

**GÖTEBORGS UNIVERSITET  
INST FÖR SOCIOLOGI OCH  
ARBETSVETENSKAP**

Om egenskaper hos personal inom  
tvångsvård med ungdomar

Examensarbete för magister i sociologi 15 hp /

Uppsats i arbetsvetenskap

John Järvenpää

VT 2016

## **ABSTRACT**

**Titel:** Om egenskaper hos personal inom tvångsvård med ungdomar

**Författare:** John Järvenpää

**Examinator:** Micael Björk

**Typ av arbete:** Examensarbete för magister i sociologi 15p / Uppsats i arbetsvetenskap

**Tidpunkt:** VT 2016

**Antal tecken inkl. blanksteg:** 69437

**Syfte och frågeställningar:** Undersökningen syftar till att granska vad ungdomar av manligt kön, vilka med stöd av tvångsvårdslagar bor på särskilda ungdomshem, och personal på dessa hem anser vara lämpliga egenskaper hos personalen för att vården och behandlingen ska gynnas. Tre frågeställningar knyts till syftet:

- Hur svarar dessa egenskaper mot forskningens syn samt de värdeord som arbetsgivaren har?
- Har vissa, specifika egenskaper en gynnsam effekt på vården och behandlingen?
- Varför anges vissa egenskaper, varför anses de vara viktiga?

**Metod och material:** Deltagande observation, intervju liknande inslag, litteraturstudier och frågeformulär.

**Huvudresultat:** Vissa gemensamma synsätt finns hos personal och ungdomar beträffande egenskaper. För de allra flesta är egenskaper som kön, nationell bakgrund och utbildning irrelevant, istället framhålls sociala och personliga egenskaper. I materialet framträder framförallt omtanke, tydlighet, trygg-erfaren och en positiv anda – kopplad till ”karismatisk habitus” (en syntes av Webers term karismatisk auktoritet/personlighet och Bourdiues begrepp habitus) - som viktiga egenskaper. Samtidigt talar en stor majoritet om att olika egenskaper är fördelaktigt. Flertalet av svaren hamnar nära såväl Teci Hills forskning kring egenskaper som de värdeord som SiS har för sin personal. Somliga respondenter utgår från sina egna egenskaper medan andra framhåller att de känner igen – vad de anser vara positiva - egenskaper från vänner och föräldrar. Av materialet kan inte utrönas någon tydlig tendens vad behandlingsutslag beträffar, egenskaper hos personalen tycks inte visa på någon signifikant inverkan på behandlingsresultatet.

**Nyckelord:** Egenskaper, personlighet, karismatisk, tvångsvård, SiS (Statens institutionsstyrelse).

## Innehållsförteckning

<b>1. Bakgrund</b> .....	3
<b>1.2 Syfte</b> .....	3
<b>2. Tidigare forskning</b> .....	4
<b>3. Definiering av begrepp samt teoretisk referensram</b> .....	5
<b>4. Undersökningens genomförande</b> .....	13
<b>5. Resultatredovisning</b> .....	16
<b>5.1 Bakgrundsvariablerna</b> .....	17
<b>5.2 Respekt(full)</b> .....	18
<b>5.3 Omtanke-Omtänksam</b> .....	18
<b>5.4 Tydlig(het)</b> .....	20
<b>5.5 Trygg-erfaren</b> .....	21
<b>5.6 Positiv anda och Webers karismatiska personlighet</b> .....	23
<b>5.7 Habitus</b> .....	24
<b>5.8 Överblivna egenskaper</b> .....	25
<b>5.9 Kan egenskaperna bidra till förändring</b> .....	25
<b>5.10 Frågan om alla bör ha samma egenskaper</b> .....	26
<b>5.11 Frågan om varför egenskaperna är viktiga</b> .....	26
<b>6. Diskussion</b> .....	27

## 1. Bakgrund

Jag har arbetat 17 år inom SiS, Statens institutionsstyrelse. SiS ansvarar bl. a. för de särskilda ungdomshem där ungdomar upp till 21 år placeras med tvång. En del av dem vårdas med stöd av LVU, lagen om vård av unga, en paragraf som omprövas var sjätte månad. Andra är där med stöd av LSU, lagen om sluten ungdomsvård, en paragraf som stadgar en bestämd tid som den unge ska avtjäna. Jag har arbetat både som behandlingsassistent – den personalgrupp som denna studie avser - och som föreståndare. Hela tiden har jag haft daglig kontakt med de unga, som vid det hem jag arbetar på är mellan 15 och 21 år.

De unga har uppvisat beteenden såsom brottslighet, våld och missbruk av narkotika. Beteenden som utifrån lagen renderat dem en plats vid hemmen. Syftet med vistelsen är att de unga medelst vård och behandling ska modifiera eller förändra de tankar, känslor och handlingar som föranlett deras placering vid hemmen. För personalens del handlar detta om att skapa relation för att kunna motivera de unga i riktning mot socialt acceptabla aktiviteter.

Genom åren har jag observerat att ungdomarna överlag fattar mer tycke för viss personal än de gör för annan. Det handlar om att de unga verkar hysa mer förtroende för vissa, de öppnar upp sig för dessa och vill umgås med dem. Mina observationer ger vid handen att utbildning inte tycks vara avgörande utan att andra egenskaper - personliga - bidrar till att ungdomar verkar ha lättare för att hysa förtroende för viss personal – eller omvänt att viss personal lyckas etablera god relation med de unga. Något entydigt mönster till detta har jag dock inte kunnat skönja. därav nyfikenheten inför ämnet.

### 1.2 Syfte

Denna studie syftar till att granska vad ungdomar av manligt kön, vilka med stöd av tvångsvårdslagar bor på särskilda ungdomshem, och personal på dessa hem anser vara lämpliga egenskaper hos personalen för att vården och behandlingen ska gynnas. Med detta anas en relationell karaktär kopplad till hur individer påverkar andra individer att anta eller förkasta vissa egenskaper och därmed forma en del av deras personligheter.

Tre frågeställningar knyts till syftet:

Hur svarar dessa egenskaper mot forskningens syn samt de värdeord som arbetsgivaren har?

Har vissa, specifika egenskaper en gynnsam effekt på vården och behandlingen?

Varför anges vissa egenskaper, varför anses de vara viktiga?

## 2. Tidigare forskning

Psykologen Teci Hill har i sin avhandling *Allians under tvång* (2005) studerat förutsättningarna för etablerandet av (god) relation och behandlingsallians mellan personal och intagna vid särskilda ungdomshem. Hill noterar att i frivilliga vårdformer har egenskaper hos läkaren eller terapeuten avsevärt mindre betydelse än i de tvångsmässiga former som hennes avhandling, liksom denna uppsats, behandlar. Förhållandet läkare-patient kan sägas vara instrumentellt präglat medan tvångsmässig behandling kräver - för att kunna skapa en tillitsfull och motivationsskapande relation - ett visst antal egenskaper och förhållningssätt hos personalen.

Hill konstaterar att mentala egenskaper hos behandlare är ringa utforskat (en av orsakerna till min undersökning, en annan är att synsätt förändras snabbt i dagens samhälle). Emellertid tycks de få studierna i ämnet visa, att behandlaren själv påverkar det sätt på vilket denna interagerar med klienten. Har behandlaren en negativ självbild kan interaktionen och alliansen komma att bli destruktiv. Har dessutom klienten, såsom ofta är fallet inom ungdomsvården, negativa erfarenheter av vuxenvärlden och/eller det omgivande samhället, försvåras möjligheten till en god allians än mer (23ff).

Hills avhandling, som behandlar både ungdomars och personals synsätt, visar på en viss kluvenhet. Å ena sidan ska personalen, för att kunna skapa en god relation och allians, kunna visa flexibilitet samtidigt som de unga anser det vara önskvärt med en förutsägbarhet, att veta vad som gäller. Hill har inte undersökt vad utfallet av själva behandlingen blir av de olika allianserna. Hon fokuserar på själva alliansen – som förvisso inbegriper antal egenskaper som personalen bör ha, enligt de unga. Föreliggande studie har lagt större vikt vid egenskaper som sådana, i någon mån söker den också ta fasta på ifall dessa kan bidra till ett positivt behandlingsutfall. Hills avhandling är metodmässigt kopplad till ”grounded theory” innebärande att hon skapar en teoribildning kring sitt ämne. Till denna återkommer jag i den teoretiska referensramen.

En tydlig koppling till egenskaper har ett av de forskningsbaserade behandlingsprogram som används vid SiS-hemmen, ART: Aggression Replacement Training. I ART är sociala färdighetsövningar och rollspel viktiga inslag. För att ART ska bli så effektivt som möjligt anges ett antal egenskaper som personal bör ha. Bakgrunden var att ungdomar i socialt nedgångna områden i USA såg med både skepsis och avoghet mot etablerade myndighetspersoner som sökte bedriva behandling med dem, dvs. ändra deras problembeteenden. Liksom en stor del av sociologins syn på socialiseringsprocesser, utgår ART

i mångt och mycket från att människan imiterar andras beteenden och egenskaper. I ART-boken använd inom SiS talas om att

människor lär sig genom modellering under vissa omständigheter, men inte under andra. I forskningen om modellering har man framgångsrikt identifierat metoder för att öka effektiviteten av modellering. Dessa metoder är egenskaper hos modellen, modellföreläsningen eller eleven (observatören), som har visat sig ha en signifikant inverkan på den grad i vilken inläring genom imitation sker (Goldstein m.fl. 2000:71f).

Gällande egenskaper listas ett antal sådana som dessa ungdomar ansåg att personalen, deras rollmodeller, borde ha. Det rör sådant som skicklighet, status och kontroll men också att personalen ”är av samma kön, i ungefär samma ålder och har samma sociala status som eleven”, samt är trevlig och hjälpsam (ibid).

Egenskaper som dessa granskas ofta inom sociologin och närstående ämnen. I sin avhandling *Gränsland* (2016) – där uppmärksamhet fästs på behandlingsassistenternas komplexa arbetssituation – tar etnologen Kim Silow Kallenberg fasta på kategoriseringar som kön, klass, ålder och etnicitet ”för att förstå behandlingsassistenternas sammanhang och deras relationer till varandra och till ungdomarna” (45).

Ovan har alltså ringats in en rad egenskaper som forskning tagit fasta på, och som anses vara av godo i arbete med tvångsplacerade. Emellertid ändras synsätt snabbt i dagens samhälle varför en granskning av detta är på sin plats. Flera av ovannämnda egenskaper finns med på den lista i det frågeformulär som respondenterna i denna studie har fått fylla i. Fler egenskaper tillkommer i den teoretiska referensramen, även dessa finns med i frågeformuläret.

### **3. Definiering av begrepp samt teoretisk referensram**

Lingvistiskt och grammatiskt sett hör egenskaper till ordklassen adjektiv, ord som beskriver hur något – ett subjekt eller ting - är och som man allt som oftast sätter ett ”är” eller ”vara” framför. Man säger att någon är klok, söt, utbildad, modig, hederlig osv. Eller att något kan vara vackert, storslaget, hårt, mjukt, fruktbart, spännande osv.

Egenskaper som sådana handlar om karaktärsdrag, lynne, personlighet, personlighetsdrag, beskaffenhet, särdrag och attribut. Alla föds vi in i ett sammanhang, en kultur och social miljö, där vissa egenskaper är normerande eller önskvärda. Sålunda kan egenskaper sägas ha en gruppdynamisk eller kollektiv prägel. Samhället vidtar åtgärder för att få oss att inlemma sådana

egenskaper som passar in i det rådande mönstret. Sociologiskt kan detta kopplas till den primära respektive sekundära socialisationen. Den förra avser de tidiga barndomsåren och framförallt familjens, i första hand föräldrarnas, inflytande på barnet. Sekundär socialisation åsyftar ungdomen och vuxenlivet där samhället utanför familjen står för normförmedlingen.

Med Emile Durkheims tudelning har socialisation handlat dels om ”det mekaniska” vari kulturen så att säga ”tänker” åt oss, och dels ”det organiska” där individerna ges större utrymme att själva forma sina liv. I Västeuropa och USA har mycket av det durkheimskt mekaniska luckrats upp till förmån för det som han kallade anomi, en skepsis mot sociala normer och regler där istället det egna jaget fungerar som rättesnöre (Brante/Andersen/Korsnes (red.) 1998:16). I takt med den långt gångna individualiseringen har sociologer som Zygmunt Bauman (2008, 2013) pekat på hur en likriktande konsumtionskultur trätt in i den traditionella kulturens ställe. Av Baumans resonemang kan utläsas, att dagens konsumtionskultur är lika ”mekanisk” som den traditionella kulturen med skillnaden att känslan av tillfredsställelse hos många verkar vara mindre idag.

Inom psykologin – som bitvis tangerar såväl sociologin som socialpsykologin – är egenskaper ett av de huvudsakliga studieobjekten. Egenskaper ses som en kvalitet, till exempel att något är starkt eller svagt, ljusst eller mörkt osv. I psykologiska teorier om människans personlighet utgås vanligtvis från att det

finns allmänna strukturer i psyket som ger alla aktiviteter en karaktär av t. ex. effektivitet, snabbhet, rådighet och påhittighet eller omvänt ger dem en karaktär av handfallenhet, obeslutsamhet och villrådighet (Egidius 1997:118f).

Dessa psykiska strukturer kan vara så starka att de kan känneteckna ”det mesta som vi företar oss och blir då uppfattade som vår personliga stil eller vår karaktär” (ibid).

Egenskapsteoretiker beskriver hur ”människors beteende, reaktionssätt och handlingar bestäms av individens speciella uppsättning av egenskaper samt styrkan hos deras olika grundegenskaper och ytegenskaper.” (ibid).

Inom filosofin antas en vidare definition av egenskaper, där beskrivs egenskaper hos processer och tillstånd. Det talas även om relationella egenskaper mellan individer; essentiella egenskaper, som tillkommer något med nödvändighet; och accidentiella som har att göra med tillfälligheter; samt om primära och sekundära egenskaper. De primära är objektiva och besitter tingen av sig själv, oavsett vår uppfattning om dem. Hit räknas sådant som form, fasthet och

antal. De sekundära å sin sida är kopplade till våra subjektiva upplevelser och uppfattningar i våra medvetanden, en följd av samspelet mellan våra sinnen och själva tingen. Som brukligt inom filosofin har dessa uppdelningar fått utstå kritik. Under alla omständigheter ringas kärnan i egenskaper in som ”det som tillkommer eller kännetecknar ett ting” (Lübcke (red.) 1988:126).

Där sociologin i regel menar att egenskaper förvärvas via kulturen, anser delar av psykologin att de kan vara medfödda, biologiskt och genetiskt betingade (Hansen 2001). Genetikens kartläggning av människans arvs massa belägger att gener kodar för protein, som i sin tur kodar för psykologiska egenskaper (ibid). Naturvetenskapliga studier av neuroner, hormoner, signalsubstanser, molekyler och gener indikerar att egenskaper som intelligens, temperament (varje individs unika energinivå, humör, känslighet) och grad av extrovertism/introvertism är just medfödda (Olson m. fl. 2007). Emellertid förnekar inte genetiskt inriktade forskare att arv och miljö samspelar (ibid). Redan i fosterstadiet sker påverkan så till den grad att enäggstvillingars hjärnor kan skilja sig märkbart åt i uppbyggnad och struktur, och därmed också vad egenskaper beträffar (Hansen 2001:275).

De redovisade sociologiska, psykologiska och genetiska tankarna och rönen kring egenskaper tangerar i vissa avseenden sociologen Johans Asplunds teori (1987) om social responsivitet, närmare bestämt hans uppdelning av roll och karaktär. Det förra är något vi ålägger oss för att passa in i en viss situation medan det senare är något som vi mer eller mindre föds med, enligt Asplunds sätt att se på saken. I sociala situationer och sammanhang responderar vi ständigt på olika saker. Styrkan i dessa responser svarar mot graden av vårt engagemang inför objektet eller subjektet som interaktionen förs med. Asplund talar även om utslocknande, när man slutar respondera på något. Detta är förknippat med att det känslomässiga engagemanget ebbat ut (Asplund, 1987). I vardagligt tal skulle Asplunds resonemang falla in under benämningen ”personkemi”, vilket indikerar en kemisk och i förlängningen också biologisk och genetisk komponent.

För den här studiens vidkommande kommer Asplunds synsätt att ha en avsevärt mindre framträdande roll än Pierre Bourdieus teori om kulturellt kapital och framförallt hans begrepp habitus, samt Max Webers typologier av auktoriteter, och Teci Hills teori om egenskaper kopplade till relationer och allianser i behandlingsarbete, samt SiS värdeord som har stora likheter med Hills egenskaper. Även om en tvärvetenskaplig ansats är berikande i så måtto att olika perspektiv kan komplettera varandra handlar denna prioritering om att avgränsa ämnet till det sociologiska. Det handlar också om att habitus, typologier och egenskaper såsom det här studeras, går att mäta på ett kvalitativt och tillförlitligt sätt än genetiska och kemiska processer



som är komplicerat och krävande, inte minst avseende mätmetoder som kräver tillgång till tekniska instrument.

I *Sociologiskt lexikon* (Brante m. fl. 1998) saknas en definition på egenskap. Emellertid ringas det implicit in såväl av lexikonet som sociologin som disciplin. "Ämnet" egenskap går så att säga inte att undvika. Inte minst knyter det an till individer och individnivå som ofta är förekommande i sociologisk begreppsbyggnad. Om detta vittnar klassiska sociologiska begrepp som individ-kollektiv/samhälle, atomism-holism och talrika teoretikers utgångspunkter som utgår från individen. Som redan nämnts finns egenskaper som verkar på kollektiv nivå. Sociologisk forskning tar ofta fasta på olika sorters egenskaper såsom ålder, kön, klass, utbildningsgrad etc. Min ståndpunkt kan sammanfattas med att lika litet som psykologin bör reducera något enbart till individnivå, lika litet bör sociologin reduceras enbart till meso- och makronivå för att förklara sociala fenomen och individers handlanden. Delarna-individerna samspelar och växelverkar med helheten-samhället. Denna dynamik bärs onekligen upp av bl. a. individers egenskaper (som alltså kan utvecklas till kollektiva egenskaper).

Relevant i sammanhanget är Bourdieus begrepp habitus, som tillsammans med Webers typologier kring auktoriteter och Halls frammejade egenskaper bildar den här uppsatsens primära teoretiska referensram. Till teorins mer konkreta del kommer även SiS värdeord, som redovisas nedan, att jämföras med respondenternas svar.

Det kulturella kapitalet handlar i Bourdieus terminologi om ackumulerade resurser som skapar och upprätthåller skillnader och maktförhållanden mellan individer och grupper i samhället. Till det kulturella kapitalet hör sådant som språkbruk, kunskaper, idéer och vanor hos både strukturer och individer.<sup>1</sup>

Till skillnad från ekonomiskt kapital är det kulturella kapitalet av symbolisk natur, även om de båda ofta överlappar varandra. En kulturellt värdefull tillgång kan vara utbildning, kunskap om viss konst och musik, behärskande av ett visst språkbruk etc. (saker som i denna uppsats knyts till egenskaper). Dyliga tillgångar kan hjälpa individen att skaffa sig bättre pekuniära och materiella villkor. Det kulturella kapitalet skiljer sig åt för olika fält. I områden med låg socioekonomisk status ser det i regel annorlunda ut än i områden med hög dito. Emellertid förenas de båda av strävan efter att ha en relativt hög levnadsstandard, och utbildningsväsendet

---

<sup>1</sup> Individer svarar mot agenter/aktörer i Bourdieus terminologi (Brante m.fl. 1998:11f); dessa likartade termer med fokus på handlande och agerande, har som mål (ibid) att överbrygga den traditionella sociologiska – eller i vart fall den av Durkheim framkastade (min anm.) – skiljelinjen mellan individualism-kollektivism, aktör-struktur.

är en bland talrika institutioner som söker förmedla en någorlunda likartad världsbild som kan bidra till detta. Dock visar forskning, t. ex. SOM-undersökningen 2015, att förtroendet för flera av de institutioner som tidigare åtnjöt hög status och auktoritet har minskat.<sup>2</sup>

I *Sociologiskt Lexikon* (Brante m.fl. 1998:25) kännetecknas auktoritet av att den upplevs som en legitim och rättfärdig maktform inom vilken en viss position - inte speciella egenskaper - innebär en viss auktoritet hos individen. Termen auktoritet är starkt knuten till Weber som med det avser sannolikheten för att order och direktiv åttlyds; med dagens terminologi ter det sig enligt min mening mer adekvat att tala om "auktoritärt" när det kommer till denna sortens oreflekterade lydnad.

Behandlingsyrket med ungdomar inom tvångsvård innebär att personal med sina maktbefogenheter, och det motstånd de i regel möter hos de unga, i någon mening bör klassificeras som auktoriteter. Med auktoritet menar jag inte i man är auktoritär, utan att man via sin relation med den unge lyckas motivera denne till nya tankebanor och beteenden bortom våld, droger och kriminalitet.

Weber upprättade en typologi för tre slags auktoriteter: den traditionella (påvar, kungar etc), den legalt-rationella (lagar, förordningar knutna till politik och byråkrati), och den karismatiska där förmåga att leda och styra bygger på en individs personliga egenskaper. Många sociologer menar att Webers indelning bör kompletteras med den professionella, vetenskapliga kunskapen och auktoriteten, framförd av sakkunniga och experter (Brante m. fl. 1998:25).

*Ifråga om de svar som respondenterna ger om egenskaper kommer hänsyn tas till huruvida det är själva befattningen som behandlingsassistent, med den auktoritet och maktbefogenhet som följer därav, eller själva egenskaperna som är det relevanta.*

Enligt min mening har Webers typologier parallellitet med Bourdiues kulturella kapital och framförallt det härtill tätt sammanlänkade begreppet habitus. Det är ett slags kognitivt och känslomässigt schema som varje individ besitter, och som påverkar hennes handlingar och beteenden. Liksom Webers typologier har habitus förvärvats i olika miljöer. Och som i fallet med det kulturella kapitalet kan en viss habitus betyda avsmak för en annan individs eller grupps habitus.

Etymologiskt är habitus är en latinsk översättning av grekiskans hexis, hållning. I det antika Grekland angav det sådant som stabil själskvalitet, en persons inställning, moraliska och

---

<sup>2</sup> [http://som.gu.se/digitalAssets/1572/1572475\\_160425som-sem\\_2016\\_alla\\_presentationer.pdf](http://som.gu.se/digitalAssets/1572/1572475_160425som-sem_2016_alla_presentationer.pdf)

intellektuella tillhör, samt yttre egenskaper som utseende och kroppstyp (Lübcke 1988:204). Härmed tangeras partiellt det inom sociologin använda begreppet attityd. Det avser en inställning – med kognitiva, affektiva och intentionella komponenter - som över tid är relativt bestående (Brante m. fl. 1997:24).

I Husserls filosofi har habitus betydelsen andlig konstitution och personlighet. I snarlik mening har franska intellektuella såsom Bourdieu använt sig av det för att för att beteckna det allmänna förhållningssätt som präglar människor i olika miljöer. Här anas en koppling till det termerna habitat och habituell. Den förstnämnda avser fysiska platser och miljöer och den senare har att göra med vanemässiga beteenden (Lübcke 1988:200f). Allt detta kan reduceras till individen, hennes personlighet, karaktär och egenskaper, vilket kan sammanfattas med termen habitus.

För att knyta an till Bourdieu baserar sig habitus i första hand på förvärvade egenskaper, tidigare livserfarenheter, som bidrar till att forma individens förhållningsätt, verklighetsuppfattning, livsstil, värdering och hennes agerande-beteende. De handlingsmotiverande, agerande/beteendemässiga, sidorna av habitus kan vara såväl medvetna som omedvetna. En sociologisk sammanfattning av Bourdieus teori ger vid handen att den

handlar om sociala relationer, vilka han på individnivå beskrev med begreppet habitus. Detta begrepp har ambitionen att både beteckna och förklara individens handlingsmönster och tänkesätt såsom de har utvecklats i olika miljöer (Carle, J., i Månsson (red) 1995:385).

Bourdieu studerade flera fält. Tonvikten låg på utbildningssystemet på vilka han tillämpade sitt habitus-begrepp. I min studie utgörs ungdomshemmet tillika institutionen ett dylikt fält med förhållandevis strikta regler kombinerad med motiverande pedagogik från personalens sida, allt i syfte att få de unga att förvärva ett nytt habitus bortom våld, brott och missbruk.

*För att sammanfatta: Webers auktoritetstypologier kan hänföras till habitus (personlighet), som alltså har affinitet med egenskaper. I sociologisk mening får Webers typologier i kombination med habitus - kopplad till egenskaper - därmed en relationell karaktär: personals habitus har i syfte att påverka de unga att anta eller förkasta vissa egenskaper och därmed forma en del av deras personligheter (habitus).*

För att i någon mån konkretisera habitus och den relationella aspekten kommer de egenskaper som respondenterna anger, att jämföras både med SiS värdeord och med de egenskaper som Teci Hill utkristalliserat i sin avhandling (2005, se ovan, kapitel 2) om relationer och allianser

inom tvångsvård med ungdomar. SiS värdeord utgör ingen teori i vetenskaplig mening. Emellertid är de en del av en mer omfattande teoretisk grundval knuten till den etik och värdegrund som all personal inom SiS har att förhålla sig till. Värdeorden har också likheter, bitvis ganska stora, med de positiva egenskaper som Hill identifierat i sin forskning, som hon också har utvecklat en teori kring.

Sedan 2014 är ROT- respekt, omtanke, tydlighet - SiS värderord.<sup>3</sup> Dessa är kopplade till egenskaper, som både arbetsgivaren och den unge kan förvänta sig att personalen ska uppvisa. Värdeorden har, på Generaldirektörens anmodan, mejslats fram av personalen vid SiS samtliga institutioner. Vid många av dessa finns värdeorden uppsatta i lokalerna, som en ständig påminnelse. Vid ankomst till ungdomshemmet får de unga en folder med värdeorden, SiS etik och deras rättigheter. Parallellt med detta går regler och rutiner igenom med ungdomen. SiS värdeord har följande utformning:

”RESPEKT - Jag respekterar dig som människa, bemöter dig med öppenhet och accepterar våra olikheter. Jag värdesätter din kunskap och dina erfarenheter. OMTANKE – Jag lyssnar aktivt, visar att jag försöker förstå och ger dig stöd. Jag är vänlig, hänsynsfull och engagerad. TYDLIGHET – Jag ger den information som behövs för att vi ska kunna samarbeta. Jag uttrycker mig vårdat och begripligt och försäkrar mig om att du förstår vad jag menar. Jag genomför mina åtaganden och gör det jag säger att jag ska göra.”

Som synes är värdeorden - i och med dess jag-budskap - riktade direkt till varje personal. Deras yrkesmässiga etik, egenskaper och habitus ska ta sig de uttryck som ROT handlar om. Värdeorden har två syften, att skapa trygghet för den unge och ett gott samarbete mellan personal och den unge. Som nämnts har värdeorden analogier med de egenskaper som Hills forskning mynnat ut i.

Hill går igenom forskning om olika förutsättningar som anses bidra till en god relation inom socialt arbete (av dessa har inte alla den höga krav av tvång som ungdomsvården har). Hit hör empati, autencitet/äkthet, värme, accepterande och omsorg (12). Avseende ungdomsvården kommer hennes egen forskning fram till att positiva egenskaper eller behandlarfaktorer hos

---

<sup>3</sup> [www.stat-inst.se/documents/policydokument/sis-etiska-riktlinjer.pdf](http://www.stat-inst.se/documents/policydokument/sis-etiska-riktlinjer.pdf)

behandlingspersonal inom SiS utgörs av omtänksamhet, flexibilitet och trovärdighet medan negativa handlar om maktmissbruk, svekfullhet och oförutsägbarhet (107ff).

### **Positiva**

*Omtänksamhet* är kopplad till inlevelseförmåga och empati, att personalen kan sätta sig in i den unges situation, ge personlig omsorg och bekräftelse i vardagen. Sistnämnda är till synes enkla saker som att fråga hur den unge mår, säga hej och hej då när man kommer eller går.

*Flexibilitet* handlar om tillmötesgående, att ibland kunna ändra på en given regel eller tidsaspekt, eller i vart fall undersöka om det går.

*Trovärdighet* har att göra med att man som personal håller vad man lovar, erkänner att man gjort fel (när så skett), men också kunna stå upp för ett nej.

### **Negativa**

*Maktmissbruk/maktutövning* handlar om att bestraffa, att inte (kunna) förklara eller motivera ett nej eller beslut som de unga uppfattar som negativa.<sup>4</sup>

*Svekfullhet* är kopplat till att säga saker som man inte håller, eller inte be om ursäkt om man gör fel.

*Oförutsägbarhet* har att göra med oförutsägbara och otydliga regler och förhållningssätt från personalens sida, exempelvis att vissa håller på givna regler medan andra inte gör det.

Balansgången mellan sådant som förutsägbarhet och flexibilitet illustreras av Hill med ett antal modeller och diskussioner. Hon noterar att olika skolor har skilda synsätt på begreppet relation, vilket skapar förvirring. Hill benär ut skillnaden mellan relation och allians och landar i att relation naturligtvis ingår i allians, varvid kvaliteten i relationen räknas om en central komponent. Definition av behandlingsallians lyder:

Min utgångspunkt är att med begreppet allians avse *det samarbete som skapas mellan patient och terapeut för att påverka utveckling, förändring eller hjälp i*

---

<sup>4</sup> Stundom har Hill blandat samman maktmissbruk med maktutövning, vilket enligt min mening är två skilda saker och en av få invändningar mot hennes arbete.

*behandlingen*. Detta samarbete bygger på överenskommelser om målet för behandlingen samt om metoderna för att nå dit. Vidare inrymmer begreppet de känslomässiga band som upprättas mellan behandlare och klient. (ibid 19)

Hill menar alltså att relation är en central del av alliansen. Den är också ett samarbete mellan behandlare och klient, varvid hon anlägger ett psykoanalytiskt perspektiv. Denna sorts allians, eller relation (som jag ser det), innefattar alltså sex egenskaper och anses av Hill vara en förutsättning för att den unge ska tillägna sig någon form av förändring. Hills undersökning mynnar ut i en teori illustrerad i flera modeller och tillhörande diskussioner (kapitel 7, 9 och 12). Hennes slutgiltiga teoretiska modeller (126 och 183-184) illustrerar balansgången mellan kontroll och gränslöshet hos personal. Det hon kallar ”den balanserade behandlaren” eller ”det goda objektsidealet” utgör idealet (idealtypen) för att kunna skapa de gynnsamma relationer som ingår i behandlingsalliansen. I annat fall väntar skenallianser eller rentav behandlingshaveri. I slutdiskussionen ställer Hill sig tveksam till om hon i verkligheten har stött på genuina behandlingsallianser såsom de ter sig i hennes modeller.

Hills teori innefattar alltså ett antal egenskaper som, tillsammans med egenskaperna i SiS värdeord, är relevanta för den här uppsatsen. I resultatredovisningen kommer dessa att jämföras både med varandra och med den övriga teoridelen – framförallt Webers typologier kring personlighet som knutits till Bourdieus term habitus – samt med de data jag samlat in.

Som tidigare nämnts kan tusentals ord och begrepp relateras till egenskaper. Ett enormt och oöverskådligt fält, som för den här studien kräver en avgränsning. Denna hänger samman med ovan nämnda, dvs. ”det som tillkommer eller kännetecknar ett ting”, närmare bestämt egenskaper och habitus hos personal vid SiS-hem. En ytterligare avgränsning, kopplad till syftet att få grepp om respondenternas uppfattning, är frågeformuläret som listar egenskaper relaterade till arbetet som behandlingsassistent.

#### **4. Undersökningens genomförande**

Syftet med undersökningen är att ta reda på vilka egenskaper som personal och intagna ungdomar inom SiS tycker att personalen borde ha, för att vården och behandlingen ska gynnas. Härvid har tagits fasta på de egenskaper som Teci Hill, annan forskning samt SiS värdegrund (värdeord), har identifierat. Dessa finns angivna i respondenternas frågeformulär (Bilaga 1 och 2). Formuläret, som även innehåller andra egenskaper, ska tjäna som inspiration för respondenterna att själva komma på fler egenskaper.

De egenskaper som respondenterna anser vara viktiga, kommer tillsammans med andra av deras svar, att jämföras med SiS värdeord och Hills egenskaper samt Webers typologier kring auktoriteter-personligheter och Bourdieus begrepp habitus. Syftet, på en teoretisk nivå, är att undersöka vilka egenskaper och vilken habitus som behandlingspersonal bör ha för att influera de unga att anta eller förkasta vissa egenskaper och på så sätt (om)forma en del av deras personligheter (habitus).

Flera kompletterande ansatser bygger upp denna undersökning. Deltagande observation får sägas ha präglat alla mina år på institutionen. Det har inte bara handlat om att observera ungdomarnas beteenden, även personals beteenden och egenskaper har observerats och dryftats vid speglingar och handledningar; vissa intervju liknande inslag har då förekommit från min sida. Från allt detta har jag genom åren nedtecknat och sparat utsagor och observationer, både i minnet och fysiskt i form av ”fältanteckningar”. Därtill har introspektion varit en naturlig del av min egen arbetsinsats. Till detta kommer studier av dokument, litteratur och tillgänglig forskning i ämnet.

Viktigast i datainsamlingen är det frågeformulär som både personal (Bilaga 1) och ungdomar (Bilaga 2) har fått fylla i. I det beskrivs syftet med studien och förklaras att deltagande är helt frivilligt och anonymt. En lista med samtliga egenskaper som nämns i min uppsats finns också med där, parallellt med ett antal andra. En del av dessa, exempelvis ”kaxig”, kan uppfattas vara provocerande. Min tanke med detta grepp var att få de unga i respondenterna att tänka till ordentligt, reflektera noga över sina svar. Att listan innehåller en stor mängd egenskaper har sin förklaring i att de unga ofta har svårt att själva komma på ord och begrepp. Listan var ett sätt att hjälpa dem på traven.

Formuläret innefattar 10 frågor för de unga och 9 för personalen. De fyra första frågorna tar upp klassiska sociologiska variabler som ålder, kön och nationell bakgrund; personalen fick även fylla i graden av utbildning. Svaren till dessa första frågor är av standardiserad, kvantitativ karaktär. Resterande svarsalternativ är öppna och tolkningsbara. Metodmässigt rymms de senare alltså inom den hermeneutiska, kvalitativa metoden.

Fråga 5 handlar om vad respondenterna tror är viktigast för att behandlingen ska lyckas. Min tanke med detta var att undersöka ifall de svarade bortom uppsatsens ämne, exempelvis en förändring av samhället eller ekonomin.

Den för uppsatsen mest relevanta delen utgörs av fråga 6. Där ska fyllas i fem egenskaper som respondenterna anser vara viktigast hos personalen. De ska även motivera varför dessa egenskaper är viktiga, och hur de tar sig uttryck. På så sätt skapas mindre utrymme för mig att göra vidlyftiga tolkningar av deras svar, validiteten ökar. Fråga 6 är också den som mest explicit svarar mot uppsatsens syfte, om egenskaper som personal bör ha för att gynna vården. Frågan hänger även samman med den teoretiska referensramen rörande SiS värdeord, Hills egenskaper, Weberes typologier och Bourdieus habitus-begrepp. Vid analysen har egenskaperna tematiserats ett flertal gånger, för att finna mönster och gemensamma nämnare. Ur dessa har ett anta ”temaboxar” skapats. I vissa fall har jag rättat felstavningar eller finslipat språket, något enstaka ord, dock utan att andemeningen gått förlorad.

Fråga 7 handlar om de unga tror, att de egenskaper som de listat de facto kan bidra till vården och behandlingen gynnas. Fråga 8 (7 för personalen) och 9 (8 för personalen) är kopplade till kön och huruvida respondenterna lägger någon vikt vid om män eller kvinnor har egenskaperna som de angett, samt om de tycker att alla i personalen borde ha egenskaperna eller om det är bra med olika egenskaper.

Den sista frågan söker ringa hur det kommer sig att man anger vissa egenskaper, eller varför man anser dem vara viktiga.

Från början var avsikten att endast ungdomar skulle svara på formuläret. Emellertid blev svarsfrekvensen betydligt mindre än jag hoppats på. Vid de två institutioner som jag hade tillgång till fanns omkring ett 50-tal unga aktuella för den här uppsatsens syfte.<sup>5</sup> Av dessa svarade ett tiotal. I början svarade endast tre stycken. För att få ihop ytterligare data fick de som deltog en mindre summa pengar. Även då blev det alltså knapphändigt, vilket ger en indikation på det motstånd som många SiS-ungdomar ofta har inför myndigheter och institutioner.

Den låga svarsfrekvensen, alltför låg för att kunna bedriva seriös forskning, fick mig att tänka om. Detta ledde till insikten, att det vore intressant att korsvis sammanställa, analysera och jämföra svar från både de unga och personal. Så omformulerades syftet till att omfatta både personal och de ungas syn på egenskaper kopplade till vård och behandling. Formuläret till personalen omarbetades något.

---

<sup>5</sup> Unga som omhändertagits ”omedelbart”, efter att de kanske hittats på gatan långt ned i missbruk och utan hem, befann sig på intagningsavdelningar där de utreddes; de hade inte påbörjat behandling utan väntade på detta, varför de föll utanför den här uppsatsens ram.



12 personal har svarat, vilket med de 10 ungdomarna ger 22 formulär. Totalt har 110 egenskaper listats. Dessa har kategoriserats-tematiserats och analyserats för att sedan jämföras med den teoretiska referensramen; om SiS värdeord och Hills teori kan sägas, att de på sätt och vis utsätts för en form av hypotesprövning. Härtill har även undersökts variabler och faktorer såsom kön och ålder, samt analyserats övriga frågor i formuläret.

Teci Hills avhandling bygger dels på intervjuer, dels på standardiserade frågor. Hennes uppfattning är intervjuerna gav ett forskningsmässigt bättre underlag än de standardiserade frågorna (7f). Jämfört med Hills tillvägagångssätt lägger sig min studie i ett slags mellanläge, då den kombinerar semistandardiserade frågor med öppna som respondenterna "fritt", utifrån eget huvud, kan pränta ner svaren kring. De gör det utifrån sina "livsvärldar" och i den vardagsmiljö de befinner sig i. Detta i sin tur ska ses i skenet av min strävan efter en form av fenomenologiskt förhållningssätt. Dess syfte, enligt Kvale (1997, s 54ff), är att förstå sociala fenomen utifrån subjektens egna perspektiv på sin värld.

Möjligen hade djupintervjuer ha gett en mer djuplodande information. Att jag inte valde det förfarandet beror dels på att motståndet ofta är inrotat hos tvångsplacerade ungdomar, som har svårt att känna tillit till vuxenvärlden (Hill 2005). Min roll som personal hade också kunnat uppfattas vara etiskt problematisk, då de unga anses stå i beroenderelation till personal. Det frivilliga inslaget hade kunnat gå förlorat och de unga hade kanske anpassat svaren till vad de tror eller förväntar sig att personal vill höra. Det hade också kunnat bli som så, att de hade haft svårt att förstå mina muntliga frågor. När de i skolan har svarat på formulären i skrift har de kunnat be lärare om hjälp, lärare som i deras ögon ses som en hjälpare hand. De har också kunnat utbyta tankar med sina klasskamrater, som de hyser förtroende för.

## 5. Resultatredovisning

Studie syftar till att granska vad ungdomar och personal på SiS-hem anser vara lämpliga egenskaper hos personalen för att vården och behandlingen ska gynnas.

Tre frågeställningar knyts till syftet:

Hur svarar dessa egenskaper mot forskningens syn samt de värdeord som arbetsgivaren har?

Har vissa, specifika egenskaper en gynnsam effekt på vården och behandlingen?

Varför anges vissa egenskaper, varför anses de vara viktiga?

## 5.1 Bakgrundsvariablerna

I formuläret har respondenterna fyllt i variabler som ålder, kön, påföljd (för de unga: LVU eller LSU), utbildning och nationell bakgrund. Överlag har dessa inte visat sig ha någon relevans för syftet med studien, i så måtto att jag inte kunnat skönja något tydligt mönster i svaren. Exempelvis har endast en ungdom, men ingen personal, angett ålder som en egenskap som personalen bör ha – denne ungdom anser att personalen bör vara ung. Enligt hans mening har yngre personal liknande intressen som de unga vid SiS-hem. Endast en ungdom har haft LSU som påföljd. Detta gör att undersökningens ”generaliserbarhet” minskar till att omfatta enbart dem med LVU.

Ingen personal men två ungdomar har angett invandrabakgrund som en viktig egenskap. Emellertid tycks båda i sina motiveringar nyansera detta och istället lyfta fram andra egenskaper. En av dem skriver att det handlar om ”att man visar respekt för regler” vilket gör det lättare att ”komma överens”. Men det ”sitter inte så mycket i att man är invandrare, utan att alla visar denna respekt”. Den andre ungdomen tar upp aspekter utanför behandlaryrket och menar att invandrare allmänt är en tillgång för Sverige.

Båda dessa anser att kön är irrelevant när det kommer till egenskaper. Deras sammantagna bild kan därmed tolkas som att i behandlaryrket står egenskaper som sådana över både kön och invandrabakgrund. Överlag gäller detta hos nästan samtliga respondenter. Undantaget är tre manliga personal som kortfattat anger att kön ibland kan spela roll. En av dessa har drygt 15 års erfarenhet av yrket och menar att ”vår målgrupp (pojkar) har oftast saknat manliga förebilder”.

Svaret kan enligt mig sättas i samband med att många ungdomar antingen helt saknat fäder eller ”manliga förebilder” i så måtto att de män som funnits med under uppväxten har missbrukat, varit våldsamma, labila etc. (jfr. Hill 2005:26).

En manlig personal betonar vikten av båda könen:

Båda [manligt och kvinnligt] är lika viktiga. Viktigt att den maskulina/feminina spektrumet finns med behandlingen. Detta är fundamentala och grundläggande då vi alla har den egenskapen i oss själva.

Det hade varit intressant att veta vilka egenskaper respondenterna anser vara manliga respektive kvinnliga. Under alla hänseenden är hans påstående, naturvetenskapligt sett, korrekt såtillvida att män och kvinnor – i olika grad och på en generell nivå - har drag av både manligt och

kvinnligt i sina hjärnors strukturer; vissa män kan vara mer känsliga medan kvinnor kan vara mer kalkylerande (Dahlström 2007).

## **5.2 Respekt(full)**

Till skillnad från SiS har Hill inte med egenskapen ”respekt”. I SiS mening handlar det om att respektera den unge som människa, som ska bemötas med öppenhet och vars kunskap och erfarenheter ska värdesättas. Emellertid nämns ”bekräftelse” som en del i hennes definition av egenskapen omtänksamhet. Det anses vara viktigt att bekräfta de unga med till synes enkla vardagliga gester, som att säga hej och hejdå. Jag anser detta vara ett sätt att visa respekt på ett vänligt sätt. Det ter sig därför rimligt att foga samman denna bekräftelseinriktade egenskap i kategorin respekt (medan resterande av Hills resonemang kring omtänksamhet har förlagts till kategorin omtanke, se nedan).

Två personal och två ungdomar har angett ”respekt” som en viktig egenskap. Motiveringen bland personalen har handlat om att respektera den unge oavsett åsikter, brott, religion, etnicitet eller sexuell läggning. Detta ligger nära SiS värdeord, som handlar om att skilja människan och människovärdet från hennes handlingar.

Den här sortens respekt skiljer sig från den som präglat en del en del unga, som jag arbetat med. Enligt deras synsätt har respekt varit synonymt med att kunna ingjuta rädsla i andra människor och få dem att göra som man vill. Under senare år har jag även observerat ett annat synsätt. Om personal gör något för den unge som denne uppfattar som ”vänligt” har den unge kunnat ”tacka” genom att säga: ”Respekt”. I min undersökning har två ungdomar angett respekt i denna mer vänligt orienterade inriktning. En av de unga kopplar ihop denna egenskap med sin förort ”där det alltid finns respekt och kärlek”. Denna ”lokalpatriotiska” inställning är vanligt förekommande bland de unga, något som forskaren Ove Sernhede har ingående behandlat i flera alster.

## **5.3 Omtanke-Omtänksam**

I SiS värdegrund är omtanke knutet till att personalen ska aktivt lyssna, försöka förstå och ge stöd till den unge på ett vänligt och engagerande sätt. Hills närliggande egenskap ”omtänksamhet” är kopplad till inlevelseförmåga och empati, att personalen kan sätta sig in i den unges situation, ge personlig omsorg och bekräftelse i vardagen.

All personal har listat egenskaper kopplade till denna kategori. Hit har jag sammanfört ”omsorgsfull”, ”empati(sk)”, ”social”, ”samarbetsvillig”, ”lyhörd” och ”ödmjuk”. Respondenterna har på olika sätt kopplat dessa egenskaper till just omtänksamhet/omtanke.

Exempelvis har om egenskapen ”social” skrivits att det behövs ”för att kunna skapa bra kommunikation, få bra samtal. Visas genom att man lätt knyter kontakter med olika människor.” Om egenskapen ”lyhörd” har en respondent angivit: ”Det är viktigt för att kunna utröna den unges mående, stämning på avdelningen etc. och visas genom att man är uppmärksammar saker och lyssnar aktivt.”

En respondent använder termen ”omsorgsfull” som kopplas till kärlek, ”alla behöver det, speciellt de som kanske aldrig fått känna det”. En annan skriver om empati/medkänsla – ”handlar om människovärde och förståelse. Föröka att förstå människor och ungdomar”.

Ett rimligt svar till alla angivit omtanke, är att själva arbetet till stor del handlar om detta, och att frågor rörande etik och värdegrund är ständigt levande bland personalen, vid handledningar och APT (arbetsplatsträffar). De unga har också möjlighet att framföra sina synpunkter och klagomål till personal, chefer och myndigheter såsom IVO, Inspektionen för Vård och omsorg. Vid misstanke om grava fel och maktmissbruk har de alla en skyldighet att gå vidare med ett klagomål från en ungdom.

I svaren hos de unga finns inte omtanke eller omtänksamhet, däremot därtill närstående egenskaper som empati(isk) och förstå(else): Till exempel skriver en ungdom så här om varför han vill ha förståelse: ”[---] då slipper jag att bli arg, det känna skönt att veta att det finns personal som förstår dig. Visas genom att lyssna och finnas där när det behövs.”

Jag lägger dessa egenskaper i kategorin omtanke, och gör även det med ”medbestämmande”, som en ungdom tagit upp. Denna egenskap är i lika hög grad riktad mot honom själv och de unga i allmänhet som mot personal då han betonar vikten av att de unga ska få vara med i utformandet av sin framtid. Något som också anges i SiS riktlinjer samt SiS-skolans läroplaner.

Till kategorin omtanke knyts även egenskaperna ”snäll”, ”schysst”, ”trevlig” och ”soft” som flera ungdomar (7 st) har angett i sina svar.<sup>6</sup> Ingen i personalgruppen har använt dessa begrepp vilket kan tyda på en teoretisk eller åldersmässig skillnad. Snällhet för de unga handlar överlag om sådant som att personalen visar förtroende och litar på de unga, så att de kan visa att de klara av saker. Andra tar upp att personal bör vara vänliga och trevliga och bemöta de unga med ett leende. Allmänt anses denna snällhet – omtanke med personalens vokabulär - bidra till att skapa trivsel på avdelningen, vilket enligt de unga har en gynnsam effekt på dem.

---

<sup>6</sup> Hit har även fogats ”normal”, som en ungdom angett. Enligt honom betyder detta att ”man kommer till jobbet och jobbar med hjärta”. Sistnämnda kopplar jag till empati, omsorg och liknande.

I en ungdoms svar efterlyses en, vad jag kallar, missriktad form av snällhet. Denna handlar om att schysst innebär att ”personalen köper cigg och snus åt oss”. Detta är emot SiS regler om att unga under 18 år inte ska förses med tobak; enligt IVO är tillhandahållande av tobak inte förenligt med god omsorg (IVO-beslut 2015-0724 Dnr 8.2-8202/2014).

#### 5.4 Tydlig(het)

Egenskapen tillika begreppet ”tydlighet” framträder just tydligt i mitt material. Såväl flera i personalen (7 st.) som några bland ungdomarna (2 st.) anser det vara önskvärt med tydlighet. Till denna kategori har jag tillfört begrepp tillika egenskaper som ”konsekvent”, ”stabil”, ”strukturerad”, ”ansvarsfull” och ”gränssättande” eftersom de svarande som använt dessa termer resonerat i paritet med det som ligger i tydlighet såväl enligt Teci Hills forskning som SiS värdeord. Hills egenskap ”oförutsägbarhet” ses som negativt och handlar om att personal är otydliga och har otydliga regler och förhållningssätt. Det har även koppling till hennes ”trovärdighet”, som bland annat har att göra med att personal ska kunna stå upp för ett nej. I analogi med detta manar SiS värdeord personalen till att vara tydliga och begripliga och hålla sitt ord. I mitt material har en personal listat både egenskaperna konsekvent och gränssättande, som motiveras med följande:

Människor i allmänhet behöver tydlighet, ungdomar inom SiS i synnerhet då de förmodligen kommer från en bakgrund med svaga eller obefintliga rutiner obefintliga strukturer. [---] Alla mår bra av tydlighet och omtanke. Gränser ska finnas för att vägleda och skydda ungdomen inför ett liv utanför institutionen.

Respondenten fortsätter med att detta visas ”genom att vara förutsägbar, hålla på regler och samt belöna/bekräfta/förstärka positiva egenskaper och framsteg”.

Respondenten uppvisar god kännedom om bakgrundsvariabler hos de unga, exempelvis att de ofta har en bakgrund med otydlighet gällande rutiner och strukturer. Respondenten gör också en koppling mellan tydlighet och omtanke, och menar att det handlar om att förbereda den unge för ett liv utanför institutionen. Begreppet omtanke finns även med i SiS värdeord med innebörden att personalen är engagerande, lyssnande och stöttande. Detta kan kopplas till respondentens resonemang om vikten av att personalen bekräftar den unges framsteg i behandlingen.

Hur som helst är omtanke här ett sidospår till tydlighet, en egenskap som alltså även två av de unga anser vara viktigt. En av dessa är i 20-årsåldern. Han har haft både LVU och LSU vilket indikerar att han under lång tid varit föremål för behandling inom SiS. Hans motivering till

vikten av regler handlar om att ”man ska veta vad som gäller och för att det inte ska bli en massa missförstånd”. Enligt honom visas detta genom att ”man pratar detaljerat med ungdomen om avdelningen rutiner, konsekvenserna av vad som händer om man inte följer regler och rutiner”. Den andra ungdomen, som är 18 år som också tycker att regler är viktigt, svarar lakoniskt på frågan om hur detta visas: ”Ja är ja, nej är nej = tydlig.”

## 5.5 Trygg-erfaren

Trygghet har koppling till SiS värdeord såtillvida att ROT i dess helhet syftar till att skapa trygghet hos den unge på samma gång som det ska skapa en trygg arbetsmiljö för personal. I Hills modeller utgör trygghet en central del i skapandet av relation och allians. Den unge måste känna trygghet för att kunna lita på och etablera relation med personalen.

I min undersökning hänger trygghet ihop med erfarenhet och kunskap. Ju mer erfaren och desto mer kunskap personal har, desto mer trygghet inger det, enligt respondenterna. I enlighet med detta har flera egenskaper fallit in i denna kategori, som all personal och tre ungdomar har listat. Utöver att personal angett just ”erfaren(het)”, ”trygg(het)” och ”kunnig” finns där även fingertoppskänsla, rätt utbildning, vuxen förebild, professionell, utbildad, kreativ, stresstålig, lugn och flexibel.

Av personalen anger de flesta att erfarenhet från livet är viktigt i arbete med ungdomar. En del uttrycker explicit att likartade miljöer som de unga vistats i är meriterande, man bör vara ”street-smart” som en personal uttrycker saken. Knappt hälften uppger att en kombination av praktisk livserfarenhet och teoretisk kunskap är av godo, en insikt jag själv delar. Mina fältanteckningar ger vid handen att den erfarne personalen är lugn och trygg, inte hetsar upp sig eller tar saker (alltför) personligt. I likhet med Hills egenskap Trovärdighet erkänner den erfarne fel, när sådana begåtts, och kan be om ursäkt för det, vilket har en pendang till Hills Svekfullhet i vilket bl. a. ingår att inte be om ursäkt. Inte heller är den erfarne alltför rigid utan kan vara kreativ och agera utifrån Hills egenskap flexibilitet som handlar om tillmötesgående, som att vid behov kunna ändra på en given regel eller åtminstone höra efter med sina kolleger om det går.

En personal anger erfarenhet (från livet) samt professionalitet som viktiga egenskaper. Det första gör att ”man kan använda sig själv som ett verktyg (på ett bra sätt) för att förstå killarna”, medan professionalitet handlar om att

(kunna stänga av sitt jobb på fritiden) – annars orkar man inte med arbetet i längden.

Visas genom engagemang på jobbet och att man stänger av och ägnar tid åt sig själv

när man har fritid.

Av svaren att döma har ”stresstålighet” och ”tålamod” likheter med varandra. Ett svar som ringar in detta på ett typiskt sätt uppger att tålamod ”är viktigt för att kunna hantera de ungas tunga bagage. Att inte bli arg att ta åt sig (snabbt).” En ungdom menar att tålamod har att göra med att personal är stresståliga och inte tar åt sig. Om de ändå gör det, är det enligt hans mening ”skrattretande”.

Att inte ta åt sig personligt av de ungas ångest, frustration och pejorativ är ett vanligt tema vid handledningar. Det professionella är att inse att vi i gemen nog tar åt oss av olika saker men att vi inte ska visa det, särskilt inte med att snabbt brusa upp. Ofta förvärrar det bara situationen. Som personal bör man agera lågaffektivt<sup>7</sup> och lugnt påtala den unges brister, som att han med sina ord kan såra människor. En ungdom kopplar egenskapen ”lugn” till känslomässiga aspekter: ”Om personal är lugn kan de ha en lugnande inverkan på ungdomar.”

Formell utbildning, som angetts av en minoritet bland personalen, handlar enligt en röst om att det leder till att man ”förstår olika diagnosers uttryckssätt och parallellprocesser”, vilket bidrar till att man inte hamnar ”i fällor som t. ex. splittring, och att man förstår ungdomarnas sätt när de visar upp agg eller drar sig undan”. Som jag ser det passar den formella utbildningen som här dryftas in under den kunskapsmässiga auktoriteten, som är ett komplement till Webers tre typologier av auktoritet.

Inget av hittills anförda egenskaper passar tydligt in på någon av Webers indelning. Visserligen är regler och tydlighet något som skulle kunna hänföras till det legalt-rationella, dvs. lagar och byråkrati. Emellertid skulle detta i någon mån se förbi egenskaper hos personalen, som på sin höjd skulle kunna ses som symboler för det legalt-rationella. Vilket i och för sig sker ibland, enligt mina observationer. Några så högtravande chefer som Weber tar upp, såsom påvar, finns av naturliga skäl icke på SiS. Däremot finns andra chefer, exempelvis avdelningsföreståndare, som de unga gärna vill prata med, och framföra synpunkter till. Emellertid har ingen av respondenterna angett egenskaper som chef, boss, auktoritet, ledare eller dylikt. Istället är nästan alla listade egenskaper av informell karaktär. Men god argumentation skulle de, eller i vart fall någon av dem, ha kunnat lämpa sig för Webers karismatiska typologi vars förmåga att leda bygger på en individs personliga egenskaper (habitus). All personal kan läsa sig till vad ROT innebär. För att kunna applicera det på ett gynnsamt sätt krävs något mer än bara att visa

---

<sup>7</sup> Vid den institution där jag arbetar har under våren bedrivits handledning 2016 av Bo Hejlskov Elvén, som understryker just vikten av lågaffektivt bemötande (se även Hejlskov/Abild 2015).

exempelvis omtanke. Det krävs en personlighet präglad av en speciell sorts anda, vilket tas upp i följande.

### **5.6 Positiv anda och Webers karismatiska personlighet**

Bland mycket annat tar Hills avhandling upp (2005:23f), att behandlaren självbild påverkar sättet som denna interagerar på med den unge. Har behandlaren en negativ självbild kan interaktionen och relationen-alliansen komma att bli destruktiv. Som jag tolkar detta bör ett visst mått av självförtroende kombinerat med självinsikt<sup>8</sup> finnas hos personalen. Detta i sin tur kan sammanföras med ett slags anda eller karisma som personalen ger uttryck för.

Av de svarande har tre personal och två ungdomar angett att personal måste vara positiv, en egenskap som kopplas till engagemang, vilja, humor och glädje. Jag har kategoriserat detta som ”positiv anda”. Hit har även tillförts egenskaper som motivation/motiverande, äkthet, ärlighet och pålitlighet, som listats av både personal (4 st.) och ungdomar (3 st.).

En personal har associerat positivitet med glädje: ”Positivitet sprider sig i de flesta fall och gör livet gladare”. Detta visas ”genom att man har lätt till skratt och sprider glädje runt omkring sig”. Mina fältanteckningar ger visst stöd för detta postulat. Genom åren har jag noterat att en positiv anda – inkluderande ett realistiskt och behandlingsinriktat innehåll - hos personalen kan ha en positiv inverkan på de unga, inte minst när det gäller att etablera relation. Personal med denna anda markerar ogillande mot det förgångna, till exempel brott som ungdomen tidigare har begått, men ältar det inte utan är inriktad på att jobba framåt - mot något nytt och bättre. Inte sällan frågar de unga efter personal som har denna anda. Detta i sin tur kan ha att göra med att ungdomar generellt är mer inriktade på framtiden än på det förflutna. En ungdom som listat ”rolig” och ”glad” kopplar liksom nyssnämnda personal ihop detta med att vara positiv, vilket är viktigt ”så att vi kan skratta och må bra”. En personal som uppgett humor menar att den ska finnas med

till en viss gräns, inte plumpna eller nedvärderande skämt utan en humoristisk och positiv anda som kan få de unga att skratta och må bra. Denna anda kan också bidra till att motivera ungdomen.

---

<sup>8</sup> Självkännedom har av en personal angetts som en väsentlig egenskap med vilken avses ”en person som förstår de psykologiska och emotionella processerna [hos sig själv] förstår också ungdomen bättre och kan hjälpa och vägleda ungdomen i sin behandling. Visas genom att man ofta gör självanalys och reflektion om sig själv vilket gör att man har denna egenskap aktiv inom sig”.



Respondenten använder termen motivera. För att kunna motivera krävs äkthet och engagemang. En personal som angett egenskapen engagerad skriver kärnfullt: "För att jobba med andra människor måste man vara engagerad. Visas genom att man kommer till jobbet positiv och viljan att lära sig." Jag kopplar detta till äkthet. I princip alla unga har en utomordentlig förmåga att läsa av känslor och stämningar hos personalen. Om något är äkta menat eller inte är de således "experter" på att känna av sådant - enligt mina observationer genom åren är detta något som i stort sett all personal inklusive SiS psykologer skriver under på. Bland de unga ha tre angett att äkthet, ärlig(het) och pålitlig(het) är oerhört viktigt. Detta i sig behöver ingalunda ha något att göra med en positiv anda. Däremot kräver den positiva andan äkthet vilket har en parallell till engagemang och motivation.

Den positiva andan ringas inte in av SiS värdeord. Däremot nämns engagemang, och i Hills genomgång av forskning kring relationsskapanade nämns äkthet. För att de egenskaper som framkommer i SiS värdeord, Hills forskning och föreliggande studie ska få optimalt genomslag krävs enligt min mening en grundläggande positiv anda. Den positiva framåtinriktade andan kombinerad med en särskild sorts ospecificerad utstrålning relaterad till personkemi – Asplunds tes om social responsivitet - tycks enligt mitt sätt att se på saken passa in här. Kanske har detta att göra med att ungdomar i livets början som de ju är, oftast har siktet inställt på framtiden, ehuru denna inte behöver ligga särskilt långt fram i tiden. Därtill är de alltså duktiga på att läsa av känslor och stämningar, inte minst sådant som här diskuterats. Personal med den positiva andan ringas in av Webers karismatiska auktoritet eller personlighet.

## 5.7 Habitus

Hur förhåller sig då de kategoriserade egenskaperna och den positiva andan förbunden med Webers karismatiska personlighet till Bourdieus habitus?

Habitus (personlighet, karaktär) kan definieras som en individs kognitiva och känslomässiga egenskaper som bidrar till hennes livsstil, värderingar, beteenden och handlingar. I sociologisk mening förvärvas detta via sociala relationer. I min studie är detta kopplat till personal och unga intagna vid SiS-hem. Personalens uppgift är att utifrån specifika värdeord och etiska koder omsätta till egenskaper i det praktiska arbetet påverka ungdomarna i en viss riktning, få dem att förvärva ett nytt habitus. En av frågorna har varit att utröna vilka egenskaper hos personalen som kan bidra till en gynnsam utveckling hos de unga.

SiS värdeord liksom Hills forskning tar i en vid mening fasta på egenskaper som omtanke, tydlighet och trygghet. Utöver att personal bör ha och uppvisa detta slags habitus, har några

respondenter angett vad jag kallar en positiv anda, som viktigt. Denna anda är kopplad till en personlighet med en realistisk framåtanda som lyckas inspirera och motivera de unga, och passar väl ihop med Webers karismatiska typologi. Ett försök att väva ihop Weber och Bourdieu skulle kunna vara begreppet ”karismatisk habitus”.

### **5.8 Överblivna egenskaper**

I materialet finns ett par egenskaper som jag inte kunnat kategorisera på ett vettigt sätt. Det rör sig om egenskaper som inte riktigt passar in under de kategoriserade, samtidigt som de är för få för att kunna bilda egna kategorier. Dessa är försiktighet och långsiktig.

### **5.9 Kan egenskaperna bidra till förändring**

Fråga 5 tog upp vad respondenterna anser vara viktigast för att vården och behandlingen ska gynnas. Tanken med denna fråga var att se ifall de skulle svara något annat än egenskaper, t. ex. socioekonomiska förhållanden. Ingen av personalen tog upp detta eller närliggande saker. Alla svarade om saker kopplade till själva behandlingen eller egenskaper. Man tog sådant som vikten av den unges egen motivation, om långsiktighet och kontinuitet, och att behandlingen anpassas efter individens behov. Det senare är i linje med SiS riktlinjer.

Bland de unga var det mer varierande svar. Tre av dem ansåg att de inte var i behov behandling eftersom de själva beslutat att ändra sina beteenden och styra om sina liv (egen motivation). Centralt i detta var utbildning, bara de fick gå i skolan skulle allt ordna sig. Utöver detta uttryckte en yngling att det är viktigt att personalen motiverar honom till saker som skola och praktik.

Fråga 7 som endast de unga svarat på (för personalen handlade fråga 7 om kön, vilket dryftats ovan) är indirekt uppföljning till fråga 5. En ungdom hade inte svarat på frågan. Av övriga uppgav fyra att egenskaper hos personalen inte inverkar på deras beteende eftersom de ändå bestämt sig alternativ hänvisar till sin egen motivation, mognad och/eller vilja. Tre menar tvärsäkert att vissa egenskaper influerar dem positivt, och de verkar mer eller mindre övertygade om att det tycks gälla även över tid, efter att de lämnat hemmet. En är säker på att allt kommer gå bra eftersom han bestämt sig för detta. En annan uttrycker med emfas att allt handlar om egen mognad och att SiS saknar behandling:

Finns ingen behandling på SiS. SiS har aldrig hjälpt någon, allt handlar om att man själv mognar med åren, SiS är bara något ställe man förvarar ungdomar på när samhället stött ut dem (inga undantag).

Min undersökning kan inte ge svar på huruvida egenskaper hos personal kan bidra till gynnsamt behandlingsutfall. Studier har dock visat att ungefär tvåtredjedelar av de unga återfaller helt eller delvis till sitt tidigare levnadsmönster, dvs. det som vården och behandlingen syftade till att förändra.<sup>9</sup> Hill noterar att allians ingalunda behöver predicera goda resultat (Hill 2005). Inom forskningen har identifierats ett antal skyddsfaktorer som anses kunna motverka återfall (Långström 2003). Dessa handlar mer om eftervård rörande sådant som positivt nätverk, skolgång, arbete och praktik, än om egenskaper hos personal. Om egenskaper är viktigt kan återfall, enligt min tolkning, bero på att de unga, när de flyttar från hemmet, inte hunnit inkorporera de egenskaper som de anser vara positiva. Något nytt habitus har inte skapats eller befästs hos dem.

### **5.10 Frågan om alla bör ha samma egenskaper**

Tre personal anser att alla bör ha de egenskaper som de listat. Samtidigt skriver två av dessa att de förstår att vi är utrustade med olika egenskaper. Bland de unga är det en som anser att all personal bör ha samma egenskaper, resten tycker det är bra med olikheter. En ungdom uttrycker att det ”behövs både regelryttare och mer flexibla karaktärer”.

Jag utvecklar detta med att tydlighet, regler, rutiner och tider för exempelvis sänggående, skolgång och liknande finns vid alla SiS-hem, och anses av samtlig personal vara nödvändigt för att verksamheten ska fungera (jfr. Hill 2005:83). Dessutom är själva inlåsningen en strukturerad ram. Jag tror att många ungdomar också förstår och finner sig i denna struktur, som skapar tydlighet och förutsägbarhet, men att de inom denna gärna ser att vi som människor bär på och uppvisar olika egenskaper, det som gör oss till unika individer och människor.

### **5.11 Frågan om varför egenskaperna är viktiga**

Fem personal utgår från sig själva och menar att egenskaperna de angett har påverkat dem alternativt att de är en del av deras personlighet, varför de tror att egenskaperna också kan påverka ungdomarna. ”Jag mår bra av att bli bemött på samma sätt.”, skriver en. Andra hänvisar till sin mångåriga erfarenhet av jobbet. En skriver mer allmänt att de angivna egenskaperna är en del av att vara ”en kännande, prosocial vuxen person”. En annan refererar till dygder, universum och ”Oraklet i Delfi” och menar att egenskaperna är viktiga ”om man vill utvecklas som människa”.

I de ungas fall finns en följdfråga inriktad på varifrån de kan tänkas känna igen egenskaperna

---

<sup>9</sup> Rolf Holmqvist är en av de främsta forskarna i ämnet. Hans rön nämns bl. a. i en GP-artikel: <http://www.gp.se/nyheter/debatt/debatt-19-10-ungdomshemmen-1%C3%A5ngt-b%C3%A4ttre-%C3%A4n-ryktet-1.1186199>

de listat – är det från sig själva, släkt, vänner, artister eller andra. En mångfald syns i svaren. Några pekar på sig själva, att de där känner igen egenskaperna. Andra åberopar sitt bostadsområde eller sina kompisar. En refererar till sin mor, och en vill inte ge några kommentarer. En yngling som angett bl. a. snäll, glad och trevlig som viktiga egenskaper återkommer till detta i sista frågan när han skriver att han ”alltid vill ha ett leende”. Slutligen tar en ungdom upp sin uppväxt: ”För att jag har haft dålig uppväxt och det är skönt att bli behandlad som en riktig människa och inte som ett djur.”

## 6. Diskussion

Flera av respondenterna utgår från sig själva när de angett ”sina” egenskaper. Att ungdomar har sig själva som måttstock i bedömningen av världen torde inte vara någon överraskning. Att personal gör det kan vara förenat med viss problematik då vi lever i ett både individualiserat och heterogent samhälle, som starkt avviker från den homogenitet som utmärkte Sverige till för bara ett par decennier sedan. SiS riktlinjer anbefaller att behandlingen ska vara just individbaserad. Bland filosoferna har denna inställning fångats av Kirkegaards pregnanta formulering:

Om jag vill lyckas med att föra en människa mot ett bestämt mål måste jag först finna henne där hon är och börja just där. Den som inte kan det lurar sig själv när hon tror att hon kan hjälpa andra.<sup>10</sup>

Denna förmåga till inlevelse har i undersökningen kategoriserats under rubriken Omtanke-omtänksamhet. Utöver detta har identifierats ett antal andra egenskaper som både personal och unga anser gynna vården och behandlingen. Under själva vistelsen på institutionen talar det mesta för att dessa egenskaper har en positiv inverkan på de unga. Däremot visar statistiken att en stor del återfaller i gamla mönster efter avslutad behandling. Personals egenskaper och habitus tycks inte ha påverkat dem tillräckligt starkt. Här bör nämnas att samtliga ungdomar vid SiS genomgår diverse behandlingsinslag vilka i olika grad kan påverka relationens och alliansens utveckling. Hill (2005) tar upp specifika behandlingsinslag (programverksamhet); ospecifika inslag utgörs av större delen av tiden (där personalen ska vara goda förebilder); odefinierade inslag är schemalagt men inte manualiserade till skillnad från programverksamhet, ett samtal mellan en personal och ungdom hör hit.

---

<sup>10</sup> Citatet av Kirkegaard 1851-1852 refereras flitigt idag, inte minst bland personal och studenter med inriktning mot vårddyrken: <https://individuellabehov.wordpress.com/del-2-fokus-pa-manniskan/forsta-patientens-perspektiv/>

Hill lyfter fram att misslyckade behandlingsresultat kan bero på att en klar majoritet av ungdomarna inom tvångsvården är omotiverade för behandling. Bl. a. nämner hon att de unga ofta har störd anknytning vilket leder till minskad tillit gentemot omgivningen (Hill 30-31). Hon menar att någon egentlig behandlingsallians sällan kommer till stånd. Detta kan handla om många saker, som att de unga möter olika personal varav en del är vikarier. Det kan också handla om oförmåga att upprätta djupare relationer.

Oaktat detta står SiS värdeord liksom de egenskaper som Teci Hill har utkristalliserat på robust grund. Undantaget den positiva andan i min studie har dessa egenskaper stora likheter med dem som min undersökning visat på. Min erfarenhet säger att egenskaperna också är gynnsamma, och att man inte bör stirra sig blind på negativa behandlingsutfall utan se på alla de som trots allt lyckas. Huruvida dessa ungdomar har påverkats av den positiva andan – Webers karismatiska personlighet, vilket i en syntes med Bourdieu bildar vad jag benämner ”karismatisk habitus” - som jag anser vara viktig, eller om det handlat om deras egen motivation kan denna studie ej svara på. Jag postulerar att det rör sig om en kombination av båda. Det gamla ordstävets om att ”man kan leda hästen till vattnet men inte tvinga den att dricka” påminner oss, att utan egen motivation och vilja är förändring svårt.

De egenskaper som ungdomarna och flera personal listat har, liksom den karismatiska habitusen symboliserad av den positiva andan, mindre med utbildning och formella meriter att skaffa än med personliga egenskaper. Detta reser frågor om meritokrati, dvs. formella meriter visavi ”tyst kunskap” (intuitiv förmåga, fingertoppskänsla etc. – Börjesson 2014). Förenklat handlar detta om ”dikotomin” mellan teori och praktik. Min erfarenhet säger att den optimala kombinationen utgörs av personlig lämplighet och tyst kunskap som fylls på med teoretisk kunskap som ger en ökad förståelse för de ungas problem - och styrkor.

Min huvudsakliga slutsats är att sociologin inte bör underskatta den dynamik som egenskaper har i samhället i och med den ständiga växelverkan som pågår mellan individerna och helheten. Inte bara helheten, samhället och kulturen, påverkar individen att anta vissa egenskaper. Med rätt förutsättningar kan egenskaper på individuell nivå omformas till en kollektiv egenskap.

## Litteraturlista

- Asplund, J. 1987. *Det sociala livets elementära former*. Korpen.
- Bauman, Z. 2008. *Konsumtionsliv*. Daidalos.
- Bauman, Z. 2013. *På konsumtionsindustrins soptipp: om ungdomar, utbildning och utstötning*. Daidalos.
- Brante, T., Andersen, H., Korsnes, O. 1998. *Sociologiskt lexikon*. Universitetsförlaget.
- Börjesson, U. 2014. *Everyday knowledge in Elder Care. An Ethnographic Study of Care Work*. Jönköpings universitet.
- Carle, J., i Månsson, P. (red.). 1995. *Moderna samhällsteorier. Traditioner, riktningar, teoretiker*. Rabén Prisma.
- Dahlström, A. 2007. *Könet sitter i hjärnan*. Corpus-Gullers.
- Egidius, H. 1997. *Psykologilexikon*. Natur & Kultur. 2001. *Från neuron till neuros. En introduktion till modern biologisk psykologi*. Natur & Kultur.
- Goldstein, A.P., Glick, B., Gibbs, J.C. 2000. *ART: Aggression Replacement Training. En multimodal metod för att ge aggressiva barn och ungdomar sociala alternativ*. KM förlaget.
- Hansen, S. 2001. *Från neuron till neuros. En introduktion till modern biologisk psykologi*. Natur & Kultur.
- Hejlskov Elvén, B., Abild, S. 2015. *Beteendeproblem i psykiatrisk tvångsvård*. Natur & Kultur.
- Kirkegaard, S. 1859. *Synpunkter på min författarverksamhet*.
- Kvale, S. 1997. *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Studentlitteratur.
- Lübcke, P (red.). 1988. *En uppslagsbok: Filosofilexikonet. Filosofer och filosofiska begrepp från A till Ö*. Forum.
- Långström, N. *Att bedöma risk och återfall bland antisociala unga. En kunskapsöversikt*. SiS-publikationer 2/2003.
- Olson, L (red.). 2007. *Hjärnan*. Karolinska institutet University Press.
- Silow-Kallenberg, K. 2016. *Gränsland. Svensk ungdomsvård mellan vård och straff*. Södertörns högskola.

# Bilagor

## Bilaga 1. Formulär för personal

### Studie om egenskaper

Hej! Jag heter John och skriver en uppsats om egenskaper. Syftet är att ta reda på vilka egenskaper som både personal och ungdomar inom SiS tycker att personalen borde ha, för att gynna de ungas vård och behandling. Uppsatsen skrivs vid Göteborgs universitet. Det vore kul ifall du vill delta och svara på några frågor om egenskaper.

Egenskaper handlar om väldigt mycket. Det kan gälla sådant som längd, vikt, ålder, hårfärg, utseende, kön eller etnicitet. Och det kan handla om sådant som utbildning, klädstil och musiksmak. Eller om att man är pratsam, lyssnande, sträng eller mjuk eller både och. Det finns massvis med fler egenskaper. Och alla människor tycker om olika egenskaper.

Egenskaper är sådant som man kan sätta ordet "ÄR" eller "VARA" framför. Till exempel kan man säga att personalen ÄR snäll. Eller så kan man tycka att personalen ska VARA snäll.

Dina svar är anonyma. Ingen kommer att veta vilka svar som just du har gett. Och din medverkan är frivillig. Du väljer alltså själv ifall du vill vara med eller inte.

**Här en liten lista på några egenskaper. Du kan ringa in dem du vill och du kan säkert komma på fler:** positiv, glad, engagerande, respektfull, motiverande, äkta, accepterande, kaxig, utbildad, förutsägbar, omsorgsfull, alert, omtänksam, hård, rolig, självsäker, kunnig, lång, kort, pålitlig, trygg, svensk, invandrare, bestämmande, empatisk, stabil, tydlig, flexibel, lyssnande, lugn, realistisk, moralisk, energisk, gränssättande, tålmod, gammal, kontaktsökande, stark, smart, ung, liten, medelålders, mogen, barnslig, långhårig, korthårig, snygg, trevlig, artig, snäll, arg, sträng, ordningsam, tolerant, snabb, tuff, erfaren, soft, uppfostrande, muskulös, pratsam, man, kvinna, kontrollerande, drivande, samarbetsvillig, rik, inspirerande, social, öppen, vänlig, konsekvent.

Jättestort tack för din medverkan!

### Frågeformulär till studie om egenskaper

1) Din ålder: .....

2) Kön: .....

3) Är du född i Sverige (ringa in rätt svar, om du svarar nej – ange vilket land du är född i)? JA NEJ

.....

4) Vilken är din högsta utbildning (grundskola, gymnasium, högskola/universitet)

5) Vad tror du är viktigast för att behandlingen ska lyckas för ungdomar inom SiS?

.....

.....

.....

.....

6) Vilka egenskaper tycker du är viktigast att personalen -  
behandlingsassistenterna – borde ha för att gynna behandlingen? Skriv ner de  
fem egenskaper som du tycker är viktigast. Och motivera varför du tycker så,  
exempelvis att någon är snäll. Om det behövs får du fortsätta skriva på andra  
sidan.

**Egenskap 1:** .....

Varför är egenskapen viktig för dig?

.....

.....

.....

Hur visar man att man har den här egenskapen?

.....

.....

.....

.....



Egenskap 2, 3, 4 och 5 hade exakt samma utformning som Egenskap 1, vad gäller följdfrågor och antal rader som respondenterna kunde skriva sina svar på. Av utrymmesskäl tas dessa bort här.

- 7) Spelar det någon roll ifall det är en man eller kvinna som har egenskaperna som du tycker är viktiga?

.....

- 8) Borde alla i egenskaperna ha de egenskaper som du tycker är viktiga? Eller är det bra att personalen har olika egenskaper?

.....

.....

- 9) De egenskaper som du tycker är viktiga – varför tror du att de är viktiga för dig?

.....

.....

.....

## **Bilaga 2. Formulär för ungdomar**

### **Studie om egenskaper**

Hej! Jag heter John och skriver en uppsats om egenskaper. Syftet är att ta reda på vilka egenskaper som ungdomar inom SiS tycker att personalen borde ha, för att vården och behandlingen ska bli så bra som möjligt. Uppsatsen skrivs vid Göteborgs universitet. Det vore kul ifall du vill delta och svara på några frågor om egenskaper.

Egenskaper handlar om väldigt mycket. Det kan gälla sådant som längd, vikt, ålder, hårfärg, utseende, kön eller etnicitet. Och det kan handla om sådant som utbildning, klädstil och musiksmak. Eller om att man är pratsam, lyssnande, sträng eller mjuk eller både och. Det finns massvis med fler egenskaper. Och alla människor tycker om olika egenskaper.

Egenskaper är sådant som man kan sätta ordet "ÄR" eller "VARA" framför. Till exempel kan man säga att personalen ÄR snäll. Eller så kan man tycka att personalen ska VARA snäll.

Dina svar är anonyma. Ingen kommer att veta vilka svar som just du har gett. Och din medverkan är frivillig. Du väljer alltså själv ifall du vill vara med eller inte.

### **Om du väljer att delta så gäller följande:**

- Svara i lugn och ro. Ta den tid du behöver, så att du kan tänka igenom dina svar ordentligt. Om du är osäker på något, fråga personal om hjälp.
- När du är färdig lägger du formuläret i det medföljande kuvertet och klistrar igen det. Sen lämnar du det till personalen. Sen ger personalen alla kuvert till mig och jag öppnar dem för att läsa svaren.

**Här en liten lista på några egenskaper, du kan säkert komma på fler:** positiv, glad, engagerande, respektfull, motiverande, äkta, accepterande, kaxig, utbildad, förutsägbar, omsorgsfull, alert, omtänksam, hård, rolig, äkta, självsäker, kunnig, lång, kort, pålitlig, trygg, svensk, invandrare, bestämmande, empatisk, stabil, tydlig, flexibel, lyssnande, lugn, realistisk, moralisk, energisk, gränssättande, tålamod, gammal, kontaktsökande, stark, smart, ung, liten, medelålders, mogen, barnslig, långhårig, korthårig, snygg, trevlig, artig, snäll, arg, sträng, ordningsam, tolerant, snabb, tuff, erfaren, soft, uppfostrande, muskulös, pratsam, man, kvinna, kontrollerande, drivande, samarbetsvillig, rik, inspirerande, social, öppen, vänlig, konsekvent.

Jättestort tack för din medverkan!

## **Frågeformulär till studie om egenskaper**

- 1) Din ålder: .....
- 2) Har du LVU eller LSU? .....
- 3) Är en eller båda av dina föräldrar född i annat land än Sverige (om ja, ange vilket land)?

- .....
- 4) Bor dina föräldrar ihop? Ringa in rätt svar. Ja Nej

När du inte bor på Sis-hem, hos vem bor du då?

- .....
- 5) Vad tror du är viktigast för att behandlingen ska lyckas för dig, för att du ska

ändra det beteende som gjort att du hamnat på ungdomshemmet?

.....

.....

.....

.....

- 6) Vilka egenskaper tycker du är viktigast att personalen -  
behandlingsassistenterna - ska ha? Skriv ner de fem egenskaper som du tycker  
är viktigast. Och motivera varför du tycker så, exempelvis att någon är tydlig.  
Skriv också vad du menar med att någon är till exempel tydlig / på vilket sätt  
någon är tydlig. Om det behövs får du fortsätta skriva på andra sidan.

**Egenskap 1:** .....

Varför är egenskapen viktig för dig?

.....

.....

.....

Hur visar man att man har den här egenskapen?

.....

.....

.....

.....

Egenskap 2, 3, 4 och 5 hade exakt samma utformning som Egenskap 1, vad gäller  
följdfrågor och antal rader som respondenterna kunde skriva sina svar på. Av  
utrymmesskäl tas dessa bort här.

- 7) Tror du att dessa egenskaper, som du har listat, kan göra så att du ändrar på  
det beteende som gjort att du hamnat på ungdomshemmet?

.....  
.....  
**8)** Spelar det någon roll ifall det är en man eller kvinna som har egenskaperna som du tycker är viktiga?

.....  
.....  
**9)** Borde alla i personalen ha de egenskaper som du tycker är viktiga? Eller är det bra att personalen har olika egenskaper?

.....  
.....  
**10)** De egenskaper som du tycker är viktiga hos personalen – varför tror du att de är viktiga för dig? Är det något du känner igen hos dig själv, hos släkt, vänner, artister eller andra?

.....  
.....  
.....