomen kan vara avgörande. Författarna menar att det i flera av intervjuerna berättades om kollegor som inte klarade av att trappa ner situationer och agerade på ett sätt som eskalerade situationen (ibid.). En personal tog även upp hur denne tog av sig nycklarna och glasögonen innan ett samtal med en ungdom, vilket av författarna uppfattas antingen som ett sätt att skydda sig själv eller som en symbolisk handling som tar bort det som gör att personalen är i överläge. Ytterligare en faktor som gör att personalen kan ligga steget före är känslomässig kontroll, något som tillåter personalen att inte bli meddragen i emotionella maktspel och att ta avstånd i hotfulla situationer för att det ska finnas utrymme för deskalering. Pelto-piri m.fl. (ibid.) tar vidare upp vad som behövs för att skapa en medveten kultur inom

institutionen, alltså en gemensam grundsyn, ett stödjande arbetslag och ett aktivt ledarskap. Att ha en gemensam grundsyn beskrivs här som att utöver gemensamma värdeord även ha en grundsyn som alla anser fungera och stå för även i svåra situationer och ett stödjande arbetslag innebär att hela personalgruppen, men även individuella personalen är lyhörda för vad som händer. Personalen ska alltså kunna känna av situationer då något är på väg att hända, och kollegorna ska prata med varandra och utvecklar strategier tillsammans. Det aktiva ledarskapet framstår utifrån flera av personalens beskrivningar saknas, då de berättade att incidenter inte alltid följs upp ordentligt och att informationen de får ibland inte är tillräcklig för att hantera situationer. Personalen efterfrågar alltså mer arbetsledning och coaching, speciellt kring svåra situationer.

Wästerfors (2009) tar i sin studie upp personals personliga relation till ungdomen och hur detta kan de-eskalera en situation. Det framgår att personalen som uppfattas som personlig, alltså inte formell eller regelstyrd, kan bli uppskattad och ha det enklare i samspelet med ungdomen. Det kan handla om att personalen inte direkt behöver gripa in med formella åtgärder när ungdomen betar sig illa utan att ett enkelt tillsärande räcker för att ungdomen ska lugna ner sig. Författaren (ibid.) tar även upp motexempel på detta som handlar om situationer där vikarier eller utomstående saknar personlig framtoning och kännedom och därigenom eskalerar konflikter och gör intrång i samspel. Även att personal hanterade konflikter på originella och skämtsamma sätt lyfts fram som en fördel. Att personal behandlar ungdomarna som personer och inte bara "intagna" tas upp som något ungdomarna eftersträvar i relationen till personal.

### 4.3 Personalens beskrivningar av hot och våld på SiS

Andersson (2020) har genomfört en studie kring hur personer som arbetar på SiS beskriver våld i förhållande till ungdomen och dem själva samt hur de beskriver den känslomässiga effekten våldet har. Författaren skriver vidare att arbetet på SiS särskilda ungdomshem för personalen innebär en laglig rätt över ungdomarna och kontroll över sådant som telefonsamtal och om ungdomen ska isoleras. Arbetet personalen gör innebär även ett krav på visat intresse för ungdomarna, samt empati, glädje och oro, och i sin tur även täckandet av känslor som ilska, rädsla och avsky. Författaren pekar ut att det i mötet med fokusgrupperna, som består av SiS personal, målas en bild av att ungdomen är den som är våldsam och att det är viktigt för personalen att skydda varandra. När en personal i fokusgruppen ställer frågan om de andra någonsin känner sig rädda i sitt arbete verkar ämnet kring rädsla för ungdomarna skiftas till en konversation kring opålitliga kollegor. Fokus i konversationen skiftar alltså här till osäkerheten kring kollegor, och vikten av en tillitsfull relation mellan kollegor belyses (ibid). Problemet kring upprepade våldssituationer tas även upp, där en personal pekar ut att det kanske är personalen som gör fel, att det möjligtvis finns bättre sätt att reagera (ibid.). I ett annat exempel beskriv en situation där personalen medvetet påbörjade en våldssituation, något som går helt emot tidigare beskrivningar av ungdomen som den våldsamma parten. Andersson (ibid.) belyser också normaliseringen av våld som kan påvisas i personalens beskrivning, där en personal bland annat säger att våldet kommer att ske oavsett vad som görs. Även i Andersson och Øverlien (2020) forskning tas normaliseringen av våld på de särskilda ungdomshemmen upp och där beskrivs det att våld ofta är en del av det professionella livet eller som en typ av konflikt. Författarna skriver att det finns en svårighet att prata om våld bland personalen och att de, när de pratar om det, antingen framställs som offer eller förövare (ibid.).

Andersson och Øverlien (2020) intervjuar i sin studie en man som arbetar på ett särskilt ungdomshem, där en historia om en flicka han har träffat i sitt arbete beskrivs. Författarna tar här upp ett citat från den manliga personalen där han berättar att han upplevde att han inte kunde göra sitt jobb i en situation där flickan använde psykiskt våld mot honom. Trots att våldet inte var fysiskt påverkade det honom starkt och han kände att flickan stoppade honom från att göra det han skulle. Han upplevde sin handlingsfrihet som begränsad och valet stod mellan att följa flickans beteende, sin arbetsroll eller sina egna känslor. Författarna pekar ut att det här väcks en tanke kring mannens och flickans roller på institutionen och vem det egentligen är som är i överläge (ibid). Utifrån detta poängteras att om personalen upplever brist på stöd och kontroll kan det leda till svårigheter i genomförandet av viktiga arbetsuppgifter. Andersson och Øverlien (ibid.) beskriver detta som en berättelse där roller omvänds, då personalen, i kontrast till hur personal förväntas vara, är sårbar och i behov av stöd. Tanken är ofta att personalen är orädd och stark, men i denna berättelse är personalen sårbar och har därigenom tagit över positionen som ungdomen förväntas ha. Detta benämns även som en beskrivning av hur personalens identitet i arbetet formas, något som enligt författarna handlar om hur personalen positionerar sig själv, och det konstateras att denna process icke-linjär och att identiteten formas och formas om under berättelsens gång. Slutligen skriver författarna att personalen på särskilda ungdomshem behöver fler verktyg för att kunna hjälpa dessa ungdomar och för att kunna hantera situationer då de kan förlora kontrollen, och psykiskt våld och kraften det kan ha måste bli igenkänt.

## 5 Teoretiska utgångspunkter

I följande avsnitt presenteras symbolisk interaktionism utifrån Blumer (1969), Trost och Levin (2018) samt Cederlund och Berglund (2017).

### 5.1 Symbolisk interaktionism

Symbolisk interaktionism kan beskrivas som ett tillvägagångssätt för studier av människans beteende och mänskligt gruppliv (Blumer, 1969). Symbolisk interaktionism innehåller ett antal grundläggande föreställningar av verkligheten, som hjälper forskaren att förstå den sociala verkligheten som denne vill undersöka. Perspektivet innehåller även verktyg som kan användas för att för att förstå människan, dess känslor och beteenden, och det är verktyg som dessa som används för att tolka resultatet i denna studie (Trost & Levin, 2018). En grundidé inom symbolisk interaktionism är att människan inte bara reagerar på andras handlingar utan även kan tolka dem och själv bli tolkad på samma sätt av andra (Blumer, 1969). Människan formas genom social interaktion med andra runt sig och genom situationer denne befinner sig i (Trost och Levin, 2018).

Symbolisk interaktionism kan även beskrivas med tre premisser som alla på något sätt hör ihop med människan. Den första handlar om på vilket sätt människan agerar mot något beror på vad objektet betyder för hen. Den andra premissen är vad objektet betyder för människan, härrör från människans samverkan med andra. Den tredje premissen handlar om att betydelsen hanteras och ändras genom tolkningsprocessen som sker när människan befinner sig i olika situationer (Blumer 1969).

#### 5.1.1 Symboler

Objekt, även kallat symboler, är ett verktyg inom symbolisk interaktionism, och finns i olika kategorier, det kan vara fysiska objekt, sociala objekt eller abstrakta objekt. Fysiska objekt är saker som går att se och röra men det finns även så kallade sociala

objekt och abstrakta objekt. Sociala objekt kan vara roller som en människa har och abstrakta objekt kan vara koncept som principer och idéer som rättvisa. Ett objekt kan även i denna mening beskrivas som en symbol och är således ett ord som har en viss mening för oss och vår omgivning. En symbol blir inte en symbol om det inte finns en gemensam uppfattning av betydelsen av symbolen men när det finns en sådan gemensam uppfattning kan dessa symboler skapa en saklighet i den sociala verkligheten (Trost och Levin, 2018).

### **5.1.2 Signifikanta andra**

Cederlund och Berglund (2017) skriver om symbolisk interaktionism och pekar ut personer som utifrån teorin anses som särskilt viktiga för människans identitetsutveckling. Dessa personer kan även kallas för signifikanta andra, ett koncept som kan ses som ännu ett verktyg inom symbolisk interaktionism. Dessa personer bryr sig om och ser människan, samt respekterar och tar denne på allvar, och detta syns i personens sociala band och vardagliga interaktioner. Hur betydelsefull en professionell blir för en människa varierar och förhållningssättet i bemötandet är avgörande för hur samarbetet fungerar. Författarna Cederlund & Berglund (ibid.) poängterar att det är i samspelet som människan utvecklar både sin personliga och sin sociala identitet, alltså identiteten vi har i samhället vi lever i. Det är i samhället vi lär oss hur vi ska vara i specifika situationer och möten, vilket i sin tur leder till att vi själva formar normer, föreställningar och värderingar kring vår samhällsroll. Även Trost och Levin (2018) tar upp konceptet kring signifikanta andra. De menar att människan genom livet har ett varierande antal signifikanta andra i sin omgivning, att detta är personer som människan gillar, lyssnar på och tar efter. De nämner även att alla signifikanta andra inte nödvändigtvis behöver ha likvärdiga värderingar, att vi kan ha flera signifikanta andra som har motstridiga tankar kring vad som är rätt och fel. Bland annat tas barnavårdens uppgift här upp, att barnet blir placerad i fosterhem om föräldrarna inte anses vara goda signifikanta andra. Frågan kring om föräldrarna då helt ska ersättas som signifikanta andra, eller om de fortfarande får ha denna roll i barnets liv men att ytterligare signifikanta andra blir inkopplade, tas även upp.

### **5.1.3 Symboler och signifikanta andra utifrån valt forskningsområde**

Denna studie belyser SiS personals individuella beskrivningar av hotet och våldet som tar plats på deras arbetsplats, där definitioner av vad hot och våld innebär för dem, hur hot och våld påverkar deras arbetssituation, och vad ledningen kan göra för att skapa en trygghet på arbetsplatsen, ligger i centrum. Det symbolisk interaktionistiska konceptet kring symboler appliceras här på de gemensamma uppfattningar som finns hos intervjupersonerna, då detta eventuellt kan skapa en bild av vad som är symboler inom SiS särskilda ungdomshem och de konfliktrelaterade situationer som kan uppstå där. Symboler är alltså ett av de teoretiska verktyg som används i denna studie.

Behandlingspersonalen på SiS särskilda ungdomshem arbetar nära ungdomarna och kan eventuellt ha en stor roll i ungdomarnas identitetsutveckling, alltså kan de bli ungdomarnas signifikanta andra. Konceptet kring signifikanta andra och barnavårdens uppgift, som beskrivs av Trost och Levin (2018), är här intressant då en andel av ungdomarna som placeras på SiS vårdas där enligt Lag (1990:52) med särskilda bestämmelser om vård av unga, där missförhållanden i hemmet anges som en anledning till vård. Alltså kan ungdomar vars vårdnadshavare inte anses vara goda signifikanta andra placeras på SiS. Personal på SiS kan således, om ungdomens vårdnadshavare inte är en god signifikant andra, bidra med nya normer och värderingar som ungdomen kan lära sig av. Det är här intressant att få en uppfattning av personals beskrivningar av hur

hot och våld påverkar deras individuella arbetssituation, om det på något sätt hindrar dem från att arbeta nära ungdomen och hjälpa denne utvecklas. Även personals tankar kring relationsbyggande och bemötande är här intressant, då det som Cederlund och Berglund (2017) beskriver, kan vara avgörande för hur samarbetet fungerar mellan personal och ungdom. Här blir dessutom institutionens åtgärder för att främja trygghet bland personalen intressant, då otrygghet eventuellt kan vara ett hinder för personalens nära arbete med ungdomarna. Tanken är alltså att en trygg arbetsmiljö kan främja personalens möjlighet att vara ungdomens signifikanta andra. På detta sätt används konceptet signifikanta andra som ett teoretiskt verktyg i denna studie.

## 6 Metod

Under detta avsnitt redogörs de för de metodologiska utgångspunkter som har använts i denna studie. Inledningsvis presenteras det hermeneutiska perspektivet samt vilken ansats som har använts. Under metodavsnittet ges även en beskrivning av hur tillvägagångssättet har sett ut, kvalitetskriterier samt forskningsetiska överväganden.

### 6.1 Hermeneutiskt angreppssätt

Denna studie utgår från en hermeneutisk kunskapstradition, en tradition som lägger fokus på mer än vad som uppfattas av våra sinnen och logisk analys då den även intresserar sig för tolkning och empati. Hermeneutik handlar alltså om att skapa en förståelse och inte bara en vetenskap om något (Thurén, 2019). Med en hermeneutiks forskningsansats försöker man komma åt en persons livsvärld, alltså deras subjektiva upplevelse av omvärlden, och det gör man genom att tolka vad de säger och gör, deras personlighet och handlingar. Eftersom alla människor lever i sin egen livsvärld och har egna erfarenheter som påverkar hur de ser på situationer så har alla på så sätt olika förförståelser (ibid.). För att förstå någon med en annan förförståelse behöver vi vår egen förförståelse, som vi sedan kan utvidga genom att få mer erfarenhet kring ämnet. Detta kallas för hermeneutisk cirkel och innebär att fördomar utvecklas till förståelse (ibid.). Att använda hermeneutiskt tillvägagångssätt i studien lämpar sig väl då studiens syfte handlar om att få en ökad förståelse för professionellas erfarenheter om hur hot och våld tar sig i uttryck på SiS särskilda ungdomshem och hur de kan påverka dem i deras professionella roll och bemötande. Den professionellas berättelse och tolkningar av förutsättningar och dennes egna upplevelse är ett perspektiv av hermeneutiken. Hermeneutisk forskningsansats och symbolisk interaktionism är en bra kombination för vår studie för att båda utgångspunkterna förhåller sig till människan och dess förståelse för omvärlden.

### 6.2 Kvalitativ ansats

I den här studien används en kvalitativ forskningsansats där intresset, i enlighet med hermeneutik, ligger på människan som forskningsobjekt och där tolkning också har en stor roll. Semistrukturerade intervjuer har använts för att skapa en större förståelse för ett fenomen och detta genom att söka och analysera information i form av berättelser och erfarenheter (Bryman, 2018). Kvalitativ forskning leder ofta till en redovisning av deskriptiva detaljer kring den sociala verklighet som studeras. Detta kan vara detaljer som upplevs irrelevanta för läsaren, men som forskaren ser som viktiga eftersom de är av vikt för studieobjekten, alltså personerna som deltar i studien. Detaljer och ingående beskrivningar är även av vikt för forskaren för att en kontextuell förståelse av sociala beteenden ska skapas. Detaljerna bidrar alltså till tolkningen av studieobjektet genom att skapa en kontext (ibid.).

## 6.3 Kvalitetskriterier

Bryman (2018) skriver att det inom kvalitativ forskning finns olika begrepp för att säkerställa att studien är av god kvalitet. I studien har fokus varit på begreppet tillförlitlighet. För att studien ska vara tillförlitlig behöver fyra kriterier vara uppfyllda och dessa är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och det fjärde begreppet handlar om att kunna styrka och konfirmera.

Trovärdighet innebär att kunna tillämpa den möjliga beskrivningen av den sociala verkligheten samt att forskningen har utförts i enlighet med de regler som finns. I intervjuerna sammanfattades respondenternas berättelser och de blev även frågade om det som sagts hade uppfattats på ett korrekt sätt. Respondenterna fick även frågan om de ville ha resultatet av forskningen och detta är enligt Bryman (2018) något som är i enlighet med trovärdighet då det ger respondenterna möjlighet att bekräfta om forskaren förstått verkligheten på rätt sätt.

Pålitlighet innebär att forskaren har ett kritiskt och granskande förhållningssätt under studiens gång. Detta kan bevisas genom att forskaren gör en tydlig och fullständig beskrivning av hur forskningsprocessen har gått till. Under studiens gång har till exempel det kritiska tänkandet tillämpats vid granskningar av den insamlade empirin (Bryman, 2018). Överförbarhet handlar om att studiens resultat och slutsatser ska kunna överföras till andra miljöer. Genom en tydlig redovisning av hur våra respondenter beskriver hur hot och våld tar sig i uttryck på SiS och hur de kan påverka dem i deras professionella roll och bemötande samt hur hot och våld hanteras inom SiS, kan studien ses som överförbar. Det är alltså möjligt att göra samma studie igen dock är det av stor vikt att påpeka att resultatet kan se olika ut då den bygger på individuella beskrivningar som kan se olika ut (Ibid).

Att kunna styrka och konfirmera innebär att forskaren är medveten om att det inte går att uppnå en fullständig objektivitet inom forskning. Det ska vara uppenbart att forskare inte låtit sina egna värderingar påverka studien (Bryman, 2018). Även om en av forskarna till denna studie har en viss förkunskap har vi eftersträvat att inte låta det påverka studien under studiens gång.

## 6.4 Planering och genomförande

För att hitta tidigare forskning kring området gjordes litteratursökningar i databaserna Swepub, Social Services Abstract och One Search. I letandet efter referenser och sökord tog vi även inspiration från Andersson (2020). Begreppen som användes som sökord i de olika databaserna var SiS/Youth institution, personalperspektiv/Staff perspective, hot och våld/Violence, utsatt/exposed och relation/relationship. Det gjordes även en avgränsning vid sökningarna i databaserna och detta utifrån utgivningsår och att artiklarna skulle vara peer-reviewed. Att sortera artiklar utifrån utgivningsår var relevant då det ansågs att nyare forskning kunde bidra med färsk empiri vilket är av betydelse då hot- och våldssituationer ökat på senare tid. De artiklar som söktes fram skulle inte vara äldre än 10 år. När artiklarna är peer-reviewed har artiklarna genomgått en granskning och värdering av oberoende forskare (Bryman 2018). Bryman (ibid.) skriver att det är genom en litteraturgenomgång som det som redan är känt kring området pekas ut och en introduktion till den egna forskningen ges. I denna studie användes alltså tidigare forskning i form av artiklar kring personalens upplevelser av hot och våld på SiS särskilda ungdomshem och delvis hur detta påverkar dem i arbetet.



## 6.5 Urval

I denna studie har ett målstyrt urval använts, något som beskrivs av Bryman (2018). Författaren nämner bland annat att urvalet ofta vill spegla variationen i ursprungsgruppen, samt att personer som är relevanta utifrån studiens frågeställningar hittas. Ett försök att spegla variationen i ursprungsgruppen gjordes i denna studie genom att hitta intervjupersoner som arbetar på olika institutioner eller avdelningar och är i olika ålder och kön. Även att hitta personer som är relevanta utifrån frågeställningar och syfte eftersträvades, där målet var att hitta personer som arbetar eller har arbetat på SiS särskilda ungdomshem. Ytterligare kriterier var att intervjupersonerna skulle ha arbetat på SiS i minst ett år och att om anställningen var avslutad skulle det inte ha gått mer än två år sedan personen slutade arbeta där. Dessa kriterier är här relevanta utifrån ökningen av inrapporterat hot och våld under de senare åren och att intresset låg på att hitta personer som har arbetat på SiS under denna ökning. Inga kriterier kring vilken målgrupp intervjupersonerna arbetar med ställdes, då varken ungdomarnas kön eller ålder är relevant utifrån syfte och frågeställningar. Slutligen användes även ett snöbollsurval (ibid.), vilket här innebär att en av intervjupersonerna rekommenderade sin kollega som slutligen också blev en intervjuperson.

På SiS arbetar tre typer av behandlingspersonal och dessa är behandlingsassistenter, behandlingspedagoger och behandlingssamordnare. Dessa arbetar tillsammans i team och hjälper till att bygga relationer och motivera till förändring (SiS, 2021). För att arbeta på SiS som behandlingspedagog krävs en examen från en tvåårig eftergymnasial utbildning med inriktning socialt/pedagogiskt arbete, exempelvis en socionomexamen. För att jobba som behandlingsassistent på SiS är det ett krav på att ha minst en gymnasieutbildning. I denna studie har inga samordnare intervjuats utan i stället fyra behandlingspedagoger varav en av dem var en blivande behandlingspedagog. Utöver det var en utbildad socialpedagog och en annan var blivande socionom. Även om de som blivit intervjuade har olika yrkesbefattningar kommer respondenterna att benämnas som behandlingspedagoger i denna studie och skälet till det är att respondenterna har berättat att de haft samma arbetsuppgifter oavsett yrkesbenämning. Respondenterna i studien har jobbat mellan 1 år och 20 år på SiS.

Sökningen efter intervjupersoner påbörjades genom att tre SiS-hem mottog mejl med information om studiens syfte samt en uppmaning att telefonkontakt skulle eftersträvas inom de närmsta dagarna. Responsen på det var att samtliga tre inte kunde ställa upp på någon intervju på grund av omfattande sjukfrånvaro och bemanningsproblem, och samma svar gavs när ytterligare institutioner kontaktades via telefon. Alla intervjupersoner nåddes därför genom Facebook och en Facebookgrupp för socialpedagoger och behandlingspedagoger i Sverige, som vid det tillfället hade cirka 2 400 medlemmar. För att hitta intervjupersoner gjordes ett inlägg i Facebookgruppen, där ett intresse för kontakt med personer som arbetar på SiS särskilda ungdomshem uttrycktes. Genom detta inlägg skapades kontakt med personer som själva erbjöd sig att ställa upp och personer som blev rekommenderade genom någon de kände.

## 6.5 Material och datainsamling

Datainsamlingen gjordes i den här studien genom semistrukturerade, kvalitativa intervjuer som genomfördes över videosamtal i programmet Zoom. Valet att genomföra intervjuerna över videosamtal gjordes i hänsyn till den pågående pandemin och det långa avståndet till de olika institutionerna. Att samla in data genom fokusgruppsintervjuer var även något som övervägdes, men valdes bort med hänsyn till

studiens teoretiska utgångspunkt, symbolisk interaktionism, som intresserar sig för definitionen av situationen, alltså individens uppfattning av situationen (Trost & Levin, 2018). Tanken bakom valet var alltså att det skulle ge en tillgång till varje intervjupersons individuella uppfattning av olika företeelser, medan man med fokusgruppsintervjuer förmodligen hade fått fram mer gemensamma uppfattningar och tankar.

Kvalitativa och semistrukturerade intervjuer konstateras av Bryman (2018) innebära att forskaren har en intervjuguide, men att det trots det finns möjlighet för intervjupersonen att utforma svaren fritt. Intervjuguiden behöver inte heller följas strikt, utan frågorna kan ändra ordning och nya frågor kan komma upp om forskaren vill anknyta till något intervjupersonen har sagt. Inför studiens intervjuer utformades alltså en intervjuguide med frågor kring de olika teman som studien intresserar sig för, inspirerat av de huvudsakliga frågeställningarna. Eftersom studiens teoretiska utgångspunkt, symbolisk interaktionism, har ett stort fokus på samspel mellan människor inkluderades även detta i de frågor som rörde den andra frågeställningen, som handlar om hur hot och våld påverkar den individuella arbetssituationen. Utöver detta skedde mestadels involveringen av teorin genom följdfrågor, där försök att få fram personalens definition av situationen på ett tydligare sätt gjordes, samt att sådant som utifrån teorin ansågs relevant pressades på mer under intervjuens gång. Efter första genomförda intervjun togs flera av frågorna i intervjuguiden bort, då man insåg att de var överflödiga eller besvarades i svaren till andra, bredare frågor. Tanken bakom denna ändring var att de bredare frågorna gav intervjupersonerna möjligheten att själva tolka frågorna och svara därefter, medan de borttagna frågorna hade gett mer avgränsade svar och begränsat utrymmet för intervjupersonernas uppfattning att komma fram.

## 6.6 Bearbetning och analys

Bryman (2018) poängterar att anledningen till att kvalitativa intervjuer spelas in och transkriberas är att kvalitativa forskare är intresserade både av vad intervjupersonen säger och hur denne säger det. Inspelning och transkribering gör att fullständigheten av vad som har sagts och hur det har sagts blir tillgänglig för forskaren under forskningsprocessen. Även för denna studie spelades intervjuerna in och transkriberades. Transkriberingen delades upp på det sättet att en av författarna transkriberade halva intervjun och den andra transkriberade nästa halva. Den slutgiltiga transkriberingen av varje intervju lästes däremot av båda författarna i sin helhet, vilket gav en möjlighet för båda att lära känna materialet. Intervjuerna varierade något i längd, då den längsta blev runt 55 minuter och den kortaste endast 27 minuter. Eftersom längden på intervjuerna varierade fanns det även en variation i hur många sidor transkriberingarna blev då den längsta blev 14 sidor och den kortaste 7 sidor.

I studien har en tematisk analys använts, som Bryman (2018) skriver är en vanlig metod för analys av kvalitativa data. Processen började med en genomläsning av materialet för att skapa en bekantskap med det för att sedan kunna påbörja en kodning av det. Kodningen innebar här en sökning efter avvikande eller återkommande teman som ansågs vara relevant för studiens syfte och frågeställningar. Nästa steg i analysen var att skapa olika teman som representerade materialets innehåll vilket utgick i första hand från studiens frågeställningar; personalens definition av begreppen hot och våld, hur påverkas deras individuella arbetssituation av hot och våld och vad för åtgärder kan SiS vidta för att skapa en trygg arbetsmiljö. Utifrån frågeställningarna fann man även teman som var återkommande och avvikande i förhållande till studiens frågeställningar, dessa blev till våra subteman. De subteman som valdes var fysiskt och psykiskt hot och våld,

gångkriminalitet som hot, genus och makt, relation och bemötande, utsatthet, säkerhetsåtgärder, utbildning, konflikthantering, efter en incident, stöd från kollegor och chefer. Under temanen valdes relevanta citat ut för att skapa ett samband mellan den valda teori och tidigare forskning för att styrka analysen. Kodningen delades upp genom att författarna svarade för tre intervjuer var dock när kodningen var klar gick båda igenom varandras intervjuer för att se om man kunde finna ytterligare teman. Det bestämdes även att de tre frågeställningar skulle ha olika färger för att enklare kunna veta vilken frågeställning som var vilken samt att våra subteman fick en egen färg för att inte bli beblandade med frågeställningarna.

## 6.7 Forskningsetiska krav

I studien har Vetenskapsrådets (2002) forskningsetiska principer följts för att studien ska vara utförd på ett korrekt och ansvarsfullt sätt. Principerna syftar till att respektera sina informanter och det har gjorts genom att följa de fyra krav som finns: *informations-, konfidentialitet-, nyttjande- och samtyckeskravet*.

*Informationskravet* innebär att intervjupersonen har tagit del av studiens syfte. I samband med att respondenterna blev kontaktade och informationsbrevet skickades ut samt innan varje intervju började, så gick man igenom informationen. Som ansvariga för studien och intervjuerna upplyste författarna respondenterna om att deras medverkan var helt frivillig och att dem när som helst kunde avböja från studien utan att ange skäl. Respondenterna i studien har själva fått bestämma över sin medverkan och innan intervjun påbörjades frågades varje respondent om det var godkänt att dels spela in intervjun och sedan transkribera det, vilket således gör att *samtyckeskravet* är uppfyllt (Vetenskapsrådet, 2002).

*Konfidentialitetskravet* innebär att de uppgifter som inhämtats från våra respondenter skall hanteras på ett sådant sätt så att de inte kan identifieras av utomstående och så att obehöriga inte kan få tillgång till det. För att uppfylla konfidentialitetskravet i studien har det valts att studien inte ska redovisa vart i Sverige respondenterna arbetar likt vilket kön eller ålder de har. Detta sätt valdes för att försäkra respondenterna om att de skulle bli helt anonyma och inte kunna spåras geografiskt. Det inspelade och transkriberade materialet har förvarats på datorer som kräver lösenord vilket är en ytterligare en säkerhet för respondenterna så att materialet inte är tillgängligt för obehöriga (Bryman, 2018).

*Nyttjandekravet* som innebär att det insamlade uppgifter endast ska användas för forskningsändamål och det får inte heller användas till icke vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet, 2002). Vid första kontakt med respondenterna informerades de om att de uppgifter vi får från intervjuerna endast kommer att användas i utbildningssyfte och som underlag till denna kandidatuppsats. I informationsbrevet och innan intervjun började informerades de ytterligare en gång om denna information och detta för att förtydliga vår skyldighet som forskare.

## 7 Resultat

I detta avsnitt kommer resultat att presenteras. Resultatdelen bygger på de sex intervjuer som hållits med behandlingspedagoger som antingen arbetar eller har arbetat inom SiS särskilda ungdomshem. Som framkommer i metodavsnittet har vi delat upp resultatet i teman baserat på våra frågeställningar och subteman som tillsammans besvarar studiens syfte. Detta börjar med en kort presentation av intervjupersonerna.

Våra huvudteman är “definition av hot och våld”, “arbetsrollen påverkas av”, “ett professionellt bemötande minskar risken för hot och våld” och “bra kollegor främjar trygghet”.

## 7.1 Presentation av intervjupersoner

Intervjuperson 1 - Arbetat drygt 20 år inom SiS

Intervjuperson 2 - Arbetat i 16 år inom SiS

Intervjuperson 3 - Arbetat drygt ett år inom SiS

Intervjuperson 4 - Arbetat 2,5 år inom SiS

Intervjuperson 5 - Arbetat drygt ett år inom SiS

Intervjuperson 6 - Arbetat drygt ett år inom SiS, slutade några veckor innan intervjun

För att intervjupersoner inte ska kunna identifieras i studien har hen använts i stället för han/hon och honom/henne.

## 7.2 Definition av hot och våld

I intervjuerna var det merparten av intervjupersonerna som beskrev en vardag som karaktäriserades av verbala hot och direkta hot, ungdomar gentemot personal. Även om verbalt hot ansågs vara övergripande av de våld som sker så var det även intervjupersoner som vittnade om fysiskt våld. Det framkom även att personal inom SiS känner sig utsatta för hot och våld som går inom ramarna för gängkriminalitet.

Intervjupersonerna är eniga om att hot och våld förekommer dagligen i olika grad och att hot och våld hör till arbetet inom SiS. Intervjupersonerna menar att de som jobbar inom denna verksamhet kan se på hot och våld som något normaliserat och som bara finns, samtidigt som de poängterar att någon utanför verksamheten skulle uppleva som avvikande från vad som är okej på en arbetsplats. En intervjuperson svarade att hot och våld är en ständigt närvarande verklighet och mycket av arbetet inom SiS går ut på att förebygga att komma dit. Samtliga intervjupersoner beskriver att hot och våld definieras som fysiskt och psykiskt, verbalt hot, direkt hot, latent hot och yttre hot.

När vi ställde frågan till intervjuperson 1 om hen upplever hot och våld som något normaliserat och som blivit till en vardag blev reflektionen att det inte var förens i intervjun som personen i fråga reflekterade över om det var normaliserat eller inte.

*“Men det är klart att de väcker saker i mig. Nu har jag varit där så länge så de passerar bara förbi men nu när jag pratar om det med er så tänker jag fan de är ju otrevligt”* (Intervjuperson 1)

Ännu ett ämne som kom upp under intervjuerna var media och omvärldens kritik eller negativa syn på SiS särskilda ungdomshem och personalens sätt att hantera hot och våld. Intervjuperson 1 uttrycker bland annat att man skulle ha en annan syn på arbetet om man spenderade en dag på ett av SiS särskilda ungdomshem, att det är lätt att kritisera om man inte själv har arbetat där.

*“Är man inte i den här världen och jobbar då är det svårt att förstå. Det är lätt att vara politiker och journalist och sitta och kritisera men kommer man och gör en dag på den arbetsplatsen så lovar jag att man kommer ha en annan syn på det sen.”* (intervjuperson 1)

Intervjuperson 5, som också upplever att verksamhetens dåliga rykte är oförtjänt, berättar även att hens erfarenhet är att de som börjar arbeta på SiS blir positivt överraskade och trivs väldigt bra i arbetet. Däremot uttrycker hen ett missnöje kring att det skrivs om dåliga saker i tidningarna.

*“Väldigt många blir ju positivt överraskade. Och det är roligt. Men det är tråkigt när det skrivs tråkiga saker i tidningen i stället”*(Intervjuperson 5)

Slutligen är det viktigt att notera att majoriteten av intervjupersonerna poängterar att de är väldigt nöjda med sitt arbete och att arbetet på SiS särskilda ungdomshem inte bara innebär utsatthet för hot och våld. En av intervjupersonerna som uttryckte detta var intervjuperson 1.

*“Det är så mycket mer av det här jobbet än bara hot och våld. Det är viktigt.”*(Intervjuperson 1)

### 7.2.1 Fysiskt våld

Fysiskt våld beskrev vara antingen att ungdomar går till attack med föremål eller angriper direkt i form av slag. Flera av intervjupersonerna pratade vid något tillfälle under deras intervju om sådant som har hänt på avdelningen medan de inte har varit där eller något som har hänt en kollega. Intervjuperson 1 berättade om ett tillfälle där hens kollega var med om en incident som lett till att den kollegan aldrig mer kom tillbaka till arbetet. Hen berättar inte så utförligt om händelsen men däremot om hens egna känslor till den.

*“Först tänkte jag “vilken jävla dåre, som lämnade oss i det här?”. Men sen när det sjönk in och när jag pratade lite med andra som hade jobbat med honom lite längre, så, ja, men han fick ju panik, alltså. Jag vet inte vad han har varit med om. Det här väckte ju någonting i honom. Jag tänkte att så om jag var upprörd tänkt då vad han mådde dåligt som tog det beslutet, la benen på ryggen och bara lubba därifrån och kom aldrig mer tillbaka. Det är helt galet”*(Intervjuperson 1)

Ännu en situation som beskrivs, fast i intervjun med intervjuperson 3, handlade om en kollega som lämnades ensam på avdelningen och blev attackerad av en ungdom. När kollegan skulle lämna slängde ungdomen telefonen i golvet och eftersom branddörrarna mellan avdelningarna var stängde hörde ingen när kollegan ropade på hjälp. Hen berättar även att kollegan blev sjukskriven och inte hade kommit tillbaka sedan händelsen. Vid frågan om hur hen kände kring händelsen berättar hen att hen upplevde att kollegan och ungdomen hade en bra relation och att det påminde hen om att sådant kan hända trots att det finns ett förtroende. Tidigare under intervjun berättar intervjuperson 3 även att ett flertal kollegor har slutat på grund av misshandel på arbetsplatsen. Även intervjuperson 4 pratade om en situation där en kollega blev utsatt, och i det här fallet handlade det om att kollegan tog emot rivmärken och spott i ansiktet vid ett försök att avskilja en ungdom. Det intervjuperson 4 beskriver att hen kände efter händelsen var att hen ville prata med kollegan och se hur hen mådde.

Det är inte helt ovanligt att personal som fått utstå våld drabbas hårt och till följd av det antingen blir sjukskriven eller slutar sin tjänst. Detta beskrivs med citat nedan:

*“Och när ungdomarna hade väl ja, dels bitit han i armen och försökte få tag i nycklar [... ] Han har fortfarande inte kommit tillbaka och det här var väl förra sommaren så han har ju varit sjukskriven sedan dess”(Intervjuperson 3)*

*“Det är ju många som har slutat på grund av att de har blivit hotade eller faktiskt blivit misshandlade på arbetsplatsen”(Intervjuperson 3)*

### 7.2.2 Psykiskt våld

Intervjuperson 3 menar att ungdomarna uttrycker ord som “jag ska döda dig”, “jag ska skada dig” och “jag hatar dig” för att uttala sin ilska. Andra ord som intervjuperson 3 menar förekommer är “hora” och “knulla dig och din familj”. Den sistnämnda meningen beskrev intervjuperson 3 som det som kallas för direkta hot och det är ingenting hen själv varit med om, men som hen har bevittnat att andra kollegor fått ta emot.

Intervjuperson 6 vittnar om att hen blivit utsatt för hot genom att ungdomar sagt att de ska göra en IVO-anmälning. På frågan om hur det känns att få ta emot ett sådant hot blir svaret att hens medvetande om verksamheten sedan innan gör att hen inte tar hotet personligt utan att det mer handlar om ungdomarnas oförmåga eller bristande verktyg till att lösa situationer. Vidare beskriver intervjuperson 6 att det finns situationer när hotet handlar om ens familj, det vill säga direkta hot, som hen känner att sådant hot är svårare att acceptera.

*“Sen är det klart att att det finns vissa saker som liksom tar på en mer. Jag vet till exempel det här med att det har varit situationer där det har liksom fiskats efter min familj. [... ]*

*På grund av sociala medier och även om de sitter liksom på en institution, så har de möjlighet att kommunicera liksom. [... ] Så att det är klart att när någon börjar nysta i det liksom och och det har varit helt utan en konflikt ska jag säga, ja, sonderandet, liksom att man visar att ja, men jag kan typ få tag på uppgifter”(Intervjuperson 6)*

### 7.2.3 Gängkriminalitet som hot

De intervjupersoner som har längre erfarenhet av arbetet inom SiS kan göra en jämförelse mellan hur det ser ut nu och hur det såg ut förr. De påpekar att det idag finns ett annat typ av hot än vad det var för några år sedan. Det som gör att det blir ett annat typ av hot är att de intagna är gängkriminella vilket gör att bilden av hot och våld har förändrats. Intervjuperson 1 beskriver hur ungdomar som kommer till SiS känner stress för att de “har ett pris på sitt huvud” eller för att dem behöver fixa en skuld, vilket intervjupersonen menar är anledningen till att ungdomarna är angelägna att komma därifrån. Vidare menar intervjuperson 1 att i en situation där hen behöver stoppa en ungdom med denna typ av stress, kan hotet bli väldigt otrevligt och otroligt kännbart. Hen menar också att situationen kan bli ännu allvarligare om “det är fel personal vid fel plats”. Fel personal vid fel plats beskriver hen som “en svinig översittarpersonal” och resultatet av en sådan personal vid ett sådant tillfälle kan göra att personalen löper större risk att råkar illa ut på riktigt.

Intervjuperson 2 påtalar också att de omtalade fritagningsförsöken som skett en hel del på sistone. Ungdomar utifrån är idag desperata och ska hjälpa sina vänner att komma ifrån SiS. Hen kopplar fritagningsförsöken till sin egen trygghet och menar att när hen slutar sitt arbetspass och har hängt av sig sin nyckel och sitt larm, vill hen känna sig trygg och komma hem till sin familj.

*“Jag vill kunna komma tillbaka till jobbet och känner mig trygg liksom, och jag känner mig trygg inne på min arbetsplats, men när det blir sådana här grejer då, då kan jag fundera ibland- är det värt liksom att det ska hända mig någonting?”(Intervjuperson 2)*

*“Vi har haft killar som stått med vapen vid bilen och sagt till personalen “gå tillbaka” och vad fan ska jag spela hjälte för? Vi har poliser som får ta hand om sådant liksom. Vi är vård i behandling, vi får inte glömma det. Vi är inte Kriminalvården”(Intervjuperson 1)*

### 7.3 Utsatthetskänslan kan påverka arbetssituationen

När respondenterna frågades om hur deras arbetsroll påverkas av hot och våld var samtliga respondenter överens om att man som professionell får acceptera att detta typ av arbete utmärker sig för att vara hotfullt och att det kan förekomma våld på arbetsplatsen. Som tidigare nämnt finns det alltså en normalisering av hotet och våldet inom SiS. Därför var svaren till en början ganska så fåordiga och inte så reflekterande. Det var när man började ifrågasätta vilka känslor en specifik beskriven situation väckte, som mer reflekterande och utförligare svar framkom.

*“Men det är klart att de väcker saker i mig. Nu har jag varit där så länge så de passerar bara förbi men nu när jag pratar om det med er så tänker jag fan de är ju otrevligt”(Intervjuperson 1)*

Intervjuperson 4 är noga med att förklara att man inte får ta hot och våld personligt utan att man i stället måste fokusera på att lägga det bakom sig och istället fokusera på sin roll som behandlare samtidigt som intervjuperson 2 är noga med att det inte ska drabba relationen till ungdomen eller hans sätt att arbeta. Intervjuperson 5 berättar att man alltid måste tippa på tårna och vara beredd ifall något händer medan intervjuperson 2 menar att hen inte alltid tänker på hur hotbilden för dagen ser ut men när det dagas upp en konflikt eller om det händer någonting så är man snabbt inne i den känslan. Även om hen inte går runt och ständigt är på sin vakt så har hen ett högt säkerhetstänk samt att det även pratades mycket om just säkerhet bland personalen.

Det verkar också finnas en slags svårighet för personalen inom SiS och det är hur pass mycket man ska våga lita på en ungdom. Det kan kvitta hur bra relation en personal och ungdom har för ungdomarna är måna om att komma ifrån verksamheten och kan göra det som krävs och då kvittar det hur stark relationen är.

*“Alltså, man blir ju kanske lite för godtrogen när de beter sig bra och är snälla vanligtvis. Det är far... alltså, det är inga duvungar utan vi hade ju behövt. Ja vi... man får ju inte lita för mycket på dem, helt enkelt”(Intervjuperson 5)*

Intervjuperson 3 sa att hen alltid måste tänka sig för om vart hen är någonstans. Hen menade att från ingenstans kan man sitta själv med 5 ungdomar och då väcker det känslor som nervositet och rädsla just för att man sitter själv med dem. Hen menar vidare att det är lätt att missa säkerhetstänket när man är så mån om att skapa relationer till ungdomarna. Det gick också att koppla rädslan beroende på vilken typ av ungdomar som var inskrivna på verksamheten där och då och det styrks med citatet nedan:

*“Just nu är det lugnt sen tror jag att när det kommer in värre (ungdomar) så blir det nog mer”(Intervjuperson 3)*

### 7.3.1 Utsatthet

Intervjupersonerna resonerade huruvida de känner sig utsatta i sin arbetsroll och det övergripande svaret var att det stöd man får från sina kollegor, gör att känslan för utsatthet försvinner. Intervjuperson 2 menade att om man inte kan be sina kollegor om hjälp, då kunde man vara utsatt medan intervjuperson 4 ansåg att man bara var tvungen att lita på sig själv och intala sig själv att man har koll på situationen för att inte känna en känsla av utsatthet.

Intervjuperson 3 berättade om ett tillfälle när hen blev ensam lämnad tillsammans med ungdomarna på avdelningen då hens kollega var tvungen att springa på larm och hur den situationen fick hen att känna sig utsatt.

*“ [.. ] då försvann den person som var med mig, så jag satt och spelade kort då med med grabbarna och insåg väl egentligen inte att jag var själv först. En av grabbarna upptäckte det före mig och sa att...Han liksom skrattar till och så sa han \*\*\*\*\* nu är du själv med alla killar. Och så börjar alla killar och skratta, och den sekunden så kände jag väl som...Ja, ena sekunden tänkte jag, ska jag bara liksom ta mig ut till jourrummet, där jag då är som säkrast men samtidigt så vill jag inte visa mig rädd heller. Så då valde jag liksom att sitta sitta kvar och allting på – på några sekunder och det blir ju att man försöker läsa av situationen om jag ser någon form av hotfullt beteende eller tonläge eller annat”(Intervjuperson 3)*

### 7.4 Ett professionellt bemötande minskar risken för hot och våld

Under intervjuerna fick respondenterna svara på frågan om varför de tror att ungdomar utövar våld och respondenterna var eniga om att det handlar om att ungdomarna känner frustration över att vara inlåst mot sin vilja. Det handlade också om personalens egna agerande i situationer, bland annat handlade det om att personal som inte hade fingertoppskänsla för vissa situationer, kunde råka mer illa ut.

*“Och det kan vara att en personal kommer in och så killen fötterna på bordet och så är det en personal som inte har fingertoppskänsla som säger till grabben inför 5 andra ta ner fötterna. [.. ] För vem fan är han personal så kommer säga de till mig inför alla grabbar är och att vad jag ska göra. Den lilla grejen kan räcka”(Intervjuperson 1)*

Intervjuperson 4 påtalade hur en ungdoms NPF-diagnos och tristessen en ungdom känner för att vara inlåst, kan ses som faktorer till varför en ungdom utövar hot och våld. Intervjuperson 5 var även hen överens om att diagnoser kunde ses som en faktor:

*“[... ] det finns ju vissa av dem har diagnoser som gör som att bara en liten sak kan bli så stor så att det blir våld av det. Det kan tyckas vara skitsaker för en annan, för de blir det jättejättestort”(Intervjuperson 5)*

Negativa besked från ungdomens socialsekreterare och inställda besök var två faktorer som intervjuperson 4 också lyfte under intervjun.

Intervjuperson 2 kunde koppla en ungdoms agerande till att ungdomen känner mycket känslor och processar mycket i sitt huvud när ungdomarna går och lägger sig och dörren till deras rum stängs. Det handlade också om att ungdomen vill hitta en plats och tillhörighet på verksamheten och genom att hota personal och hävda sig själv kunde ungdomen känna makt och tillhörighet. Intervjuperson 3 beskrev hur personalens



bemötande till en ungdom som visar aggressivitet kunde vara avgörande för om ungdomen skulle komma att fortsätta med sitt beteende eller inte. Hen menade vidare att om en personal viker sig för en ungdoms utåtagerande och hotfulla beteende så skulle beteende komma att förstärkas och därmed kunna fortsättas i framtiden.

Relationsarbete och vikten av positiva relationer nämns i olika omfattning i alla intervjuer, där majoriteten av intervjupersonerna menar att tillit och en bra relation är viktigt. Intervjuperson 3 nämner bland annat att relationsarbete är viktigt för hen då det blir enklare att läsa av situationen tack vare att hen har koll på ungdomens bakgrund och att ungdomen har berättat om sig själv. Även intervjuperson 6 uttrycker att det är viktigt att ha en förståelse för ungdomen, framför allt att vara medveten om att de kan ha trauma och att de är i behov av tydlighet och trygghet. Intervjuperson 6 påpekar även att hen anser att lugn och stabilitet är vad som gör byggandet av relationer och tillit möjligt.

*“Alltså någonstans får man ju förstå att barn och ungdomar som har liksom trauman med sig, de behöver ju i första hand liksom en tydlighet och en trygghet i att saker är förutsägbart och att de vet och de testar ju liksom de. Det är ju en också en sån här trygghetsgrej att de petar och se vad som händer och märker dem då att OK, men det är lugnt och stabilt runt omkring då, då blir det som på något sätt att om möjligt det här relationsbyggandet bygger ju först på att dom ser att strukturen håller och sen kan man liksom börja bygga på på relationen och tilliten.”* (Intervjuperson 6)

I citatet ovan nämns även att ungdomen testar för att se om det finns ett lugn och en stabilitet, något som även nämns av intervjuperson 4. Intervjuperson 4 berättar under intervjun att hen upplever att det händer att ungdomarna provocerar och testar personal för att se om denne fortfarande är kvar, och hen uppger att anledningen till detta är att de kanske inte har haft en stabil relation med vuxna tidigare. Hen påpekar också att hen upplever att detta sker mer desto bättre personalen känner ungdomen. Intervjuperson 4 påtalar även att hen upplever att kan finnas ett visst motstånd från ungdomarnas sida redan från början, att de väljer att ogilla en personal, och att hen då anser att behandlingen av ungdomen kan lämnas över till en annan personal.

*“Man går ju inte ihop med alla liksom. Vissa kan ju ha något de bara ja, men henne ska jag störa mig på och då är det ju. Då är det ingen idé att jag försöker behandla henne heller, eller att liksom jag försöker ge henne dåliga besked eller försöka ha ett MI samtal med henne utan då får man ju helt enkelt delegera det till någon annan personal som hon kommer bättre överens med med.”* (Intervjuperson 4)

Intervjuperson 1 och 4 påtalar båda vad som krävs för att arbeta på SiS särskilda ungdomshem, där intervjuperson 4 berättar att man inte får ta åt sig lätt och intervjuperson 1 säger att det krävs ett kall, att man är smart och att man har ett stort hjärta. Även att faktiskt vilja jobba på SiS nämns som en förutsättning för bra arbete. Att ha samtal med ungdomar efter en händelse, efter en åtgärd eller över lag pekas också ut som viktigt av flera intervjupersoner. Något som intervjuperson 2 påtalar som en avgörande faktor i arbetet är bra bemötande och kroppsspråk, att detta kan ha att göra med vem som blir utsatt för hot och våld och inte. Intervjuperson 2 upplever att ungdomarna är bra på att läsa av vuxna, att hen har pratat med ungdomar som berättar att de upplever att en personal inte bryr sig eller inte vill vara där.

Över lag finns det en positiv inställning till de ungdomar som är placerade på SiS bland intervjupersonerna. Det framställs en bild av att ungdomarna är bra killar eller tjejer

som har hamnar snett i livet, att de behöver trygghet och stöd för att ta sig tillbaka på rätt spår. Intervjuperson 5 berättar bland annat att hen tycker att det är roligt att se ungdomarna klara saker, få insikter och vara stolta över sig själva, något ungdomarna inte har upplevt tidigare.

*“I ett vanligt samtal liksom, eller när man sitter och spelar spel eller ja kolla på en film eller och så kan man spinna vidare på någonting man ser eller pratar om. Och de får så mycket insikt och det är så roligt att se. Och även de här vardagliga momentet som att de blir så himla stolta att de fixar att typ sätta igång en maskintvätt att de alltså det är så mycket glädje. Att att ge den glädjen i vardagen. Dom får lov att vara stolta över sig själva, som de inte har upplevt. Många av dem har tyvärr inte gjort det förut.”(Intervjuperson 5)*

Intervjuperson 1 beskriver dock i sin intervju en situation där bra relationer kan vara ett problem. Hen berättar att ungdomarna som hen hade en bra relation med ville skydda hen när andra ungdomar hotade hen, att det då blev farligt för ungdomarna.

*“Och jag byggde relationer med killar där jag blivit hotad av andra elever, där relationen har varit så stark så att man fått bromsa de andra eleverna för att de tycker att det är för jävligt att någon ger sig på den personalen som de tycker om. För att de har en dålig bild av vuxna och när man då får tag i de här och de känner att den här vuxen är äkta och bryr sig om mig, då kan det också bli farligt för andra ungdomar att gå på mig. Ja, det är också ett problem.”(Intervjuperson 1)*

#### 7.4.1 Genus och makt

När intervjuperson 2 fick frågan om vad hen tror är skillnaden att vissa blir mer utsatta för hot och våld än andra så blev det övergripande svaret att det handlar om personalens bemötande gentemot ungdomen. Att jobba utifrån bemötande och att läsa av kroppsspråk menade hen kunde begränsa hot- och våldsincidenter. Även om manlig personal hade ett bra bemötande så kunde dem ses som ett större hot för hot- och våldsincidenter än kvinnlig personal. Intervjuperson 2 var noga med att poängtera att även kvinnlig personal blir utsatta för hot och våld men i lägre utsträckning. Hen jämförde det med att kvinnlig personal “är deras mamma” och menar även att ungdomarna har spärren “man gör ingenting emot en kvinna” vilket då kan koppla hot och våld till genus.

*“Många har en spärr, man gör inte någonting mot en kvinna. Alla har inte det, men men jag tänker just våld, och då pratar vi våld på avdelningen och så för det förekommer ju att... Det är väldigt sällsynt utifrån mitt perspektiv och vad det jag har upplevt och nu jobbar jag då på en pojkavdelning. Kanske ser annat ut på en tjejavdelning, jag vet inte hur det är där. Men hos oss är det, det är någon... Det är någon gräns som oftast finns i alla fall.”(Intervjuperson 2)*

Intervjuperson 1 påtalar också att det finns en viss genusaspekt vad gäller bemötandet av personal. Hen förklarar att en kvinnlig personal kan vara utsatt på grund av hennes utseende och ungdomarna på en avdelning kan bemöta det på två sätt. Antingen sexualiserar dem henne vilket kan leda till att ungdomarna blir förflyttade till en annan avdelning, eller så håller sig ungdomarna ordentliga när den personen arbetar, av ren respekt.

I intervjun med person 3 kom det fram att könet hos en personal kan spela roll vid hot och våldscidenter. Dels handlade det om att den manliga personalen är större och kunde stå emot en ungdom rent fysiskt och att en kvinnlig personal kunde upplevas mer otrygg då hennes kropp rent storleksmässigt var mindre fysisk än vad ungdomarna på avdelningen är. Hen menade att en kvinnlig personal oftast inte har samma styrka eller vikt att stå emot ifall en ungdom skulle vilja slå en kvinnlig personal.

## 7.5 Bra kollegor främjar trygghet

Nedan redovisas vad intervjupersonerna berättar om vad som främjar en trygg arbetsmiljö samt vad som kan göras bättre av verksamheten.

### 7.5.1 Stöd från kollegor och chefer

Alla intervjupersonerna uttrycker under intervjuerna en trygghet och tillit till sina kollegor. Det målas här en bild av att kollegorna ställer upp för varandra och ser till att personal som nyligen har blivit utsatt för hot eller våld inte blir lämnade med ungdomen som utsatt dem. Nedan är ett citat från intervjuperson 1 som berättar om hur hans kollegor brukar stötta hen:

*“Någon frågar hur det är och de pratar och de ser till att jag inte är ensam i det rummet där den eleven är som kanske har utsatt mig den närmsta tiden. Är den eller är det en personal som har en bra relation med den eleven så är det inga problem med att den personalen är den som drar i det kommande samtalet”*(Intervjuperson 1)

Även intervjuperson 5 nämner att hen efter en incident fick stöd av sina kollegor genom att de såg till att hen inte blev lämnad ensam med ungdomen. Hen uttrycker dessutom att hen upplever att hen kan räkna med sina kollegor när hen själv är osäker, specifikt sägs detta som svar på frågan om hen kände att hans kunskaper räckte till att hantera en våldssituation.

Även att reflektera över en situation tillsammans med en kollega är något som kommer upp, framför allt i intervjun med intervjuperson 4, som nämner att hen ofta följer upp en hot eller våldssituation genom att prata med en kollega. Hen beskriver att denna reflektion innebär att hen och kollegan pratar om hur situationen hanterades, om allt gick rätt till och om något kunde hanteras bättre, och att detta för hen gör det möjligt att lämna situationen bakom sig, något som inte är lika lätt utan denna reflektion.

*“Då kan man liksom OK. Nu gjorde vi så här. Det var så här jag gjorde rätt eller jag kunde ha gjort så här. Okej nu nu var det avklarat nu i den nya tag lite så med allt som medan om man inte kan göra det så går det lite i huvudet “kunde jag gjort något annat kunde jag förhindra att det här, vad gjorde jag eller vad gjorde hon”, alltså så. Så då kan det ju sitta kvar lite också, vilket inte alls är positivt.”*(Intervjuperson 4)

Intervjuperson 4 tar under sin intervju upp det som benämns som spegling. Spegling är någonting som sker vid avlämning, alltså när några kollegor ska gå hem och när andra ska börja. Under speglingen pratar personalen med varandra om hur dagen har sett ut och vad var och en har gjort bra eller kan tänka på till liknande situationer. Det framkommer under intervju att speglingen bara sker på eftermiddagarna under vardagarna och aldrig under kvälls-överlämningen eller på helgen för då vill alla bara hem. Det finns en uttryckt önskan om att det skulle vara en spegling även om det är på kvällen eller på helgen.

Majoriteten av intervjupersonerna uttrycker dessutom att de kan vända sig till sina chefer efter incidenter och att de får den stöttningen de behöver. Detta syns bland annat i intervjun med intervjuperson 5 som berättar att chefen alltid kommer till platsen vid en händelse och att hen därför skulle ha möjligheten att vända sig till denne för uppföljning. Däremot uttrycker intervjuperson 2 att trots att hen anser att hen får stödet hen behöver så upplever hen att andra är missnöjda. Missnöje uttrycks även av intervjuperson 4 som berättar att hen vill ha mer feedback, att det skulle göra att hen kände sig mer säker i att jobbet har skötts rätt. Det framgår även att hen inte upplever att verksamheten i stort bryr sig om personalen. Hen säger även att hen vill att personalen ska få fatta fler beslut, samt att det ska vara mer personal på avdelningen, varpå hen tar upp ett exempel där hen var ensam med en kollega och befann sig i en situation som var svår för dem att hantera.

*“Mera närvaro av personal skulle jag önskat att det fanns. I den situationen att vi kunde backa upp varandra för att det blir så svårt när det vi är bara 2 och sen står hon och skriker på mig och sen försöker min andra kollega prata med någon annan tjej som är där borta liksom och så att ja.”* (Intervjuperson 4)

I intervjun med intervjuperson 3 ställs frågan om hen känner att hens kollegor och hens chef fanns där för hen, varpå hen svarade ja, men hen berättar även om en avdelning där hen tidigare hade arbetat. Här beskriver hen hur man trots hot- och våld inte larmade, att det inte kändes som att personalen var sammansvetsade och att man gav ungdomen exakt vad denne ville ha. Hen berättar att hen inte kände sig trygg och att hen upplevde det som en tystnadskultur.

*“Ja alltså på den avdelning jag jobbar nu så gör jag det, men jag har jobbat på andra avdelningar där jag inte har känt så. Där det nästan har blivit...jag upplevde det som att det nästan var lite tystnadskultur över de hela... att vi inte larmar...”* (Intervjuperson 3)

### 7.5.2 Säkerhetsåtgärder

Det var endast intervjuperson 1 och 6 som tog upp de riskbedömningar och dokumentationer som görs av personalen på SiS, där de nämnde dokumentationssystemet KAJ, samt verktyget Bröset, eller Bröset Violence Checklist (BVC), som används för riskbedömning. Intervjuperson 1 beskrev hur dessa riskbedömningar går till på följande sätt:

*“Det kan vara att man är retlig, bullrig, hotfull osv, då har man en skala som man graderas på det och får man över 3 på det då är de vetenskapligt verifierat att högre risk för våld föreligger inom 24 timmar.”* (Intervjuperson 1)

Riskbedömningarna som sker genom användning av Bröset dokumenteras alltså sedan i KAJ, som intervjuperson 6 berättade att personalen dagligen använder, både för riskbedömningar och för att skriva om ungdomarna. Hen nämner även att man utöver datasystemet använder pärmar där man sparar samma information.

Något som nämns under intervjuerna är de larm som personalen har tillgång till, framför allt ett larm i deras telefoner som de kan använda när en incident sker för att kalla på förstärkning. Detta larm går alltså ut till all personal på institutionen, så att personal från andra avdelningar kan ta sig till personalen som behöver hjälp. Flera av intervjupersonerna beskriver detta som en trygghet, att de hela tiden är medvetna om att

de kan få hjälp om de känner sig hotade. Intervjuperson 5 påpekar även att det brukar gå fort att få förstärkning när ett larm har skickats ut, att det ofta inte hinner hända något. Dock framkommer det i intervjun med intervjuperson 3 en viss osäkerhet kring när larmet bör användas. Intervjuperson 3 påpekar alltså att hen hade fått instruktionen att larma när hen känner sig hotad men att detta kan vara problematiskt då vad som uppfattas som hotfullt är en individuell fråga.

*“Det var ja, de gav inte konkreta exempel, det var att ja, men man behöver ju inte alltid larma om någon kastar möbler behöver vi ju inte larma kanske, utan då kan vi ju gå därifrån bara. Och då känner jag så här “Men det kan ju uppfattas som väldigt hotfullt om någon kastade en möbel mot mig?” Alltså, jag fick inget riktigt direkt svar, så jag visste inte när jag skulle larma om jag då... får jag inte larma om jag känner mig hotad när det var ändå det som sas.”(Intervjuperson 3)*

Ett ämne som endast kommer upp under intervjun med intervjuperson 1 är att vissa säkerhetsåtgärder inte vidtas förrän efter en allvarlig incident, samt en önskan om mer säkerhet i form av kameraövervakning. Hen tar här upp ett exempel om ett fritagningsförsök, som slutligen ledde till att bommar sattes upp runt området, något som personalen hade efterfrågat innan händelsen skedde. Hen pratar även om sitt tidigare arbete på en kameraövervakad avdelning, och påpekar att hen upplevde kamerorna som en trygghet, att de fanns där både för personalens och ungdomens säkerhet.

### 7.5.3 Utbildning

Två av våra intervjupersoner påtalar att de önskar en förändring vad gäller anställning av personal. Intervjuperson 3 menar att det i dagsläget är svårt att hitta personal till SiS och framför allt utbildad personal vilket resulterar i att den personal man anställer inte har någon utbildning. Samtidigt ser hen att de konflikthanteringsprogram som SiS själva har mest handlar om hur man ska fysiskt ingripa vid slagsmål och inte så mycket om hur man trappar ner en konflikt verbalt. Genom att anställa personal som är utbildad, antingen behandlingspedagoger eller socialpedagoger, så ökas tryggheten på verksamheten då utbildad personal har kunskap om hur människor fungerar och hur en konflikt kan hanteras mer än bara fysiskt.

Intervjuperson 4 anser att en anledning till att hot och våld uppstår är att all personal inte har den utbildning som krävs vid hot och våldssituationer:

*“Eftersom vissa inte vet hur de ska agera i vissa situationer och kanske blir personliga i stället och alltså tar åt sig för mycket och brusar upp och skapar en situation som kanske inte behövde vara egentligen” (Intervjuperson 4)*

Vidare menar intervjuperson 4 att personer som har gått en utbildning har lärt sig lågaffektivt bemötande och kan därför enklare förstå varför en ungdom säger eller är på ett visst sätt. Om man inte har en utbildning har man ingen koll på sådana faktorer vilket kan leda till att personalen blir aggressiva tillbaka.

### 7.5.4 Konflikthantering

Återkommande i intervjuerna är att programmet No Power No Lose, som förkortas NPNL, tas upp. Flera av intervjupersonerna beskriver att man i NPNL får lära sig hur man ska ingripa på ett sätt som kan förhindra skador, både för sig själv och för ungdomen. Intervjuperson 1 beskrev programmet på följande sätt:

*“Det är en internutbildning som myndigheten kräver att medarbetare ska följa. Det är en konflikthantering. Det är just det hur vi ska ta hjälp av varandra, hur vi skall agera. Det är även en del fysiska interventioner, hur vi greppar säkert, hur vi tar en elev från A till B, liksom en förberedelse för hur det kan se ut. Med teori och praktiska övningar då.”(Intervjuperson 1)*

Flera av intervjupersonerna tar även upp att NPNL till stor del handlar om bemötande, att arbeta lågaffektivt och att förhindra att hot och våld överhuvudtaget uppstår. Intervjuperson 2 berättar även att programmet har ändrats från när man började jobba med det, då man fokuserade mindre på bemötande och mer på grepptekniker.

*“När man började jobba med No Power No Lose, då var det tvärtom. Då var det mer grepp tekniker hur man skulle, och det är för att skydda ungdomen naturligtvis, men väldigt lite bemötande pratar man då.”(Intervjuperson 2)*

Den generella inställningen till programmet bland intervjupersonerna är positiv, då både den teoretiska och den praktiska delen anses hjälpsamma och majoriteten av intervjupersonerna anser även att kunskaperna de har räcker för att hantera hot och våld. Vid frågan om de anser sig ha kunskapen som behövs i potentiella hot- och våldssituationer svarar alltså majoriteten ja, och uttrycker att de kände sig trygga med sin kunskap och erfarenhet. En önskan om fler utbildningstillfällen uttrycks dock av intervjuperson 4, som sa att två utbildningstillfällen om året hade behövts. Detta för att fräscha upp kunskaperna och för att även vikarier och nyanställda skulle få bättre tillgång till kunskaperna.

Utöver NPNL pratar några av intervjupersonerna även om annat kring hur de arbetar i hotfulla eller våldsamma situationer, där det flera gånger nämns att de arbetar lågaffektivt. Vad detta innebär specificeras inte av alla men intervjuperson 4 uttrycker bland annat att det för hen innebär att man håller tillbaka sin egen frustration. Ett annat arbetssätt, som framför allt nämns av intervjuperson 3, är förebyggande av konflikter. Bland annat jämförde intervjuperson 3 sin avdelning med andra genom att påpeka att de arbetade mer förebyggande på hens avdelning, medan andra hanterar konflikter efter de har uppkommit. Hen berättade vad hen tycker är viktigt i arbetet, att vara tydligt, rak och konsekvent, något som hen ansåg kunde förhindra konflikter.

*“Men jag jobbar ju på en avdelning där vi jobbar väldigt tight i teamet som personal, att vi alltid säger samma saker och så hittills har vi inte behövt ha så mycket, alltså någon form av våld och sånt, utan vi har ju kunnat lösa konflikter och jobba liksom på ett annat sätt. Vi jobbar med att förebygga så att det inte blir konflikter, medan kanske andra avdelningar kör mer att om de vill släcka bränder och då är ju det redan problemet. Ett faktum.”(Intervjuperson 3)*

Det framkommer inte många konkreta exempel på hur intervjupersonerna skulle hantera specifika våldssituationer, speciellt inte kring när personalen själva blir utsatta. Ett exempel handlar däremot om hur intervjuperson 1 agerade i en situation då två ungdomar bråkade, då hen tryckte på sitt larm och gick emellan dem. En annan situation som beskrivs, av intervjuperson 5, handlar om en situation där hen ansåg att man kunde förhindrat en våldssituation genom att ha mer koll på ungdomarna när man märkte att något var på väg att hända. De konkreta exempel som framkommer handlar alltså om hantering och förebyggande av våld mellan ungdomar, inte om våld mot personal.

### 7.5.5 Efter en incident

Vid frågan om hur de följer upp hot- och våldsincidenter tar majoriteten av intervjupersonerna upp ISAP, vilket är en form av händelserapport där personalen skriver om sådant som har hänt. Intervjuperson 1 nämner bland annat att hen anser att man har blivit bättre på att anmäla händelser, men att man sällan polisanmäler och oftare anmäler genom ISAP. Dock påtalar intervjuperson 6 att det är svårt att hinna med att göra ISAP för alla hot- eller våldssituationer.

*“Vi jobbar ju med någonting som heter ISAP och det är en sådan här incidentrapportering. Det ska ske så fort egentligen. Det kommer minsta lilla liksom hot, hot om våld, våld oavsett om det är mot personal eller mot ungdomar. Tyvärr blir det väl lite så att i och med att det är en sådan stor del av vardagen så skulle det vara omöjligt att göra ISAP på precis allting.”*(intervjuperson 6)

Vad som görs efter en ISAP tas även upp, där intervjuperson 6 nämnde vad som gjordes på institutionen där hen brukade arbeta. Hen berättar att de sedan förra året hade säkerhetssamordnare som gick igenom alla ISAP som gjordes och såg till att dessa inte glömdes bort. Även intervjuperson 2 pratar om en säkerhetsansvarig, som alla ISAP skickas till. I intervjun med intervjuperson 2 nämner även en skyddskommitté där man pratar om allvarligare händelser, medan de mer vardagliga hoten hanteras inom avdelningen. Intervjuperson 1 pratar inte om var händelserapporterna skickas men tog upp att händelser följs upp tillsammans med ett skyddsombud, chefen och resterande berörda, där det som har gjorts och bör göras tas upp.

Flera av intervjupersonerna tar upp att man, tillsammans med kollegor och chefer, brukar prata om incidenten och reflektera över vad som gjordes rätt och vad man kunde ha gjort annorlunda. Intervjuperson 2 är en av dem som anser att detta är viktigt, speciellt när ett misstag har skett, att man då pratar om händelsen för att lära sig av den.

*“Gör man ett misstag eller gör något som kanske inte blev jättebra eller, att man gjorde något som var väldigt bra, lägger man det på bordet och pratar om det så så det är klart att man lär sig. Sen kanske vi olika. Jag är ju väldigt pratglad av mig så jag tar ju upp de här sakerna jag tycker är viktigt, det kan ju säkert finnas kollegor som inte riktigt säger vad de tänker och känner och så där så så. Men vi är ju skyldiga. De här situationerna som händer är ju jätteviktiga. Det är ju ingenting som vi liksom på något sätt sopar under mattan utan det är väldigt viktigt att vi inte kan göra om samma sak igen eller.”*(Intervjuperson 2)

Även att följa upp incidenten med den berörda ungdomen tas upp under intervjuerna, framför allt med intervjuperson 1 och 2, som påpekar att man tar ett samtal med ungdomen när denne är redo. Intervjuperson 2 pratade dessutom om en trygghetsplan, något som hen pekar ut som ett bra verktyg att arbeta efter. Hen berättar att denna trygghetsplan handlar om hot- och våldssituationer och hur ungdomen vill bli bemött, vad som lugnar ner ungdomen och vad denne behöver i en sådan situation.

*“Och vi har ju någonting som heter trygghetsplan och det är ju, det handlar ju om sådana här situationer där våld och hot och sådant förekommer och hur de vill bli bemötta i sådana situationer. Det här pratar man om innan och då liksom kan det vara... Är det någonting som får en lugn? vad behöver man? vill man lyssna på musik? vill man gå undan?”*

*Vad händer om en personal måste fysiskt begränsa dig? Så pratar man om det här efter situationer har hänt för då har man liksom lite mer svart på vitt. Det här uttrycker ungdomen det här hände så kan man utgå därifrån. Och den är den är jättebra att kunna arbeta efter.”(Intervjuperson 2)*

Två åtgärder som personalen har en rättighet att använda om ungdomen är fysiskt våldsam tas dessutom upp av intervjupersonerna, där den första är avskiljning och den andra är vård i enskildhet (VIE). I intervjun med intervjuperson 3 beskrivs avskiljningen som ett madrasserat rum, något som också tas upp av intervjuperson 1 och 6, där ungdomen endast får sitta inlåst i upp till fyra timmar, medan VIE innebär att ungdomen är i ett eget rum, med fler tillgångar men utan tillgång till avdelningen. I VIE får ungdomen vara under en längre tid, enligt intervjuperson 3, men det framkommer inte hur länge. I intervjun med intervjuperson 2 framgår det dessutom att VIE även innebär att ungdomen alltid har personal kopplad till sig. Intervjuperson 1 ger i sin intervju ett exempel på när avskiljning är nödvändigt, vilket är då ungdomen är en fara för både personal och resterande ungdomar på avdelningen. Hen berättar att hen upplever att ungdomen kan bli mer uppjagad när de har publik, och genom avskiljningen tar man bort möjligheten för andra att se på. Hen avslutar uttalandet med att säga att åtgärden används ytterst lite.

## 8 Diskussion

### 8.1 Resultatdiskussion

I kontrast till den statistik som redovisas av Sis (2020) kring inrapporterade våldssituationer målar intervjupersonerna en bild av de särskilda ungdomshemmen som bra och trevliga arbetsplatser. De beskriver situationer då de har känt sig utsatta men berättar även om att de trivs bra med både kollegor och ungdomar. En tolkning som kan göras av detta är att majoriteten av arbetet fungerar bra för intervjupersonerna, men att det vid vissa tillfällen kan vara emotionellt krävande.

#### 8.1.1 Personalens definitioner av hot och våld

Resultatet visar att personalen inom Sis särskilda ungdomshem definierar hot och våld lika men att de tror att allmänheten utanför SiS skulle ge andra definitioner. Det förekommer fysiskt och psykiskt våld och svaren från våra respondenter överensstämmer med det som Andersson och Øverlien (2018) får fram i sin forskning som handlar om vilket hot och våld personal inom SiS möter i sitt arbete. Däremot påtalar intervjupersonerna även en ny typ av definition av hot och våld än tidigare och det är kopplat till gängkriminalitet. Anledningen till att gängkriminalitet anses vara en typ av hot och våld är för att det är en problematik som är relativt ny bland de intagna på de olika SiS-hemmen. Gängkriminaliteten som hot utmärker sig i de så kallade fritagningsförsöken och det är även vid dessa fritagningsförsök som personalen känner sig otrygga. Det uttalade gängkriminalitetshotet lyfts även i Sveriges radio (2021) vilket skulle kunna innebära att det skulle kunna diskuteras huruvida gängkriminalitet som hot är generaliserbart. Även om våra respondenter och Sveriges Radio (2021) är enade om att gängkriminalitet pekats ut som en anledning till hot och våld, tror vi att det är för snävt att kunna generalisera detta till andra SiS-institutioner. Det skulle behövas mer forskning inom just detta vilket ger en motivation att undersöka ämnet mer.

Det framkommer även att hot och våld ses som en del av vardagen, något som stämmer överens med vad som uttrycks av både Andersson och Øverliens (2018) och Smith m.fl. (2017) studiedeltagare, där även de uttrycker att de är vana vid hotet och våldet som



förekommer. Personalens beskrivningar om hot och våld likt deras enighet om att hot och våld är normaliserat inom verksamheten kan tolkas som en symbol, som alltså är ett av de teoretiska verktyg som hör till symbolisk interaktionism (Troost och Levin, 2018). Det kan uppfattas att personalen inom SiS har en gemensam bild om hur hot och våld utmärker sig och av den anledningen går det att dra en slutsats att det är en symbol inom SiS särskilda ungdomshem.

Frågan om gängkriminalitet kan ses som en ny definition av en våldsform går att diskutera. För att klassificera gängkriminalitet som en ny våldsform behövs först och främst forskning på hur det utmärker sig. Då det är en relativt ny form av hot och våld, vilket även våra respondenter vittnar om, är det högst troligt att forskningen inom det är begränsad. Även om forskningen verkar vara begränsad just kring detta skall våra respondenters uttryckta oro tas i beaktning på frågan om gängkriminalitet ska ses som en ny våldsform. Det går även att ställa sig kritisk till gängkriminalitet som våldsform. Påverkan från gängkriminalitet innefattar redan de befintliga former som hot och våld tar sig i uttryck i – fysiska och psykiska – och det är till den anledningen som gängkriminalitet går att diskutera huruvida det är en egen våldsform eller inte.

Trots att det verkar finnas en gemensam bild om hur hot och våld definieras och normaliseras, vilket gör hotet och våldet till symboler inom SiS, verkar det även finnas olika uppfattningar om det vilket styrks med att det finns personer som har avslutat sin anställning inom SiS till följd av hot och våld. Detta kan bero på att de som befunnit sig i hot- och våldssituationer inte har uppfattat hotet och våldet på samma sätt och det kan bero på att personalen inte har samma sociala interaktion med ungdomen vilket bidrar till att situationen kan upplevas olika (Troost & Levin, 2018).

### 8.1.2 Hot och vålds påverkan på arbetsrollen

Utifrån studiens teoretiska ansats kan alltså hot och våld betraktas som symboler, symboler som eventuellt kan påverka personalen i deras arbete. Våra intervjupersoner vittnar om händelser där de själva eller deras kollegor har varit med om hot- och våldssituationer där resultatet av det i vissa fall har lett till sjukskrivning. Det verkar också i viss mån vara styrt utifrån genus om vilka som är med om hot- och våldssituationer där männen på längre sikt är de som drabbas värst. Bemötande och relationer samt egenskapen av att kunna läsa av kroppsspråk och därmed förutse hot och våld, beskrivs vara de faktorer som kan minska hot- och våld mot personalen. Samtidigt är de någonting som verkar diffust då manlig personal kan ha ett gott bemötande och känna av att en ungdom börjar stegra i sitt beteende men trots det ändå är den som blir utsatt för hot och våld. Från en rapport skriven av forskaren Maria Andersson Vogel (2021) som handlar om granskning av våldsanvändningen på SiS, visar resultatet att en tredjedel av alla avskiljningar har föranletts av att personal har börjat med kroppskontakt vilket kan tolkas som att personalen trappat upp snarare än lugnat ner en konflikt. Om personalen i stället hade haft metoder som syftar till att lugna en ungdom snarare än trigga upp den, hade de kunnat bidra med att både personalen och ungdomen att inte utsätts för hot och våld.

Trots att intervjupersonerna uttrycker en viss utsatthet finns det endast få uttalanden som tyder på att de inte känner att de har kontroll, alltså kan man här inte tala om omvända roller, som i Andersson och Øverliens (2020) studie. Även om våra intervjupersoner vittnar om hur arbetsrollen kan komma att påverkas av hot och våld inom SiS så är alltså intervjupersonerna överens om att man som professionell får räkna med att vara utsatt inom detta område och att det är en vardag där hot och våld är

normaliserat. Flera uttalanden tyder däremot på att de är trygga i sin arbetsroll och att de anser att de är där för att hjälpa ungdomarna utvecklas, något som de över lag inte blir hindrade från att göra trots en del osäkerhet. Det uttrycks av flera av intervjupersonerna att de inte vågar lita för mycket på ungdomen, men det verkar trots allt inte hindra dem från att bygga relationer och tillit med ungdomarna. Alltså upplevs hot och våld över lag inte påverka personalen i de delar av arbetet som de ser som viktiga, som deras bemötande av ungdomen. Som Cederlund och Berglund (2017) skriver utvecklas människors identitet genom samspel med andra, alltså kan personalens identitet på institutionen utvecklas från samspelet denne har med ungdomen. På så sätt kan även ungdomen vara en särskild viktig person för personalen, trots att samma förståelse och professionella bemötande som förväntas av personalen inte förväntas av ungdomen.

### 8.1.3 Bemötande och signifikanta andra

Att som behandlingspersonal och ungdom vara signifikanta andra för varandra innebär också att man har särskilda förväntningar på varandras agerande. Intervjuperson 3 påtalar att personalens bemötande av en ungdom som agerar aggressivt kan vara avgörande för om beteenden fortsätter eller upphör. Detta går att tolka utifrån det som Cederlund och Berglund (2017) beskriver som den signifikanta andra. Den signifikanta andra i denna situation är personalen som bryr sig om ungdomen och respekterar denne, och detta speglas i personalens handlingar och vardagliga interaktioner. När personalen är den signifikanta andra för ungdomen så finns det en förståelse som i sin tur leder till ett bra bemötande. Precis som intervjuperson 3 poängterar i sin intervju så kan en personal som inte har ett bra bemötande gentemot ungdomen riskera att få ungdomen att fortsätta med sitt beteende.

En situation då orsaker till att ungdomar utövar hot och våld kommer upp är i intervjun med intervjuperson 4 som påtalade negativa besked och inställda besök som potentiella orsaker. Detta kan kopplas till vad Pelto-piri m.fl. (2017) skriver om typer av våldsincidenter, där våldsincidenter som föregåtts av en händelse nämns. I sådana situationer kan det alltså handla om att ungdomen agerar utifrån sin frustration kring negativa besked eller inställda besök. Andra orsaker som benämns av intervjupersonerna är att diagnoser ligger bakom, tristess eller att ungdomen är frustrerad över att vara inlåst. Som Alink m.fl. (2013) nämner kan en förklaring till att ungdomar på låsta institutioner utövar mer våld än ungdomar på andra institutioner vara att det finns ett omfattande beteendeproblem. Ingen intervjuperson talar direkt om omfattande beteendeproblem, alltså är det oklart om detta även är fallet på SiS särskilda ungdomshem.

Varför en ungdom utövar våld kan utifrån intervjuperson 2 svar förstås med hjälp av de som Cederlund och Berglund (2017) definierar som objekt och symboler, ett verktyg inom symbolisk interaktionism. Personalen på verksamheten går runt med larm och nycklar vilket ungdomarna är medvetna om och just larm och nycklar kan ungdomarna se som symboler för makt och att personalen är i ett överläge vilket kan uppfattas som hotfullt. Däremot ser personalen framför allt larm som en trygghet. Det finns således två uppfattningar om dessa symboler. Dels är det ungdomarna som uppfattar det som symboler för makt medan personalen ser det som sin trygghet. När ungdomarna och personalen är oeniga om dessa symboler, kan det finnas risk för hot- och våldssituationer.

Beskrivningen intervjuperson 4 ger av lågaffektivt bemötande, alltså att det för hen innebär att hålla tillbaka sin frustration, går i linje med vad Andersson (2020) skriver,

att personalens arbete innebär att behöva hålla tillbaka vissa känslor, som ilska, rädsla och avsky, samt ett krav på att kunna visa andra känslor, som empati, glädje och oro. Även vad Pelto-piri m.fl. (2017) skriver om känslomässig kontroll är här relevant. Genom att kontrollera sina känslor och inte släppa ut sin frustration tillåter intervjuperson 4 alltså sig att inte delta i ett emotionellt maktspel.

Intervjupersonerna anser att tillit och bra relationer är viktigt, något som även konstateras som en förutsättning för god vård av deltagarna i Pelto-piri m.fl. studie (2017). Det lyfts även att förståelse och medvetenhet om ungdomarnas trauma är viktigt, vilket kan kopplas till vad Cederlund och Berglund (2017) skriver om att förståelse, intresse och uppmärksamhet är avgörande faktorer för ett fungerande samarbete. Att personal testas och även blir provocerad av ungdomen går i linje med det som Cederlund och Berglund (2017) beskriver som pedagogiska och professionella färdigheter som en socialarbetare ska kunna ta i sin arbetsroll. Precis som nämns av intervjuperson 2 kan bemötande och kroppsspråk vara avgörande faktorer i arbetet, något som kan kopplas till Røkenes och Hanssen (2016), som skriver att relationen mellan behandlare och klient kan vara en förebyggande faktor mot hot och våld. Intervjuperson 2 pratar även om ungdomars förmåga att läsa av vuxna och att de kan förstå om en personal inte är engagerad i sitt arbete eller bryr sig om ungdomen. Här är det alltså, som Pelto-piri m.fl. (2017) skriver, viktigt att relationen är äkta och att personalen är trygga i sig själva. Det författarna lyfter stärker även det flera av intervjupersonerna säger, att alla inte borde arbeta på SiS, att man måste vara en speciell person och framför allt att man måste vilja vara där.

Det symbolisk interaktionistiska konceptet kring signifikanta andra (Cederlund och Berglund, 2017) stärker alltså det som uttrycks av intervjupersonerna, att bemötande och relation är avgörande i arbetet. Här kan personalen vara viktig för ungdomens personliga och sociala identitetsutveckling och ta del i utformningen av de normer, föreställningar och värderingar ungdomen utvecklar kring sin samhällsroll. För att ungdomens normer, föreställningar och värderingar ska gå i linje med ett fungerande liv utan missbruk eller kriminalitet, vilket är ett mål för Sis (SiS, 2021) krävs alltså ett bra samarbete med det Cederlund och Berglund (2017) kallar för en särskilt viktig person, som i detta fall kan vara en personal på Sis. Genuinitet, att vilja vara där, förståelse, intresse och närhet är faktorer som flera gånger av intervjupersonerna konstateras som viktiga i skapandet av en bra relation och tillit. Över lag framgår det även att kommunikation med ungdomen är viktigt, att man vill samtala med ungdomarna både under vardagen men även efter en händelse eller en åtgärd. Förståelsen personalen har för ungdomarna uttrycks bland annat i uttalanden som att ungdomarna är bra personer som har hamnat snett i livet, och att ungdomarna betar sig på ett visst sätt gentemot personalen på grund av instabila relationer med andra vuxna i deras liv. Detta kan ses som ett uttryck för den empatiska inställningen intervjupersonerna har till ungdomarna, något som benämns som viktigt av Pelto-piri m.fl.(2017). Trots att ingen av intervjupersonerna direkt påtalade hur de ser på sin roll på Sis särskilda ungdomshem tyder flera uttalanden på att de ser sig själva som viktiga i ungdomens liv, att de har möjligheten att hjälpa ungdomen utvecklas.

#### 8.1.4 Åtgärder för att främja trygghet bland personalen

Utifrån intervjuerna framstår det som att intervjupersonernas främsta trygghet på arbetsplatsen är kollegorna och stödet de kan få från dem. Detta antagande kommer från det faktum att det nämndes i alla intervjuer i någon omfattning och att det över lag nämndes mer än annat som beskrevs som en trygghet. Trots att arbetet fungerar mellan

kollegor bör även ledningens ansvar nämnas. Åtgärder som togs upp under intervjuerna var till exempel att en personal aldrig ska vara ensam på avdelningen, men inga åtgärder som förbättrar relationen mellan kollegor nämndes. Här kan även resultatet i Viitasaras (2004) avhandling om förebyggande åtgärder inom olika nivåer, kopplas in. Viitasaras (2004) resultat markerar hur en institution kan präglas av säkerhet och trygghet om det finns olika preventiva åtgärder på olika nivåer. Våra respondenter talar om att stödet från kollegor ses som en stor trygghet och den form av trygghet går att placera under det som Viitasara (2004) benämner ”primär” prevention. Primär prevention i relation till personalen på SiS hade varit utbildningar som syftar till att sammansvetsa personalen vilket eventuellt hade kunnat vara teambuildingsaktiviteter.

Spegling, som nämns av intervjuperson 4, kan kopplas till det Cederlund och Berglund (2017) tar i sin bok upp kring vikten av att ha utredningsförfaranden inom institutioner för att uppmärksamma och förstärka människors styrkor och inte borra ner sig i problemlösande. Utredningen ses som positiv då de är ett tillfälle att skapa ett pedagogiskt klimat och påbörja framtidsinriktade förändringar. Alltså kan även mer möjlighet till spegling, utöver att främja trygghet bland personalen, även bidra till att positiv utveckling för verksamheten.

Majoriteten av intervjupersonerna uttrycker alltså att de litar på sina kollegor, kanske även att deras kollegor är som signifikanta andra för dem, men det nämns ändå att det finns personer på arbetsplatsen som har agerat fel i situationer. Vad intervjupersonerna säger kan kopplas till Anderssons (2020) studie och hur fokusgruppen, vid frågan om de någonsin känner sig rädda, skiftar till att prata om sina kollegor. Det som framkommer är alltså att det för dem känns viktigt med en tillitsfull relation till kollegorna, något som även verkar stämna för intervjupersonerna i denna studie. Även att personalen kanske agerar fel och på så sätt framkallar vissa våldssituationer nämns av Anderssons (2020) fokusgrupp. Detta är något som ännu mer kan visa på vikten av att personalen får möjlighet att bygga bra relationer och tillit till sina kollegor.

Pelto-piri m.fl. (2017) beskriver i sin studie hur deltagarna efterfrågar mer aktivt ledarskap och berättar att incidenter inte följs upp ordentligt på arbetsplatsen. Avsaknaden av aktivt ledarskap beskrivs även av en av intervjupersonerna i denna studie och bör därför även tas upp här. Trots att endast en av intervjupersonerna benämner detta som ett problem kan eventuellt detta vara något att se över på övriga SiS-institutioner. Som intervjuperson 4 beskriver kan det underlätta för personalen om de får feedback kring hur en situation har hanterats eller hur den bör hanteras i framtiden. Aktivt ledarskap kan alltså också skapa en trygghet bland personalen, fast mer specifikt en trygghet kring arbetsrollen, att de har gjort rätt val i svåra situationer. Som uttrycks av Andersson och Øverlien (2020) kan bristen på stöd och kontroll hos personalen även bidra till svårigheter i genomförandet av arbetsuppgifter, något som eventuellt delvis kan förhindras genom aktivt ledarskap och feedback från chefer.

Larm är en trygghet för personalen, då det får dem att känna att de kan få hjälp snabbt om de behöver det. Däremot kan det, som intervjuperson 3 påpekar, vara problematiskt om personalen inte vet när de ska trycka på larmet. Eftersom ämnet kring när man ska larma inte kom upp under de andra intervjuerna på samma sätt är det svårt att avgöra om detta är en gemensam förvirring. Trots att denna förvirring möjligtvis endast upplevs av få anställda på SiS särskilda ungdomshem kan det dock vara passande att erbjuda en mer specifik beskrivning kring när larmet bör användas. Annan problematik kring de säkerhetsåtgärder som finns är det som tas upp av intervjuperson 1, att åtgärder inte

vidtas innan en allvarlig incident har skett. I exemplet som tas upp i intervjun syftar hen specifikt på situationer då personalen flaggar för något som kan behövas ändras, men att detta inte tas hänsyn till av ledningen. Att personalen blir hörd och att säkerhetsåtgärder vidtas i tid kan vara viktigt för att personalen ska känna sig trygg på sin arbetsplats. Även vad intervjuperson 1 säger om kameraövervakning kan vara viktigt för ledningen att ta hänsyn till.

Utifrån intervjuerna går det att se att de konflikthanterings tekniker som personalen har tillgång till beskrivs som en trygghet för intervjupersonerna och det framkommer att majoriteten anser sig kunna hantera de hot- och våldssituationer som uppstår. Intervjuperson 4 påtalar däremot att hen anser att fler utbildningstillfällen inom konflikthanteringsprogrammet NPNL behövs för att ordinarie personal ska få fräscha upp sina kunskaper och att vikarier och nyanställda även ska få bättre tillgång till kunskaperna. Det är här viktigt att påpeka att intervjuperson 4 vid tillfället för intervjun hade arbetat inom SiS i ungefär två och ett halvt år, alltså hade en Covid-19 pandemin pågått under majoriteten av tiden hen hade arbetat där. Som framgår i SiS årsredovisning (2020) har Covid-19 haft en påverkan på hur utbildningstillfällena genomförs och antalet som genomgick utbildningen under 2020 hade minskat sedan året innan. Alltså kan bristen på utbildningstillfällen, som intervjuperson 4 påtalar, vara en följd av pandemin och inte ett permanent problem inom verksamheten. Önskan som uttrycks av intervjuperson 3, alltså att man ska anställa fler som har gått en behandlingspedagogisk eller socialpedagogisk utbildning, är också viktig att nämna. Kanske kan personalen i helhet känna sig tryggare om de vet att deras kollegor har relevant kunskap för att hantera situationer som kan uppstå på SiS särskilda ungdomshem. Att så är fallet är en bild som skapas utifrån en del uttalanden från intervjupersonerna. Vad som faktiskt görs av personalen i en hot eller våldssituation där personalen blir utsatt framkommer det ingen beskrivning av under intervjuerna, då alla beskrivningar som gavs handlade mer om situationer då ungdomar utövar våld mot varandra. Utifrån intervjuerna går det dock att anta att de tekniker som används när personal blir utsatt för våld kommer från NPNL eller personalens tidigare utbildning.

## 8.2 Metoddiskussion

Beträffande kvalitetskriterier anser vi att studien hade kunnat bli mer överförbart om urvalet hade bestått av en bredare grupp. Det hade därför varit önskvärt att intervjua en större grupp av behandlingspedagoger på flera SiS-hem runt om i Sverige, men med tanke på studiens tidsomfång har detta inte varit möjligt. Även om respondenterna i denna studie är få, anser vi att resultatet i denna studie är applicerbart på andra behandlingspedagoger som arbetar på SiS-hem.

Att använda oss av Zoom som intervjuverktyg har sina för- och nackdelar. Genom att hålla i intervjuerna vid Zoom har bidragit med att vi inte behövde begränsa oss geografisk vid val av respondenter och ser man till rådande pandemi var detta intervjuverktyg de närmaste till fysisk intervju. De nackdelar vi ser har funnits med att hålla i intervjuerna på dator är att de kunde leda till att båda parter kunde avbryta varandra i en mening samt att det kunde bli tekniska problem relaterat till dålig internetuppkoppling. Även om detta skulle kunna vara ett problem för insamling av empiri är det ingenting som har påverkat denna studie. Det har känts som en självklarhet att hålla i intervjuerna via Zoom, både för våra respondenter och för oss själva som forskare och detta med hänsyn till rådande pandemi. Dock så har vi resonerat om att ett fysiskt möte skulle kunna bidra med att man kan ställa sonderingsfrågor på ett enklare sätt än på Zoom.

Användningen av tematisk analys och färgkodning hjälpte i organiseringen av materialet, då endast det som ansågs passa in i någon av de teman som valdes ut markerades. Det hjälpte även i att hålla de olika temana isär, då olika färger användes för olika teman, vilket gjorde skrivprocessen smidigare.

Vilken skillnad som hade syns i resultatet om intervjupersonerna hade kontaktats på annat sätt är svårt att säga men om sjukfrånvaron och bemanningsproblemen var mindre omfattande hade mer variation i intervjupersoner kunnat eftersträvas. Bland annat hade kanske fler intervjupersoner haft erfarenhet av att bli utsatta för hot eller våld och kunnat ge en bättre bild av detta, men även en variation i kön, samt ålder och kön på ungdomarna intervjupersonerna arbetar med hade varit möjligt.

Vi har fått en positiv respons från våra respondenter vad gäller valet av syfte och frågeställningar. Bland annat har våra respondenter påtalat att ämnet vi valt är ett ämne som det bör forskas på mer då det är en viktig samhällsfråga. Det har gett oss motivation till kommande forskning men att då möjligen belysa ungdomens perspektiv om hot och våld då den verkar vara begränsad och för att det ska finnas en mer rättvis överblick över området.

### 8.3 Slutsatser och implikationer

Syftet med denna studie är att få ökad förståelse för personals erfarenheter av hur hot och våld tar sig uttryck på SiS. Vid frågan om hur intervjupersonerna definierar hot och våld gavs relativt lika svar, specifikt fokuserade alla svaren på hot och våld just inom SiS. Det våld som nämndes var främst fysiskt och psykiskt våld, men även gängkriminalitet togs upp som en ny våldsform. Huruvida detta egentligen går att benämna som en ny våldsform blir däremot inte klart. Definitionerna kring vad som ansågs var hot och våld, samt tanken att hot och våld är en del av arbetet på SiS särskilda ungdomshem var gemensamma för intervjupersonerna. Utifrån detta går det att dra slutsatsen att hot och våld är symboler inom SiS, medan det finns en uppfattning om att omvärldens definition av begreppen inte nödvändigtvis är samma.

Studien intresserar sig även för hur hot och våld påverkar personals individuella arbetssituation, alltså om en känsla av utsatthet kan minska personals möjlighet att utföra sina arbetsuppgifter och bilda meningsfulla relationer till ungdomarna. Här framkommer att alla intervjupersoner kan känna sig utsatta i sitt arbete, men att det trots allt sällan stoppar dem från att utföra arbetsuppgifter och vara signifikanta andra för ungdomarna. Däremot efterfrågar flera av intervjupersonerna olika typer av förändringar, som eventuellt hade kunnat minska den upplevda utsattheten.

Ämnet kring vad som krävs för att arbeta på SiS särskilda ungdomshem kom även upp, där bra bemötande var en av de viktigaste faktorerna. Det framkommer att intervjupersonerna lägger stor vikt på relationsskapandet och att det ska finnas tillit mellan personal och ungdom, något som är viktigt för att personalen ska kunna vara ungdomarnas signifikanta andra. Genom att vara ungdomens signifikanta andra kan personalen bidra med värderingar och normer som ungdomen kan lära sig av. Däremot bör det även konstateras att eftersom både personalen och ungdomen bidrar till varandras identitetsutveckling och kan ha en betydande roll för detta är det inte endast personalen som kan bli en särskilt viktig person eller signifikant andra för ungdomen, utan även tvärtom. En bra relation med gott bemötande kan alltså leda till att båda

parterna hjälper varandra utvecklas positivt, ungdomen framför allt i sin sociala och personliga identitet, och personalen i sin roll på institutionen.

Kopplat till svaren på den andra frågeställningen, som handlar om hot och vålds påverkan på personals individuella arbetssituation, kan svaren på den tredje frågeställningen, om åtgärder som kan främja trygghet bland personalen, bidra med ytterligare förståelse. Svaren på den andra frågeställningen tyder på en viss otrygghet bland intervjupersonerna, något som hade kunnat hindra dem från att vara ungdomens signifikanta andra om det var mer omfattande. För att förhindra denna typ av påverkan på individuella arbetssituationer ger svaren på frågeställning tre en bild av vad som kan göras av ledningen för att personalen ska känna sig trygg. De åtgärder som kan vidtas av ledningen för att skapa en tryggare arbetsmiljö är teambuildingaktiviteter för att sammansvetsa personal, införande av ett mer aktivt ledarskap på alla verksamheter, att tydliggöra när larm bör användas och att lyssna på personalens önsningar kring möjliga säkerhetsåtgärder. Även att endast anställa utbildade personer, eller personer som håller på att utbilda sig, skulle kunna hjälpa personalen känna sig tryggare med sina kollegor.

För framtida socialpedagogisk forskning kan det vara intressant att ytterligare fokusera på vad personal behöver för att vara ungdomars samt kollegors signifikanta andra. Det skulle även vara till fördel att intervjua flera behandlingspersonal på olika SiS-hem i hela Sverige, för att ge ett mer överförbart resultat. Eventuellt kan kvantitativ forskning kring vad personal behöver för att känna sig trygga i sitt arbete vara relevant. Eftersom denna studie endast fokuserar på personals perspektiv kan även framtida forskning kring ungdomars perspektiv på vad som är viktigt i relationen till personal vara intressant. Att belysa ungdomarnas perspektiv kan bidra med en insyn i hur ungdomar känner och definierar en hot- och våldssituation, och vad de ser som orsaken bakom dessa situationer.

## Referenser

- Alink, L., Euser, S., Bakermans-Kranenburg, M. J. & Van IJzendoorn, M. H. (2013) A challenging job: physical and sexual violence towards group workers in youth residential care. *Child youth care forum* (43), 243-250, DOI:10.1007/s10566-013-9236-8
- Andersson, P. (2020) Handling fear among staff: violence and emotion in secure units for adolescents, *Nordic Social Work Research*, 10(2), 158-172, DOI:10.1080/2156857X.2019.1583598
- Andersson, P. & Øverlien, C. (2018). If you take it personally you break' Neglected voices on violence in secure units for adolescents. *Social Work & Social Sciences Review*, Vol. 19, nr 3, s. 61-80, DOI: 10.1921/swssr.v19i3.1191
- Andersson, P. & Øverlien, C. (2020) Violence, role reversals, and turning points: Work identity at stake at a therapeutic residential institution for adolescents. *Journal of social care practice*, 35(4), 353-366, DOI:10.1080/02650533.2020.1835848
- Andrén, S. (2021, 9 Mars) Fördubblingar av anmälningar om hot och våld på ungdomshem. Sveriges Radio, <https://sverigesradio.se/artikel/fordubbling-av-anmalningar-om-hot-och-vald-pa-ungdomshem>
- Arbetsmiljöverket. (27 maj 2021). Hot och våld <https://www.av.se/halsa-och-sakerhet/psykisk-ohalsa-stress-hot-och-vald/hot-och-vald/>
- Blumer, H. (1969) *Symbolic interactionism- Perspective and method*. University of California press
- Bryman, A. (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder* (uppl. 3). Liber: Stockholm
- Cederlund, C. & Berglund, S. (2017). *Socialpedagogik- pedagogiskt socialt arbete* (uppl. 2) Liber: Stockholm
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2014) *Den kvalitativa forskningsintervjun* (3 uppl.) Studentlitteratur: Lund
- Pelto-Piri, V., Engström, K., Engström, I., Sandén, P., Warg, L. & Kjellin, L. (2017). Hantering av hot och våld. Personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar på institutioner (Rapport nr.12). Statens institutionsstyrelse. <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>
- Smith, Y., Colletta, L. & Bender, A.E. (2017) Client violence against youth care workers: findings of an exploratory study of workforce issues in residential treatment. *Journal of interpersonal violence*, 36 (5-6), 1983-2007, DOI:10.1177/0886260517743551
- Statens institutionsstyrelse (2019a) Ungdomar intagna på SiS särskilda ungdomshem under 2018- en tabellsammanställning av ADAD inskrivningsintervju (Rapport nr.2).



<https://www.stat-inst.se/contentassets/dc6eee52adbc435dbd53cdceb1211482/2-2019-ungdomar-intagna-pa-sis-sarskilda-ungdomshem-under-2018.pdf>

Statens institutionsstyrelse (2019b) Ungdomar utskrivna från SiS särskilda ungdomshem 2019- en sammanställning av ADAD utskrivningsintervju (Rapport nr.4) [https://www.stat-inst.se/contentassets/619debe21bd045a994704d9f2d9e785c/sis\\_rapport\\_4\\_adad\\_ut\\_2019.pdf](https://www.stat-inst.se/contentassets/619debe21bd045a994704d9f2d9e785c/sis_rapport_4_adad_ut_2019.pdf)

Statens institutionsstyrelse (2020) Årsredovisning 2020. <https://www.stat-inst.se/globalassets/arsredovisningar/sis-arsredovisning-2020.pdf>

Statens institutionsstyrelse. (4 juni 2021). Vård av unga. <https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/vard-av-unga/>

Statens institutionsstyrelse. (31 Januari 2022). Vår verksamhet <https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/>

Thurén, T. (2019) Vetenskapsteori för nybörjare (uppl. 3). Liber: Stockholm

Trost, J. & Levin, I. (2018) Att förstå vardagen- med utgångspunkt i symbolisk interaktionism (uppl. 5). Studentlitteratur: Lund

Viitasara, E. (2004). *Violence in caring: risk factors, outcomes and support*. Diss. (sammanfattning) Stockholm : Karol. inst., 2004. Stockholm.

Vogel Andersson, M. (2021) "... och jag kunde inte andas"- En granskning av våld mot barn på de statliga ungdomshemmen. Barnrättsbyrån, <https://barnrattsbyran.se/app/uploads/2021/10/SiS-rapport-uppslag-1.pdf>

Wästerfors, D. (2009) Konflikthantering i ungdomsvård ur ett sociologiskt perspektiv (Rapport nr.3) Statens institutionsstyrelse, <https://www.stat-inst.se/contentassets/14af256b0dae413f98e3e336e15e305b/konflikthantering-i-ungdomsvard-ur-ett-sociologiskt-perspektiv.pdf>

## Bilaga A- Missivbrev till informanter

Hej!

Vi är två studenter som heter Cecilia och Angelica och vi studerar Socialpedagogik med inriktning ungdom- och missbruksvård på Linnéuniversitetet i Växjö. Under vår sista termin på universitet ska vi skriva ett examensarbete och vi är nu intresserade av att komma i kontakt med dig som är behandlingspersonal på Sis särskilda ungdomshem. Vårt examensarbete syftar till att få en ökad kunskap och förståelse för hur arbetssituationen på Sis särskilda ungdomshem kan se ut och hur deras upplevelser av hot och våld påverkar dem i sin arbetsroll.

Vår tanke är att göra semistrukturerade intervjuer med 6 stycken behandlingspedagoger som arbetat inom SiS i minst 1 år. Vi kommer att ha en färdigställd intervjuguide med frågor vi formulerat och som vi önskar få besvarade, men att intervjupersonen får möjlighet att tala fritt utifrån tankar och erfarenheter. Intervjun beräknas ta 45 minuter och vi önskar att intervjupersonen avsätter det så att intervjun inte behöver stressas igenom.

Vi kommer att göra ljudupptagning av intervjuerna och efter det även transkribera dessa (skriva av intervjun från tal till text) och detta gör vi för att få intervjuerna så autentiska som det går. Det är endast vi som utför studien och vår handledare Lars som kommer att ha tillgång till de material du delar med dig av.

I studien kommer vi att förhålla oss till de forskningsetiska principer som föreligger vid forskning. Ditt deltagande är konfidentiellt och dina uppgifter kommer således att behandlas anonymt. Du får när som helst avbryta din medverkan utan att ge ett skäl. Resultatet kommer endast att användas i utbildningssyfte och det kommer även att redovisas för klasskamrater och examinatorer vid Linnéuniversitetet i Växjö.

När studien fått godkänt betyg kommer den att finnas tillgänglig på DiVA portalen och allt material från intervjuerna kommer att raderas. Önskar man få den färdiga uppsatsen går det att lösa.

Tid och plats för intervjun bestäms tillsammans med deltagaren, och intervjun sker över antingen telefon- eller videosamtal (Zoom), med hänsyn till rådande Covid-19 situation. Vi önskar att kunna utföra intervjuerna så snart som möjligt med hänsyn till studiens inlämningstid.

Tack på förhand!

Författare

Cecilia Andersson

[Ca223fr@student.lnu.se](mailto:Ca223fr@student.lnu.se)

Författare

Angelica Cartagena Melin

[Ac222wu@student.lnu.se](mailto:Ac222wu@student.lnu.se)

Handledare

Lars Fonseca

[Lars.fonseca@lnu.se](mailto:Lars.fonseca@lnu.se)

## Bilaga B- Intervjuguide

### **Bakgrundsfrågor**

Hur länge har du arbetat inom Sis särskilda ungdomshem?  
Har du gått någon utbildning och i så fall vad för utbildning?  
Vilka är dina huvudsakliga arbetsuppgifter?  
Hur trivs du på din arbetsplats?

### **Definitoner av hot och våld**

Hur skulle du definiera begreppen hot och våld?  
Kan du berätta om en tillfälle när du upplevt hot och våld?  
Vilka kunskaper skulle du och arbetsplatsen ha behövt för att hantera den våldsincident du var med om på ett bra/bättre sätt?  
Känner du dig säker i hur du ska agera i hot-/våldssituationer?  
Vad tolkar du som anledningen bakom att en ungdom utövar våld i en sådan situation?  
Finns det något du skulle vilja tillägga här?

### **Hot och vålds påverkan på den individuella arbetssituationen**

Hur upplever du att hot och våld påverkar dig i ditt arbete? (fråga om pedagogiskt arbete (arbete som hjälper ungdomen att utvecklas) - om det inte kommer upp.  
Hur upplever du att hot och våld påverkar tilliten i relationen mellan dig och ungdomen?  
I vilka situationer kan du känna utsatthet? Hur har du agerat i dessa situationer? Hade du kontroll på situationen?

### **Åtgärder mot hot och våld**

Hur följer DU upp en hot och våldssituation?  
Hur följer verksamheten upp en situation där hot och våld har förekommit?  
Har du fått instruktioner från din arbetsgivare om hur du bör hantera en situation där hot/våld uppstår?  
Räckte dina kunskaper om dig själv och om våldsamma situationer till för att hantera den våldsincident du var med om på ett bra sätt?  
Hur arbetar du och arbetsplatsen, efter en våldsincident, för att lära er att hantera liknande situationer bättre i framtiden?

