

# Att uppleva, motverka och hantera konflikter inom tvångsvård och arbetet med Trygghetsplaner



**Tove Pettersson**

ISBN 978-91-87053-80-1

Att uppleva, motverka och hantera konflikter inom tvångsvård och arbetet med  
Trygghetsplaner

Nummer 6 år 2021

Publikationerna finns att beställa eller  
ladda ner från SiS webbplats.  
[www.stat-inst.se](http://www.stat-inst.se)

**Engelsk titel:**  
Institutional Care in Focus

**Publikationsseriens adress:**  
Statens institutionsstyrelse  
Box 1062  
171 22 Solna

Att uppleva, motverka och hantera  
konflikter inom tvångsvård  
och arbetet med Trygghetsplaner

# Innehållsförteckning

<b>Sammanfattning</b> .....	4
<b>Förord</b> .....	5
<b>Inledning</b> .....	6
Syfte och frågeställningar.....	7
Trygghetsplanen och dess kontext.....	7
Beskrivning av SiS uppdrag inom LVU respektive LVM.....	9
Disposition.....	10
<b>Teoretisk ram och tidigare forskning</b> .....	11
Tvångsvårdsinstitutioner som en form av totala institutioner: makt och disciplinering.....	11
Intersektionellt perspektiv på konflikter.....	12
Konflikter i relation till den totala institutionen och ett intersektionellt perspektiv.....	14
<b>Material och urval</b> .....	17
<b>Arbetet med Trygghetsplanen</b> .....	20
Organisering och utmaningar.....	20
Att göra Trygghetsplanen utifrån personalens och de intagnas perspektiv.....	23
Sammanfattning i punktform.....	26
<b>Konflikter och tvångsvårdande institutioner – de intagnas berättelser</b> .....	27
Den totala institutionen som konfliktskapare.....	27
Den första tiden.....	28
Personalens maktanvändning som trigger.....	30
Tristess som leder till irritation.....	35
Regler.....	36
Den totala institutionen som konfliktdämpare.....	39
Personalen bryter konflikter mellan intagna snabbt.....	39
Att få göra saker under tiden och att få komma därifrån.....	40
Journalföringens makt.....	41
Personalens maktövertag.....	42
Att uppleva konflikter på avdelningen.....	43
Avskiljningar.....	48
Sammanfattning i punktform.....	51
<b>Konflikter och tvångsvårdande institutioner – personalens berättelser</b> .....	53
Konflikter mellan intagna.....	55
Konflikter med personalen.....	56
Regler.....	56

Negativa besked.....	58
Tristess .....	59
Personalens roll och strategier för konflikthantering.....	60
Förhållningssätt .....	60
Att hjälpa någon in till rummet.....	62
Samkörda och konsekventa.....	65
Reglernas innehåll och personalens hantering av dem.....	66
Passiv personal som tappar kontrollen.....	69
Att arbeta på en arbetsplats där konflikter är vanligt förekommande...	71
Sammanfattning i punktform.....	72
<b>Vilken betydelse tillskrivs kön, ålder och etnicitet</b>	
<b>för konflikter?</b> .....	74
Betydelse av kön för konflikter – de intagnas bild.....	74
Konflikter och kön hos personalen .....	74
Betydelse av kön för konflikter – personalens bild .....	83
Skillnader i graden av lågaffektivt bemötande?.....	83
Betydelse av kön för hantering av fysiska konflikter.....	84
Övergrepp .....	85
Betydelse av ålder för konflikter .....	87
Ålder hos personalen.....	87
Ålder hos de intagna .....	88
Betydelse av etnicitet för konflikter .....	89
Betydelse av personalens etnicitet.....	89
Betydelse av de intagnas etnicitet.....	90
Sammanfattning i punktform.....	95
<b>Trygghetsplanen – uppfattningar om att den görs,</b>	
<b>om den följs och vad den innehåller</b> .....	98
Personalens uppfattning om att Trygghetsplanen görs .....	98
De intagna blir lyssnade på och visas större respekt.....	99
Trygghetsplanen minskar konflikter.....	100
Trygghetsplanen är en del av en större förändring mot mer	
lågaffektivt bemötande.....	102
Problem och motsättningar med att använda Trygghetsplanen .....	103
De intagnas uppfattning om att institutionerna arbetar	
med Trygghetsplanen.....	105
Följs Trygghetsplanen?.....	107
De intagnas bild.....	107
Personalens bild .....	108
Bemötande och vad de intagna säger i sina Trygghetsplaner .....	116
Sammanfattning i punktform.....	119
<b>Avslutande kapitel: Sammanfattande förslag</b> .....	120
Några punkter SiS särskilt bör beakta angående arbetet	
med konflikter .....	120
Några förslag inför det fortsatta arbetet med Trygghetsplanen .....	121
<b>Referenslista</b> .....	123

# Sammanfattning

Bakgrunden till denna studie är att Statens institutionsstyrelse (SiS) 2016 införde en metod för att minska konflikter och avskiljningar, Trygghetsplanen (TP). TP utgörs av ett samtal mellan den intagne och personalen om exempelvis vad som kan göra personen arg och hur hen vill bli bemött vid konflikter. Syftet med projektet var att studera konflikter inom SiS och att i denna kontext studera användningen av TP i hanteringen av konflikter. Studien har också som syfte att belysa hur maktdimensionerna kön, etnicitet och ålder har betydelse för konflikter. Detta har studerats genom intervjuer med intagna ungdomar (LVU) och vuxna (LVM) samt personal (totalt 95 intervjuer) samt en genomgång av de upprättade TP för de intervjuade intagna.

De flesta intervjuade, både intagna och personal, upplever det som positivt att institutionerna arbetar med TP. Personalen är generellt mycket positiv till de senaste årens utveckling mot mer lågaffektivt bemötande, vilket arbetet med TP är en del av, och flera menar att det har minskat konflikterna. Den största utmaningen med arbetet är att alla i personalen ska vara uppdaterade på de intagnas TP, som därför bör förvaras så lättillgängligt som möjligt. Detta är viktigt då TP riskerar att bli kontraproduktiv om den inte följs, och i stället skapar mer konflikter. Inom LVM-vården tycks det finnas ett problem med att TP ibland görs för tidigt, när den intagne fortfarande är påverkad av droger, och tidpunkten när den görs bör därför ses över. Både intagna och personal är överens om att konflikter ofta startar i vardagliga händelser som ofta hör samman med den stora mängd regler som förekommer vid institutionerna, vilket är särskilt markant för LVU-vården. De intagna menar att det finns för många och obegripliga regler medan personalen framför allt menar att de intagna inte vill följa reglerna. Både personal och intagna menar dock att ett problem är att personal ibland tillämpar reglerna inkonsekvent. Alla verksamheter bör därför försöka minska de regler de har. Det är i början av placeringen, och vid de mest låsta avdelningarna, som flest konflikter förekommer, och det är därför särskilt viktigt att arbeta aktivt med TP vid dessa avdelningar. Flera av flickorna och kvinnorna ger uttryck för en oro för män i personalen på grund av tidigare traumatiska erfarenheter samt att det ibland finns för många män i personalen. I de fall de intagna ger uttryck för att de föredrar att det är en kvinna eller man som ingriper när de blir arga är det nästan alltid kvinnor som föredras, vilket gäller både flickor/kvinnor och pojkar/män. Detta borde framgå av TP men kommer inte i lika hög grad till uttryck där som i intervjuerna och bör alltså uppmärksammas mer.

# Förord

Jag vill rikta ett stort tack till de institutioner som tackade ja till att delta, samt till alla intagna och all personal som deltagit i intervjuer. Det har varit en förmån att få ta del av era intressanta och lärorika perspektiv på konflikter inom tvångsvård. Jag vill också tacka Jonna Rennerskog och Albin Stenström som arbetat som forskningsassistenter i projektet, både för ert arbete i projektet och för att ni läst och kommenterat en tidigare version av denna rapport. Tack också till Sofia Enell, Robin Gålnander och Maria Andersson Vogel för att ni också läste och kommenterade den tidigare versionen. Era kommentarer har varit till stor hjälp! Slutligen vill jag rikta ett stort tack till David Wästerfors för alla de viktiga synpunkter du gav när du kommenterade ett seminarieutkast till rapporten, samt övriga deltagare vid seminariet för deras synpunkter på rapporten.

# Inledning

Enes (ungdom): Ja alltså det är inte roligt, det är inte på nåt sätt bra med bråk, det är klart inte roligt såhär. Men det är ju så det är alltså. Det är stökiga ungdomar som är bland varandra. Det är klart att det, det hettar till ibland. Så att det, det hör lite till tror jag.

Tove: När du va i det här, rummet, avskiljningen. Vad hade hänt då?

Lilly (ungdom): Vad fan hade hänt då? ... vad satan hade hänt då? ... Ehm... vad fan hade hänt då? Det är så mycket tillfällen så jag kommer knappt ihåg du vet. Det är så mycket saker som har hänt så jag kommer knappt ihåg vad som hänt du vet.

Olle (personal): Det händer liksom ingenting. Dom ger sig på en personal och sen kanske det blir, nu pratar jag om [Institutionsnamn], kanske det blir en polisanmälan. Men sen är det tillbaks till vardagen på avdelning. Och dricka kaffe och röka cigaretter som ingenting har hänt.

Citaten ovan är exempel från två intervjuade ungdomar och en i personalen på hur de berättar om konflikter vid tvångsvårdsinstitutioner inom Statens institutionsstyrelses (SiS) verksamhet. De intervjuer som genomförts inom ramen för projektet visar att konflikter är en påtaglig och närvarande del av vad som försiggår på dessa institutioner. Hur vanligt det beskrivs vara, och hur det upplevs, varierar dock mellan både olika avdelningar och mellan olika personer som intervjuats. Men att förhålla sig till både reella och potentiella konflikter, likväl som att försöka undvika att konflikter uppstår, är en del av vardagen vid de undersökta tvångsvårdsinstitutionerna. Att både personal och intagna påverkas av detta är uppenbart och denna rapport handlar om det och hur det hanteras.

Rapporten bygger på en studie om konflikter vid SiS tvångsvård och arbetet med en ny metod i arbetet med att minska konflikter. Metoden är Trygghetsplanen (TP) som institutionernas personal ska upprätta (eller i vart fall erbjuda) med varje ungdom/klient som tas in på en SiS-institution. Denna hade arbetats fram utifrån en engelsk modell inom psykiatri, *Joint Crisis Plan* (JCP), och i samarbete mellan SiS huvudkontor och institutionspersonal med övergripande ansvar för No Power No Lose-verksamheten inom SiS.<sup>1</sup> Redan i planeringsstadiet var dock fokus för studien mer brett formulerat än att bara studera Trygghetsplanen, detta eftersom användningen av den sker i en kontext där mycket annat har betydelse för att förstå konflikter och konflikthantering vid institutionerna. Tidigare forskning har också visat att exempelvis kön och etnicitet har betydelse för såväl konflikters uppkomst som tolkning av dem, hur de hanteras och hur arbetet med konflikter organiseras (se exempelvis Åkerström & Hambert, 2016;

---

<sup>1</sup> No Power No Lose är ett program för att minska och hantera konflikter som TP alltså numera är en del av.



Basic, 2010; Gruber, 2013; Laanemets & Kristiansen, 2008; Tina Mattsson, 2005; Pettersson, 2009, 2014b). Det fanns alltså ett behov av att sätta arbetet med Trygghetsplanen i en kontext både av konflikter och konflikthantering generellt, och *huvudfokus* för både projektet och rapporten är därför på Trygghetsplanen i kontexten av konflikter mer generellt.

## Syfte och frågeställningar

Syftet med projektet är att studera konflikter inom SiS ungdomsvård och LVM-vård. I denna kontext studeras även användningen av Trygghetsplanen som en del i hanteringen av konflikter och utifrån att den är ett nytt "verktyg" för detta. Studien har också som syfte att belysa hur maktdimensionerna kön, etnicitet och ålder har betydelse för konflikter och hur de hanteras. När så är möjligt görs en intersektionell analys av dessa dimensioner.<sup>2</sup> Övergripande frågeställningar i projektet är följande:

- Hur berättar intagna och personal om konflikter?
- Hur berättar intagna och personal om hur Trygghetsplanen används?
- Hur uppfattas arbetet med Trygghetsplanen av intagna och personal?

## Trygghetsplanen och dess kontext

Vid tvångsvårdande institutioner förekommer situationer av hot och våld mellan såväl intagna som mellan de intagna och personal. Detta kan innebära en otrygghet både för de intagna och personalen. Det är därför angeläget att arbeta med metoder som kan minska förekomsten av sådana situationer. Vid SiS har sedan länge använts en metod, *No Power No Lose* (NPNL), som tagits fram internt för att ge personalen arbetsverktyg både för att minska förekomsten av hot- och våldssituationer och för hur situationer som ändå resulterar i våld ska hanteras.

Denna har reviderats under 2013–2014 genom en tydligare inriktning mot bemötande, delaktighet och tekniker för nedtrappning av konflikter. I detta arbete har också en metod att arbeta med Trygghetsplanen (TP) inkorporerats, med tydligt inslag av delaktighet från klienterna/ungdomarna själva. TP prövades under våren 2016 på ett särskilt ungdomshem och en LVM-institution i ett första pilotprojekt. Inom ramen för detta genomfördes en enkätundersökning, intervjuer med personal och ungdomar/LVM-klienter samt dokumentanalys av ett mindre antal journaler för ungdomar/klienter. Pilotstudien visar att både personal och ungdomar/klienter generellt var positiva till TP, att det största problemet utgjordes av överlämningsproblem mellan personalen (endast den som genomfört TP visste om dess innehåll) samt resulterade i flera förslag

---

2 I vissa fall beskriver intervjuerna flera maktdimensioners betydelse medan i andra fall kanske bara kön berörs. Intersektionell analys innebär dock att fler än en maktdimension analyseras samtidigt, varför intersektionella analyser bara går att göra på delar av materialet som berör fler än en dimension.

på förbättringar i det fortsatta arbetet med TP. Intervjuerna med ungdomar och klienter visade dock att även om de var positiva till själva TP, så var de oftast skeptiska till att personalen verkligen skulle klara av att följa TP i praktiken. Vissa intervjuer med personal tydde dock på att TP kan riskera att användas som ytterligare ett kontrollinstrument, på så sätt att ungdomens/klientens uppgifter i den "kontrolleras" mot ageranden i praktiken och sedan utvärderas i form av hur "ärlig" denne varit (Rennerkog, 2016).

SIS framarbetade TP bygger ursprungligen på Joint Crisis Plan (JCP), vilken används inom psykiatri i England. JCP har som grund att klienter och personal gemensamt tar fram en handlingsplan för hur krissituationer ska förebyggas, och ett aktivt deltagande av klienten är en central del i metoden (Henderson m.fl., 2004; Thornicroft m.fl., 2013). Detta stämmer väl överens med den ökade delaktighet för klienter som allt mer krävs och eftersträvas (Hermodsson & Hansson, 2005; Titti Mattsson, 2008). Metoden har vid utvärderingar bland annat visat sig effektiv i att minska användningen av tvångsåtgärder, samt resulterat i att klienterna känner sig mer delaktiga i sin behandling och att de upplever högre grad av respekt (Thornicroft m.fl., 2013). Ökad delaktighet och upplevelse av respektfullt bemötande kan antas ha betydelse inte bara för att förhindra hot- och våldssituationer, utan även för möjligheten till att skapa en behandlingsallians (Hill, 2005) och för att minska destruktiva relationer mellan personal och ungdomar (Pettersson, 2017a, 2017b). Forskning har påvisat betydelsen av att undvika tvångsåtgärder, bland annat för att de kan uppfattas som mycket negativa (Björck m.fl., 2012; Pettersson, 2017a, 2017b) och för att det kan innebära ett återupplevande av tidigare trauman (Björck m.fl., 2012). En av de tre utvärderingar som genomförts av JCP visade dock inte på minskade tvångsåtgärder och en av slutsatserna var att detta berodde på svårigheter med implementeringen, framför allt genom bristande intresse och engagemang från personalens sida (Thornicroft m.fl., 2013).

Den för SIS utvecklade TP utgår ifrån ett samtal mellan personal och den intagne utifrån följande frågor:

- 1) Hur kan andra se på dig att du är på väg att bli riktigt arg (trappar upp)? Beskriv tecken.
- 2) Vad kan trigga dig till att bli mer aggressiv/använda våld (hot, våld mot annan person, mot dig själv eller mot materiella ting)?
- 3) Vad kan du göra för att försöka undvika våld?
- 4) Vad kan personalen göra för att försöka hjälpa dig att undvika våld?
- 5) Om du blir våldsam, vad vill du att vi ska tänka särskilt på om vi blir tvungna att ingripa fysiskt?

I Bilaga 1 återfinns den mall som arbetet med Trygghetsplanen utgår ifrån samt hur den är uppbyggd. Samtalet förs över till en TP som ungdomen/klienten läser och godkänner och som sedan kommuniceras till övrig personal så att dessa vet hur de ska agera (Statens institutionsstyrelse, 2016). Då metoden kräver att personalen delvis lämnar över såväl makt som aktörskap till de intagna är det av stor vikt att personalen är engagerad i genomförandet och villig att ge upp delar av sin makt. Genomförandet kräver också engagemang hos de intagna, och i en utvärdering av TP är det således av stor vikt

att både de och personalen kommer till tals och bidrar med sin uppfattning om hur det har fungerat. Vikten av att även tala med de intagna ungdomarna framhålls också i en systematisk översikt av insatser för att minska avskiljningar och andra tvångsåtgärder inom ungdomsvården (Wennerholm, 2012).

Pilotstudien landade i ett antal rekommendationer för det fortsatta arbetet (Renner-skog, 2016) av vilka följande är av särskilt intresse för resultaten av denna studie: 1) Att TP ska upprättas vid ett särskilt tillfälle skilt från övriga behandlingssamtal. 2) Att TP ska användas i utvärdering av konfliktsituationer och om nödvändigt uppdateras. 3) Att det måste utarbetas riktlinjer för hur TP ska kommuniceras så att samtliga i personalen har möjlighet att ta del av den.

## Beskrivning av SiS uppdrag inom LVU respektive LVM

SiS har i uppdrag att vårda barn och unga som placeras genom LVU (Lag (1990:50) med särskilda bestämmelser om vård unga) eller som dömts till sluten ungdomsvård (Lag (1998:603) om verkställighet av sluten ungdomsvård, herefter LSU). I denna studie ingår inte de som placerats genom LSU.<sup>3</sup> SiS har också i uppdrag att vårda vuxna missbrukare genom LVM (Lag (1988:870) om vård av missbrukare i vissa fall). Utöver att ålder på de intagna skiljer sig mellan LVU och LVM, har LVU och LVM också olika uppdrag. Inom ungdomsvården placeras barn och unga ofta akut (cirka hälften av platserna utgörs av akuta placeringar) men också för utredning och behandling. De kan placeras på ett eller flera av kriterierna missbruk av beroendeframkallande medel, brottslig verksamhet eller något annat socialt nedbrytande beteende (LVU § 3).<sup>4</sup> Medan ungdomsvården vid SiS ofta har ett tydligare behandlingsuppdrag har LVM-vården framför allt som syfte att "genom behövliga insatser motivera missbrukaren så att han eller hon kan antas vara i stånd att frivilligt medverka till fortsatt behandling och ta emot stöd för att komma ifrån sitt missbruk" (LVM § 3). Tiden är också begränsad till sex månader inom LVM, och med ett tydligt uppdrag att tiden i låsta former, om inte särskilda omständigheter kräver det, ska upphöra senast efter två månader (LVM § 34). Om en intagen klient vistats på institutionen i tre månader utan att vård i annan form enligt 27 § LVM kommit till stånd ska detta dokumenteras liksom orsaken till detta (Reitan & Isaksson, 2014). För LVU gäller inte samma tidsbegränsning, men beslutet om placering ska prövas på nytt var sjätte månad.

---

3 Detta var inte ett urvalskriterium utan var så det föll sig när institutionerna rekryterade intervjupersoner. Det var bara en av institutionerna som ingick som hade platser för LSU.

4 I undantagsfall placeras unga vid SiS enbart enligt § 2 (dvs. brister i omsorgen och inte eget beteende) eller i frivillig form enligt socialtjänstlagen. Jag har inte haft tillgång till placeringsgrund för de intervjuade, men inget tyder på att någon inte varit placerad enligt § 3 av de som ingår.

## Disposition

Rapporten är fortsättningsvis upplagd på så sätt att den inleds med ett kapitel som redogör för studiens teoretiska ram. Detta följs av en beskrivning av studiens urval och datamaterial.<sup>5</sup> Efter detta kommer ett antal empiriska kapitel som redogör för resultatet av den aktuella studien. Resultatdelen inleds med vad de intervjuade berättat om hur arbetet med Trygghetsplanen organiseras samt personalens och de intagnas uppfattningar om att göra en Trygghetsplan. Därefter är de empiriska kapitlen upplagda så att de går från en bred ansats om vad de intervjuade berättar om konflikter för att därefter redovisa hur de olika dimensionerna kön, ålder och etnicitet ges betydelse. Efter detta återgår rapporten till Trygghetsplanen, men nu med fokus på vilken betydelse personal och intagna tillskriver arbetet med TP. Rapporten avslutas med ett antal punkter med råd och förslag för det fortsatta arbetet.

---

5 Mer detaljerad beskrivning av genomförande och analys återfinns i Bilaga 2.

# Teoretisk ram och tidigare forskning

Projektet utgår teoretiskt från ett sammanförande av *för det första* teorier om livet vid totala institutioner, dess disciplinerande inslag och den betydelse detta har för vardagen vid dessa institutioner och mer specifikt för konflikter som uppstår och hur de hanteras (Goffman, 2005). *För det andra* ett intersektionellt perspektiv där sociala positioner och maktdimensioner i samhället ses som samverkande och strukturerande av social interaktion (Burgess-Proctor, 2006; de los Reyes & Mulinari, 2005; Tina Mattsson, 2010; Messerschmidt, 2018).

## Tvångsvårdsinstitutioner som en form av totala institutioner: makt och disciplinering

För att förstå de konflikter som uppstår, hur de hanteras och den roll och funktion Trygghetsplanen kan ha i detta, behöver vi förstå den kontext som de särskilda ungdomshemmen och LVM-hemmen utgör. Tvångsvård i sig genererar konflikter redan genom det faktum att det handlar om icke frivillig vård. Än mer betydelsefullt är att den utförs på (oftast) låsta institutioner som i flera avseenden kan jämföras med de *totala institutioner* som Goffman (2005) beskrivit. Ett centralt drag hos totala institutioner är att de bryter ned gränserna mellan tre sfärer, att sova, roa sig och arbeta, som i livet utanför institutionen oftast är åtskilda. Ett annat drag är att många människor hanteras genom en byråkratisk organisation och att institutionens behov ofta överordnas de intagnas personliga behov i form av rutiner och tidsbestämda aktiviteter (exempelvis måltider, skolgång, träning, tv-spelande osv.). Totala institutioner tenderar också att generera stora avstånd mellan personalen och de intagna. Personalen känner sig ofta överlägsen medan de intagna upplever sig vara underlägsna. Detta, tillsammans med andra faktorer, skapar en påtaglig maktasymmetri mellan personal och intagna, vilket exempelvis kan manifesteras i att den intagne tvingas be ödmjukt för att få tillgång till småsaker som ett glas vatten eller att få röka osv. Maktutövning, inte minst i form av disciplinering på detaljnivå, skapar motståndsstrategier och tenderar dessutom att resultera i ytanpassning snarare än verklig förändring (Crewe, 2009; Goffman, 2005; Petersson, 2013; Pettersson, 2017a, 2017b; Werth, 2011).

Även om huvudfokus i Goffmans (2005) studie av totala institutioner var på de intagnas situation är han också tydlig med att även personalen påverkas av de speciella förhållanden som en total institution innebär. De kan exempelvis komma i konflikt med personliga ställningstaganden som de får ge efterkall på till förmån för institutionens

logik och krav. För att hantera sådana och andra konflikter har personalen tillgång till olika strategier, såsom att använda den officiella målsättningen för att legitimera beslut och att använda sig av ett legitimerande språkbruk som passar inom ramen för institutionens logik. De kan också använda sig av sitt tolkningsföretråde genom att exempelvis definiera konfliktsituationer i termer av att det är den intagnas problem och brister som leder till konflikter och inte deras eget agerande. Exempelvis visar Andersson och Överlien (2018) hur att hålla i och avskilja ungdomar inte definierades som att utöva våld enligt personalen, medan det från de intagnas perspektiv mycket väl kunde upplevas just så. Det "gör" helt enkelt något även med personalen att vistas och arbeta vid dessa institutioner.

Denna kontext har betydelse för att konflikter uppstår, hur de tar sig uttryck och för hur de kommer att hanteras, men även för uppfattningar om hur de *bör* hanteras. Laanemets och Kristiansen (2008) har visat att personalen ofta uppfattar det som att det är de som både vet vad som krävs för att lugna ned en situation och bestämmer vad som ska göras. Flera av de intervjuade intagna i pilotstudien berättade också att de uppfattade det som att personalen hade en standardlösning vid konflikter där de drog alla över en kam (Rennerskog, 2016). Trygghetsplanens grundutgångspunkt, att göra de intagna mer delaktiga, bygger på sätt och vis på att försöka minska den maktasymmetri som förekommer vid totala institutioner, genom att ge de intagna större makt över sin egen tillvaro. Eftersom dessa institutioner präglas av starka disciplinerande inslag, vilket formar och styr relationerna mellan personal och intagna, är detta en utmaning på flera sätt. En studie av slutna ungdomsvård visar dock hur betydelsefull en sådan förändring av förhållningssättet kan vara för att generera mer positiva och förtroendefulla relationer mellan ungdomarna och personalen (Pettersson, 2017a, 2017b).<sup>6</sup> Intressant i relation till disciplinering är även den möjliga användningen av TP som ytterligare kontroll av intagna genom att personalen bedömer om de svarat "ärligt" eller inte (Rennerskog, 2016). Detta innebär i så fall ett fortsatt sanningsanspråk hos personalen, vilket i sin tur inte minskar maktasymmetrin.

## Intersektionellt perspektiv på konflikter

Ytterligare en del i den kontext som är viktig att förstå och förhålla sig till i relation till konflikter på ungdomshemmen och LVM-hemmen är de genusrelationer som verksamheten vid dessa genomsyras av.<sup>7</sup> I de numera klassiska artiklarna *Doing gender* (West & Zimmerman, 1987) och *Doing difference* (West & Fenstermaker, 1995) diskuterar författarna genus som det sociala agerandet för att uppnå identifikation som kvinna eller man. Detta agerande utförs offentligt och genusgörandet handlar om en ständigt pågående process av att "göra skillnad". Grundläggande komponenter i genusgörande är

<sup>6</sup> Observera att det inte handlar om att övergå till en regellös tillvaro, utan vad som regleras och hur.

<sup>7</sup> Inom det genusvetenskapliga området i Sverige har användningen av "genus" eller "kön" som begrepp diskuterats (Mattsson, 2005). Jag har valt att använda båda begreppen och i samma betydelse.

alltså *isärhållande* av vad som betraktas som maskulint/manligt och feminint/kvinnligt men också en underordning av det feminina (Hirdman, 2001; West & Fenstermaker, 1995; West & Zimmerman, 1987). Det genusteoretiska fältet har sedan dess utvecklats till att allt mer lyfta fram ett intersektionellt perspektiv där olika sociala positioner och maktdimensioner i samhället, såsom kön/genus, etnicitet, social klass, ålder, sexualitet med mera, ses som strukturerande av handling (de los Reyes & Mulinari, 2005; Tina Mattsson, 2010; Messerschmidt, 2018; Pascoe, 2011; Spector-Mersel, 2006; West & Fenstermaker, 1995). Att göra genus (och andra positioner såsom klass) handlar både om individers handlande och strukturer som avgränsar och styr detta handlande. Det är också tydligt kontextbundet (exempelvis förändras vad som uppfattas som maskulint över tid och det skiljer sig också mellan olika sammanhang). Vanligtvis upprätthålls rådande strukturer genom agerandet (som ofta sker oreflekterat och snabbt), men också motstånd mot exempelvis genusstrukturer förekommer och på så sätt förändras dessa genom individers agerande (Martin, 2003). Martin (2003) konstaterar att arbetsplatser är "infused with gender" (s. 343), vilket också flera studier av SiS verksamhet synliggjort.

Slutligen förtjänar valet av benämningen etnicitet jämfört med svensk eller utländsk bakgrund att kort uppmärksammas. Frågan om benämningar som etnicitet är erkänt svår och uppfattas ofta som potentiellt känslig. Det kan också variera om det som diskuteras faktiskt *är* etnicitet eller snarare handlar om att man är invandrad, en uppdelning i invandrare – svensk oavsett om den som benämns invandrare faktiskt *har* invandrat och så vidare (Åkerström & Hambert, 2016). Etnicitet, till skillnad från dikotomin svensk respektive utländsk bakgrund, kan tolkas som tydligare förknippad med ett konstruktivistiskt perspektiv, så som förespråkas i denna studie. Såväl Åkerström och Hambert (2016), som Basic (2010) och Gruber (2013) har valt begreppet etnicitet, trots dess otydlighet, i sina rapporter. Det finns inget givet svar på detta utan handlar om val kring både vad man har som syfte att studera och vad det faktiskt är man fångar. Jag har valt, likt tidigare studier, att framför allt använda begreppet etnicitet, även om jag ibland varierar detta med uttrycket svensk och utländsk bakgrund. Det är dock i mitt material ganska uppenbart att det oftast inte är en specifik *etnisk grupp* som vare sig de intagna eller personalen beskriver utan snarare dikotomin svensk kontra utländsk bakgrund. Ibland i form av en mer luddig dikotomi där det enda tydliga är att det handlar om svensk "kultur" jämfört med "någon annan kultur". Det flytande förhållningssättet talar för att det handlar om olika former av gränsdragningar som bygger på inkludering och exkludering (Gruber, 2013), vilket ligger mer i linje med etnicitetsbegreppets konstruktivistiska ansats än den mer fyrkantiga och förment tydliga uppdelningen i svensk eller inte svensk bakgrund.

## Konflikter i relation till den totala institutionen och ett intersektionellt perspektiv

En tydlig indikation på en allvarlig konflikt är att någon avskiljs. TP ska utgöra ett stöd för att undvika att så sker. Den vanligaste upprinnelsen till avskiljning är att ungdomarna inte har lyssnat till tillsägelser samt olika former av oönskat beteende och regeltröts (Björck m.fl., 2012). Intervjuer med ungdomar dömda till slutna ungdomsvård visar hur deras hårt avgränsade tillvaro, särskilt på låsta och slutna avdelningar, innebär starkt begränsat handlingsutrymme för att göra motstånd. Motståndsstrategier som förekommer kopplas till vardagliga göromål, som att inte gå upp på morgonen eller gå in på rummet på kvällen (Pettersson, 2017a, 2017b). Wästerfors (2009, 2019b) har i flera studier av ungdomsvården inom SiS visat på betydelsen av sådana vardagliga rutininslag både för hur konflikter uppstår och hur de kan avledas (t.ex. genom att verksamheten fortgår). I en hårt reglerad tillvaro sätter denna typ av handlande press på personalen och hur sådant motstånd hanteras kan vara betydelsefullt för hur konflikter med mera eskalerar eller avstannar.

Wästerfors (2009) visar dock hur både personal och ungdomar är delaktiga i hur en situation utvecklas. Denna studie fångar betydelsen av både personalens och de intagnas ageranden genom deras berättelser om konflikter. En studie av hot och våld inom kriminalvården visar att den vanligaste situationen då hot/våld skedde var i samband med att personalen lämnade negativa besked. Det var dock inte främst beskedet i sig som upprörde utan hur det framfördes (Brottsförebyggande rådet, 2006). Detta är i linje med det så kallade *procedural justice*-perspektivet, vilket betonar vikten av just hur olika åtgärder utförs som det mest betydelsefulla för hur rättsväsendets olika instanser uppfattas och deras legitimitet (Pettersson, 2014a; Sunshine & Tyler, 2003; Tyler, 2006; Wästerfors & Burcar Alm, 2020). Ugelvik (2014) menar att maktutövningen i fängelser kan göras mindre smärtsam genom just vänligt bemötande, Hill (2005) lyfter upp betydelsen av att personalens agerande uppfattas som rättvist av ungdomar på särskilda ungdomshem, och Laanemets och Kristiansen (2008) poängterar att hjälpsamhet, i stället för disciplin och regler, skapade lugn på avdelningarna.

Stenström (2019; Stenström & Pettersson, 2021) visar utifrån delar av intervjuerna i denna studie<sup>8</sup> hur personalens agerande fram till de "fått nog" är inkonsekvent och på många sätt olika beroende på kontexten såsom olika tolkningar av situationen och val av personalen liksom vilka personer som är inblandade och hur de uppfattas (jämför Wästerfors, 2009). När personalen "fått nog" och ber den unge gå till sitt rum startar dock en process som Stenström benämner *konfliktmallen*. Stenström beskriver olika steg i denna, som närmast kan beskrivas som en informell (men för de inblandade tydlig) process. När personalen har "fått nog" ska ungdomen "gå in på rummet. Om ungdomen inte går självmant gäller följande: (1) transport till rummet med tvång, (2) nedläggning/fasthållning och sen transport till rummet eller avskiljningen (3), alternativt först

---

<sup>8</sup> De intervjuer som ingår är intervjuerna med intagna och personal vid de två LVU-institutionerna (en för flickor och en för pojkar) som tar emot de yngsta placerade ungdomarna i studien.



transport till rum och därefter till avskiljningen” (Stenström, 2019, s. 20). Denna process blir, till skillnad mot den föregående interaktionen, mer strukturerad och bestämd i det att ju mer motstånd från den intagne, desto mer tvång från personalen. Det innebär också att personalen ”läser fast” sina egna handlingsmöjligheter i ett ultimatum som de har mycket svårt att backa ifrån om de både ska behålla sin auktoritet och fortsatt framstå som att de är enhetliga och strukturerade i sitt förhållningssätt.

Personalens agerande har alltså stor betydelse för konflikter och konflikthantering. Trygghetsplanen bygger på att ta hänsyn till de intagnas uppfattning om hur de vill bli bemötta och att sedan följa detta när en konfliktsituation uppstår. Det finns alltså potential för att användandet av TP bidrar till mindre smärtsam maktutövning, vilket kan ha en positiv betydelse för relationer mellan de intagna och personalen.

Disciplinering och konflikthantering på särskilda ungdomshem och LVM-hem har också kopplingar till genus, ålder och etnicitet. Mycket av den forskning som gjorts om dessa frågor har studerat ungdomsvården (se dock Mattsson 2005; Laanemets & Kristiansen, 2008, för undantag), och huvudsakligen med ett genusperspektiv. De undersökningar som studerat både LVU och LVM, antyder dock att det finns skillnader i nivån av detaljdisciplinering och repression mellan ungdomsvården och vuxenvården, där förekomsten av båda dessa dimensioner är högre inom ungdomsvården (Jeanneau, 2002; Laanemets & Kristiansen, 2008), vilket också stöds av jämförelser av de separata studier som finns av ungdomsvården respektive LVM, vilket delvis har med ålder att göra. Studier visar även på tydliga skillnader i relation till konflikter både utifrån ungdomarnas och personalens kön, och det är påfallande likheter mellan olika studier som gjorts av detta (Gruber, 2013; Hilde & Claezon, 2005; Laanemets & Kristiansen, 2008; Mörner & Björck, 2011; Pettersson, 2009, 2014b).

*Dels beskrivs flickors och pojkars agerande, liksom hur de bör hanteras, olika. Pojkar är raka, de behöver tydliga gränser, måste markeras mot, personalen behöver sätta sig i respekt hos dem (vilket särskilt gäller för kvinnorna i personalen) och avskiljningar kan vara bra och ett sätt att ”markera” för pojkarna vad som gäller<sup>9</sup>, och det framstår som att det är en högre nivå av ”ordergivning” från personalens sida gentemot pojkar. Flickor däremot är manipulativa och konflikter på avdelningen är svårare att uppfatta (vilket framför allt gäller för män i personalen), personalen bör främst hantera konflikter med dem genom samtal, avskiljningar innebär en ytterligare kränkning och bör undvikas i möjligaste mån (Gruber, 2013; Laanemets & Kristiansen, 2008; Pettersson, 2009, 2014b).*

*Dels tillskrivs kvinnor och män i personalen olika betydelse för konflikter liksom för hanteringen av dem (se Laanemets & Kristiansen, 2008; Tina Mattsson, 2005, för liknande beskrivningar inom LVM-vården). Inställningen till män är kluven. Å ena sidan uppfattas män i högre grad provocera fram konflikter. Dels genom ett förhållningssätt där de i större utsträckning deltar i maktkamper, markeringar och hårdare gränssättning (framför allt mot pojkar) än kvinnorna, dels genom deras fysiskt större kroppar*

---

9 Studierna utgår i stor utsträckning i detta avseende från ett personalperspektiv på avskiljningar. I intervjuer med pojkar dömda till sluten ungdomsvård förekom dock flera berättelser om hur plågsamt de upplevde det att vara avskild och hur destruktiva sådana ingripanden kan vara för deras relation till personalen (Pettersson, 2017a, 2017b).

som i sig själva kan uppfattas som provokativa (framför allt för pojkar). Å andra sidan uppfattas det som nödvändigt att män är på plats när (fysiska) konflikter uppstår, inte minst med hänsyn till just deras (oftast) större fysiska styrka. Kvinnor däremot uppfattas som bättre rustade för att förebygga konflikter vid avdelningarna och att de ser till att det inte går så långt som till fysiska konflikter eller avskiljning, bland annat på grund av att de uppfattas som mer inriktade mot att resonera om saker och att de har ett mindre konfrontativt förhållningssätt (Gruber, 2013; Hilde & Claezon, 2005; Laanemets & Kristiansen, 2008; Pettersson, 2009, 2014b; Silow Kallenberg, 2016). Gruber (2013, s. 55f) beskriver också hur män som inte tar en självklar och aktiv del i (fysiska) konflikter, utan i stället ger uttryck för rädsla och osäkerhet, riskerar att hånas av annan personal och inte anses passa in, till skillnad från kvinnor vars rädsla nästan förutsätts och tas hänsyn till.

Även kombinationen av ålder och kön tillmäts betydelse i flera sammanhang, exempelvis i form av att yngre män anses vara mer provocerande och yngre kvinnor ses som ett potentiellt problem på pojkavdelningar, exempelvis för att de har svårare att få respekt och kunna hantera konfliktsituationer (Laanemets & Kristiansen, 2008; se även TinaMattsson, 2005). Gruber (2013; se även Tina Mattsson, 2005) har också pekat på att etnicitet generellt är närvarande som en dimension som strukturerar handlandet och ges betydelse i arbetet vid institutionerna, och att den också tillmäts viss betydelse för konflikter, till exempel att invandrapojkar skulle ha mer respekt för personal med sådan bakgrund. Det finns också vissa kvantitativa studier vars resultat bekräftar den kvalitativa bilden. Bland annat drar Palmstierna (2004) slutsatsen, i sin studie om hot och våld på LVM-hem för kvinnor, att det föreföll vara gynnsamt med en lägre andel yngre män i personalen. Även Jeanneaus (2002) studie om arbetsmiljö och behandlingskultur ger partiellt stöd för den kvalitativa bilden.

Samtidigt som mycket talar för att exempelvis etnicitet på flera sätt har betydelse för vården och dess organisering går detta inom ramen för den totala institutionen också att problematisera. Åkerström och Hambert (2016), som menar att etnicitet uppenbarligen har betydelse och ges betydelse inom ramen för vardagen vid särskilda ungdomshem, visar också hur det samtidigt finns det som tyder på att etnicitet kan vara en mindre "väsentlig bas för gruppering" (s. 9) vid den totala institutionen, alltså att etnicitet spelar mindre roll för detta vid särskilda ungdomshem än i samhället utanför. Exempel på det är hur personer som tidigare varit främlingsfientliga i institutionens kontext både umgås med och kan komma bra överens med personer med invandrarbakgrund. Författarna argumenterar i sin analys för att den totala institutionens "ihoptvingande", som oftast uppfattas som negativt, kan leda till oväntade vänskaper som inte hade skett i samhället utanför, vilket kan tyda på en lägre grad av konflikter beroende av etnicitet.

# Material och urval

Här beskrivs material och urval. I Bilaga 2 beskrivs hur intervjuerna betraktas i studien, analysförfarande och etiska aspekter.

I diskussion med FoU-enheten på SiS huvudkontor valdes sex institutioner ut för att tillfrågas om deltagande i studien. Urvalet byggde på att det skulle vara institutioner där det anses förekomma mer konflikter än på många andra institutioner, men också geografisk placering vägdes delvis in. Vid tillfället för studiens genomförande hade det kommit ut direktiv från generaldirektören om att *alla* institutioner skulle arbeta med Trygghetsplanen, men en del institutioner låg före i detta arbete jämfört med SiS som helhet. Ett urvalskriterium blev därför att få med de institutioner som bedömdes ligga före andra. Ytterligare kriterier som vägdes in var att det skulle ingå minst två institutioner vardera med pojkar, flickor, kvinnor och män. Detta för att inte en institution skulle bidra med hela bilden kring exempelvis män inom LVM, och för att det gynnar avidentifiering att inte endast en institution av en viss typ ingår.

Fem av de tänkta institutionerna tackade relativt omgående ja till att delta medan den sjätte var mycket svår att ens få svar från.<sup>10</sup> Efter en tid bestämdes att den fick utgå då det bedömdes som stor risk att det skulle bli svårt att få till en fungerande datainsamling om det inte ens gick att etablera en någorlunda kontinuerlig kontakt med institutionen. Efter detta tillkom ytterligare en institution, på inrådan av en av institutionscheferna, som menade att givet intresset för konflikter borde denna också vara med. Denna institution tackade också omgående ja till att delta. I slutändan ingick alltså sex institutioner och intervjuer har skett vid sammantaget 21 olika avdelningar.<sup>11</sup>

På ungdomssidan ingår både akut- och utredningsavdelningar<sup>12</sup> och behandlingsavdelningar, liksom låsta och öppna avdelningar. De öppna avdelningarna var dock i praktiken till viss del tillåsta i form av att exempelvis yttre skalskyddet var låst. Vid en av dessa avdelningar förklarade en i personalen att den egentligen skulle vara öppen men att de ungdomar som var placerade där inte klarade av det varför de fått "låsa till".<sup>13</sup> På vuxensidan har de flesta avdelningarna varit låsta. På ungdomssidan, både för flickor och pojkar, ingår både avdelningar med inriktning mot skolpliktiga unga och avdelningar med inriktning mot den äldre gruppen som inte längre är skolpliktiga. På LVM-sidan finns ingen så tydlig indelning, men inga avdelningar som huvudsakligen

---

10 I vissa fall kontaktades institutionschefen direkt, i andra tog verksamhetsdirektören först kontakt med institutionschefen.

11 Att det inte ingår åtta institutioner är för att det vid vissa av institutionerna förekommer avdelningar både för flickor och pojkar respektive kvinnor och män.

12 I de fall det är en kombinerad akut- och utredningsavdelning kommer dessa framöver att hänvisas till som akutavdelningar för enkelhetens skull.

13 Något personen också menade gav problem relaterat till konflikter då avdelningen och personalstyrkan inte var anpassad efter detta.

tar emot de äldsta av LVM-klienterna ingår. Detta utifrån att information från såväl huvudkontoret som institutionspersonal tydde på att konflikter var mindre förekommande i de fall klienterna var påtagligt äldre vid avdelningen.

I redovisningen kommer institutionerna att ges fiktiva namn och dessutom sammanföras på så sätt att alla avdelningar för flickor ges samma namn trots att de ligger vid olika institutioner och det dessutom är flera avdelningar som intervjuerna har genomförts vid. Det blir alltså ett gemensamt namn för pojkavdelningar (**P**elargonen), ett för alla flickavdelningar (**F**jällklockan), ett för avdelningarna för kvinnor (**K**aprifolen) och slutligen ett gemensamt namn för avdelningar för män som ingår (**M**ånviolen). Observera betydelsen av begynnelsebokstaven som markering för både kön och ålder, och på så sätt även verksamhetsgren (LVU eller LVM). **P**:et i Pelargonen betyder alltså att det är en avdelning för Pojkar (det vill säga LVU) medan **M**:et betyder att det är en avledning för Män (dvs. LVM). Antal intervjuer per "avdelningstyp" framgår nedan.

Avdelning	Intagna	Personal	Totalt
Fjällklockan (flickor, LVU)	17	8	25
Pelargonen (pojkar, LVU)	30	10	40
Kaprifolen (kvinnor, LVM)	9	4	13
Månviolen (män, LVM)	11	6	17
<b>Totalt</b>	<b>67</b>	<b>28</b>	<b>95</b>

På pojksidan har fyra personer intervjuats två gånger. Det innebär att det är 30 intervjuer men 26 personer som ingår i det materialet. Anledningen till detta är att TP är tänkt att vara ett dokument som uppdateras och förändras vid behov (Rennerskog, 2016). Det bedömdes därför vara av intresse att även följa upp en del av de intervjuade när möjlighet till det gavs. De uppföljande intervjuerna var dock betydligt kortare och bedömdes sällan ge någon ny information utan innebar huvudsakligen ett kort upprepande av vad som sagts vid första intervjun eller ännu mindre information. Inget hade hänt med avseende på TP. Efter detta beslutades att inte göra mer än en intervju med samma person och att koncentrera arbetsinsatsen till att få med fler personer i stället för att återkomma till samma person. Bland personalen inom LVM är fyra av de intervjuade kvinnor och sex män och inom LVU är åtta av de intervjuade kvinnor och tio män. Vid fyra av intervjuerna (endast intagna pojkar) behövdes tolk vilket löstes genom telefon-tolkning.<sup>14</sup>

Att i redovisningen föra samman flera avdelningar till en gemensam utifrån ålder och kön har även nackdelar, exempelvis då det skyler eventuella skillnader mellan olika specifika avdelningar eller institutioner, vilket förstås förekommer.<sup>15</sup> Det finns dock be-

14 Två av intervjuerna med personal inom LVM-vården och fyra av intervjuerna med män intagna inom LVM-vården har Jonna Rennerskog (som arbetade som forskningsassistent i projektet) genomfört. Resterande 89 intervjuer har genomförts av mig, Tove Pettersson. Intervjuerna har transkriberats i sin helhet av Jonna Rennerskog och Albin Stenström (som också arbetat som forskningsassistent i projektet).

15 I hela analysen har vilken avdelning den intagne eller personalen varit vid framgått. Det är alltså bara i redovisningen som de förs samman.

gränsningar i hur detaljerade analyser det är möjligt att göra av ett material av denna omfattning, och huvudsyftet har inte varit att se på skillnader mellan olika avdelningar eller institutioner utan ett mer generellt syfte, såsom skillnader mellan pojk- och flickavdelningar. Att olika institutioner och avdelningstyper ingår motiveras dessutom i första hand av att få en *bredd* i materialet, inte av att kunna jämföra dem sinsemellan på "enhetsnivå". Där så har ansetts betydelsefullt för analysen har dock avdelningstyp ändå synliggjorts, exempelvis att det gäller en akut- och utredningsavdelning, eller att skillnader mellan låsta och öppna avdelningar berörs.

Vid samtliga institutioner utom en har materialinsamlingen fungerat mycket smidigt, mycket tack vare personal vid institutionerna. Vid en institution var det dock betydligt svårare att få tillgång till intervjupersoner, särskilt med personalen som hade svårt att avsätta tid till intervjuer. Efter en tid, då datainsamlingen sedan ganska länge var klar vid samtliga övriga institutioner, avbröts därför insamlingen där i förtid. Det har dock inte påverkat kriterierna ovan om intervjupersoner från minst två institutioner för varje typ av behandling. Då det redan fanns 95 intervjuer i materialet ansågs inte heller fler intervjuer vara nödvändiga för studiens kvalitet.

# Arbetet med Trygghetsplanen

Innan jag beskriver den större kontext Trygghetsplanen (TP) ska användas i beskrivs arbetet med den enligt personalen och hur det är organiserat. Här tas också upp de utmaningar personalen urskiljer. Därefter följer ett avsnitt om upplevelser av att *göra* Trygghetsplanen. Uppfattningar om att den görs, om den följs och vilken betydelse det har kommer att redovisas i rapportens sista empiriska kapitel, efter beskrivningen av den större kontexten. Där redovisas även vad som tas upp i de intervjuades TP och hur det stämmer överens med vad de berättar i intervjuerna om hur de vill bli bemötta.

## Organisering och utmaningar

Organiseringen av arbetet med Trygghetsplanen förefaller ganska lika inom verksamheterna LVM och LVU. Det görs på liknande sätt och man står huvudsakligen inför samma typ av utmaningar. Jag kommer i detta avsnitt att beskriva hur arbetet med TP organiseras vid avdelningarna samt beskriva de utmaningar och föreslagna lösningar som personalen identifierar kring organiseringen av TP. Avsnittet bygger på vad personalen beskrivit i intervjuer och kan förstås skilja sig mot tänkta eller förväntade rutiner och förfaringsätt vid avdelningarna.

Trygghetsplanen görs i de flesta fall tidigt, under de första dagarna, och i samband med att en intagen tas in på en institution. När en intagen byter avdelning och redan har en TP förekommer beskrivningar om att denna bara tas över av den nya avdelningen, att den ses över och ibland även att de gör en ny. Enligt samtliga intervjuade läggs TP in i SiS klient- och institutionsadministrativa system KIA. Vad gäller övrig förvaring skiljer det sig åt mellan avdelningarna. På vissa ställen tycks den bara finnas digitalt i journalsystemet, men vid de flesta avdelningar berättar man också om kompletterande förvaring såsom i den intagnes "pärm" eller förvaring gemensamt i en pärm där man kan se över alla TP samtidigt. Mest tillgänglig tycks den vara på de avdelningar där man sätter upp den på en anslagstavla i personalrummet på avdelningen. Utifrån intervjuerna och frågan om lättillgänglighet och möjlighet att enkelt uppdatera sig om de intagnas olika TP, tycks en placering på anslagstavla vara att föredra. Om det kan finnas problem med att den blir *för* lättillgänglig, i bemärkelsen att personer som inte bör ha tillgång till den kan ta del av den, framgår inte av intervjuerna. Det bör rimligen vara en fråga som handlar om vilka som har tillgång till personalrummet och kan kanske skilja sig åt mellan olika avdelningar.

TP görs alltså tidigt i samband med att en person tas in vid avdelningen. Det är också i enlighet med de instruktioner som gått ut centralt (Rennerskog, 2016). Men både på ungdomssidan och inom vuxenvården identifieras detta av flera av de intervjuade som

potentiellt problematiskt. Oftast beror denna skepsis på att de intagna kan må mycket dåligt, både för att de kan vara påverkade av droger och för att de kan vara i en akut kris. Båda orsakerna gör att de som påpekat detta ifrågasätter hur meningsfulla svaren på TP blir i sådana lägen. Detta stöds också av vad flera av de intervjuade intagna berättar om (se kommande avsnitt).

Ytterligare en anledning som lyfts fram är att TP ibland görs i samband med allt annat som ska göras, som en del av *"intagningskittet"*, och riskerar att bara blir en del av alla andra papper som ska fyllas i och besvaras i samband med intagningen. En del som är kritiska till det tidiga genomförandet menar att detta kan hanteras genom att man följer upp planen i ett senare skede för att dels stämma av om det som sades stämmer, dels fylla ut den om den upplevs som *"tunn"*. Det leder över i ett resonemang som flera av de intervjuade fört, att TP bör vara ett *"levande dokument"* samt frågan om den verkligen är det. Det är inte helt givet vad som avses med levande dokument, och det förefaller delvis vara en form av institutionaliserat språkbruk som används både om detta och andra delar av verksamheten. Betydelsen glider ibland in på att det handlar om att alla ska ha kunskap om de intagnas TP, något jag kommer till nedan, men framför allt tycks begreppet ett levande dokument användas som en beteckning på att TP ska vara en integrerad del av behandlingen och att informationen i den ska stämmas av och uppdateras så att den är aktuell. Alltså på sätt och vis motsatsen till ett papper bland alla andra som skrivs.

Flera av de som lyfter detta problem menar att TP och principen bakom den passar väl in i den behandlingsidé som redan präglar avdelningen, med inslag såsom mycket samtal, relationsbyggande och Motiverande samtal (MI). De kan däremot vara mer tveksamma till om TP faktiskt blir ordentligt integrerad i detta arbete, vilket hör samman med både att den ska vara aktuell och användas konkret i behandlingen och att den måste var känd för alla, eller i vart fall de flesta, i personalen. Vad gäller möjligheten att vara aktuell så handlar det både om att den följs upp om den görs tidigt och att den aktualiseras och eventuellt revideras vid incidenter/konflikter<sup>16</sup> eller när man uppfattar att det finns risk för sådana. Det är många av de intervjuade i personalen (oavsett om de talar om ett levande dokument eller inte) som menar att när det händer en incident så tar de fram TP och använder den i samtalet med den intagne som följer på detta. Likaså framhålls att det framför allt är vid dessa tillfällen som den revideras, om det görs en revidering. Intrycket från intervjuerna och de TP jag fått tillgång till är dock att TP sällan revideras, varför det är så är dock oklart utifrån intervjuerna. Flera av de intervjuade menar alltså att det finns utrymme för att använda TP mer systematiskt än vad som görs i dag.

Rutiner för att kommunicera ut TP till den personal som arbetar med ungdomarna spänner från att inga sådana rutiner förekommer till att den regelbundet tas upp vid överlämningar och/eller arbetsplatsträffar (APT) och behandlingskonferenser (BK). Liksom i pilotstudien (Rennerskog, 2016) urskiljs detta moment, att alla ska ha kunskap om de intagnas TP, som en av de största utmaningarna från personalens sida (något

---

<sup>16</sup> I intervjuerna har jag konsekvent talat om konflikter. Även de intervjuade intagna har oftast hållit sig till den benämningen medan personalen talar både om konflikter och incidenter.

som också de intervjuade intagna tar upp). Ett vanligt uttalande är att det är *upp till var och en* att ta reda på vad som står i TP. En av de risker som kan identifieras med att ha en TP som inte följs är att det i fler bemärkelser kan bli kontraproduktivt (se kommande avsnitt). Därför är överföring av innehållet i TP ett centralt moment i arbetet med TP vid avdelningarna. Särskilt sårbart är detta i relation till (tim)vikarier (se även Rennerskog, 2016). Hur detta ska göras är inte helt enkelt att lösa eftersom det finns en konkurrens i form av att det finns mycket information och dokument som är viktiga att läsa och känna till och att det måste bli en rimlig nivå på sådant arbete för personalen. Personalens huvuduppgift (i vart fall behandlingsassistenternas) är att vara med klienterna, och alltför mycket tid med dokumentation och att läsa olika dokument minskar förståelsen för den tid de kan vara ute på avdelningen.

Det är alltså en balansgång mellan vikten av att personalen är insatt i TP:s innehåll för de unga och att TP inte blir ännu en betungande administrativ syssla som ska göras. Som nämns ovan kan en viktig del av detta vara att de finns lätt tillgängliga i en pärm eller kanske helst på anslagstavlan i personalrummet. Att behöva gå in i journalen för varje ungdom för att läsa TP minskar möjligheterna till att detta görs och tar också mer tid för personalen.

Men för att man ska ta del av TP regelbundet och i den utsträckning det krävs understryks också betydelsen av rutiner. Något som urskiljs i intervjuerna är att det uppfattas som lättare att vara uppdaterad kring och att använda sig av TP när det antingen har skett incidenter kring en intagen eller det är oroligt och man förväntar sig att det kan komma att hända. När det är lugnt och inget händer glöms TP och dess innehåll bort, något som vissa menar kan vara en nackdel om en situation sedan uppstår. Vissa beskriver också att de systematiskt använder sig av TP när de ska lämna negativa besked, en typ av situation som urskiljs både i mina intervjuer och i andra studier (se t.ex. Brottsförebyggande rådet, 2006) som kritiska för uppkomsten av konflikter. Även vid andra samtal man bedömer som "svåra" förekommer det att man tar fram och tittar på informationen i TP innan man pratar med den intagne.

Utöver lättillgänglighet i pappersform så berättar flera av de intervjuade att TP tas upp vid överlämningar respektive APT och/eller behandlingskonferenser. Särskilt när det finns en oro kring att något ska hända kring en intagen eller det har skett incidenter så diskuteras TP vid överlämningar. Någon menar även att det är bra att det kommer muntligt vid överlämningar så att inte var och en behöver gå och titta i pappren utan enkelt får det till sig vid större samlingar av personalen. Det framstår också som tidseffektivt att det dras muntligt vid i vart fall vissa tillfällen snarare än att var och en *måste* läsa pappren.

Kanske får man i den ibland tajta vardag som institutionsarbetet kan utgöra nöja sig med en nivå där det för en intagen inte uppfattas finnas en risk för konflikter, och någon sådan (ännu) inte heller har skett, efter en tid nöja sig med att dessa får mindre uppmärksamhet. Då kan i stället mer tid och kraft koncentreras till intagna där TP kan anses mer central för bemötandet. Kring intagna som "*vobblar*" eller "*stimmar*" som det ibland uttrycks, eller där det skett incidenter vid avdelningen eller på tidigare placeringar, bör dock en rutin införas att TP ska tas upp muntligt (innehållet, inte bara på-



minna om att titta på den) vid de dagliga överlämningarna. Att vänta till APT eller BK kan i dessa situationer vara för sent. Dock vore det bra om det även infördes en rutin av att TP tas upp vid APT och BK, om avdelningen har fungerande sådana tillfällen, men då inte enbart för de ungdomar/klienter där man förväntar sig att något ska hända. I ett fåtal av intervjuerna har det framgått att mycket få av personalen deltar vid dessa tillfällen. I de fallen måste det i första hand prioriteras att fungerande sådana avstämningar kommer i gång. Det bör också vara rutin att man, om man inte redan är uppdaterad på en intagens TP, inför negativa besked och svårare samtal uppdaterar sig på denna. I detta fall bör det kunna räcka med att TP finns lätt tillgängliga på personalrummet/ expeditionen för den personal som ska genomföra samtalen.

En särskild utmaning är hur vikarier, som kan vara vanligt förekommande i arbetet vid institutionerna, ska få kunskap om vad som står i Trygghetsplanerna. Dessa deltar inte i APT och BK utifrån vad de jag intervjuat berättat. Rutiner för vad de ska göra och läsa innan de går ut på avdelningen och att detta måste ske för att de ska anses kompetenta att genomföra arbetet, *liksom avsatt arbetstid för detta*, bör alltså finnas, och alltså inte bara i form av att de *uppmanas* eller *förväntas* göra detta.

Slutligen några ord om vilka det är som gör Trygghetsplanen med de intagna. Vid de flesta avdelningar verkar det vara många olika i personalen som gör TP med de intagna; ibland gör kontaktpersonen TP, ibland den som är med och tar emot när någon ny kommer. Några i personalen berättar om att det tidigare var ett fåtal som gjorde TP men att man frångått det, vilket man tycks vara nöjd med. Det beskrivs som att det ger ett större engagemang och bättre kunskap om TP om flera gör den. Det finns dock information om att ett fåtal i personalen fortfarande gör den vid en av avdelningarna. Avsikten med detta är att det ska ge likhet i hur den fylls i. Det är säkert rimligt att anta att det blir större likhet om det är samma personer som gör dessa varje gång. Frågan är dock om det är just likhet som är det väsentliga ifråga om TP:s genomförande. Det kan vara positivt om några få gör dem om det är kopplat till kompetens att genomföra samtalen, men just likhet i sig är troligen inte så viktigt. Detta ska i så fall vägas mot att fler tycks bli engagerade i arbetet, och har kunskap om TP, när det inte är ett fåtal som gör dem, och att utmaningen att få till kunskap och engagemang kan bli större vid avdelningar som organiserar det så att endast ett fåtal gör dem. I relation till detta kan konstateras både att de intagna inte verkar lägga någon egentlig betydelse vid vem som genomfört själva samtalet med dem, och att personalen själva verkar tycka att det är relativt enkelt att genomföra dessa samtal (se nedan).

## Att göra Trygghetsplanen utifrån personalens och de intagnas perspektiv

Den övervägande delen av dem som genomfört en TP är mycket positiv och har tyckt att det varit enkelt att föra dessa samtal med intagna. TP uppfattas av de flesta, med något undantag, som enkel och lätt att förstå för de intagna. Några menar att det är viktigt att

ibland hjälpa de intagna på traven genom att försöka ge exempel, be dem utveckla och så vidare, för att inte få alltför korta och ogenomtänkta svar. Några undantag när det inte har gått bra nämns, och det handlar då framför allt om att den intagne inte mått tillräckligt bra för att klara av att genomföra samtalet. Som nämnts menar vissa att samtalen i dessa fall antingen bör hållas lite senare, eller att man följer upp dessa intagna för att se om det som sades i TP stämmer när situationen och måendet stabiliserats för den intagne.

De intervjuade ungdomarna och klienterna har en delvis annorlunda bild av att göra Trygghetsplanen än personalen och det finns också vissa skillnader mellan vuxenvården och ungdomsvården. Därför redovisas dessa separat för denna fråga.

Bland de *vuxna intagna* urskiljs inga tydliga skillnader mellan kvinnor och män utan den bild som framträder är relativt likartad. Flera av de intervjuade svarar bara kort att det var okej, men inget särskilt. De gjorde det bara för att ha det gjort. Det var mycket papper som skulle fyllas i och detta var bara något bland mycket annat som hände när de kom till institutionen. Någon invänder att det inte var något *samtal*, utan bara ett papper de skulle kryssa i. Ingen av de intervjuade framstår som att de var särskilt engagerade i genomförandet av TP även om vissa alltså tyckte att det var okej att göra den.

Vad som dock framgår tydligt i intervjuerna med vuxna intagna är att deras erfarenheter med emfas understryker vissa av personalens farhågor kring att det finns problem med att göra TP för tidigt när de tas in vid institutionen. Den övervägande bilden av intervjuerna med intagna inom LVM är att de varit ganska "borta" vid tillfället de gjort TP och har mycket diffusa minnen av den, om ens några, vilket de också själva påtalar är ett problem. De intervjuade ger dock *inte* uttryck för att det inte spelar dem någon roll att de var medtagna utan bara vill ha samtalet avklarat. Tvärtom menar de i stället att den *borde* göras vid annat tillfälle eller följas upp senare. Detta visar på en form av engagemang i att man vill få förmedla den information som TP handlar om till personalen. Stellas (Kaprifolen) berättelse nedan visar exempel på hur intagna beskriver problemen med att TP görs tidigt, när de ofta är medtagna och påverkade.

Stella: Man kanske skulle prata lite mera efter ett tag för oftast så har man kommit direkt från gatan, jag hade ändå varit på avgiftning några veckor innan liksom så jag var ändå drogfri, hyfsat, när jag kom hit, så jag minns det. Men jag tror att det är jättemånga som inte har en susning om att de ens har pratat om det ... liksom du vet ... så jag tror kanske det, ja jag vet inte. Man kanske skulle låta det gå lite. Jag förstår att man vill ha det direkt men man kanske skulle ha nån uppföljning eller nånting liksom.

(Kaprifolen)

Adam (Månviolen) berättar att han "*var inte helt klar i huvudet då när de ställde frågorna*". På en uppföljande fråga om han tyckte det var ett bra tillfälle att fylla i TP svarar han att det hade varit bättre att göra den senare, eftersom den inte heller följdes upp. De intagna inom LVM urskiljer alltså i hög utsträckning att tidpunkten för TP-samtalet läggs för tidigt när de inte är i form för att ens minnas vad som sker. De kommer dock ihåg vid intervjutillfället att de har gjort en TP. Flera av de *intagna ungdomarna* däremot kommer

vid inledningen av intervjusamtalet *inte* ihåg att de gjort TP, men efter att jag beskrivit vad samtalet handlar om kommer de flesta av dessa ihåg att de haft ett sådant samtal. Vissa skillnader kan också iakttas mellan både ungdomar och LVM-klienter, där ungdomarna är generellt mer positiva än klienterna, samt mellan flickor och pojkar, där pojkarna är något mer positiva än flickorna.

Ungefär hälften av de flickor som svarat på hur det var att göra TP svarar mycket kort att det var bra eller okej att göra den, ett antal tyckte det var svårt eller rörigt eller vid fel tillfälle medan ytterligare några inte minns hur det var och inte heller vad de svarade. Det finns alltså även bland flickorna exempel på att de tycker att TP görs vid fel tillfälle. Hedda (Fjällklockan) berättar exempelvis att *"alltså jag minns inte"* eftersom hon *"va påverkad när jag kom hit"*. För Hedda var det alltså liknande som för de intagna inom LVM, att påverkan av droger och/eller alkohol gör den första tiden diffus. Men det kan också upplevas som fel tillfälle av andra orsaker än drogpåverkan. Fiona (Fjällklockan) menar att tillfället var fel eftersom hon var mycket upprörd och hade drabbats av panik när hon kom till institutionen. Hon hade blivit hämtad av polisen och fått byta både bil och poliser som körde henne vid flera tillfällen på vägen till institutionen. Fiona berättar så här om att i det läget göra TP:

Fiona: Alltså just **då** va jag, jag kom inte ihåg nåt för jag hade precis fått en ... panikattack. Så jag kunde knappt andas så jag va, jag va jättearg och jag va lite så, men jag va ganska lugn ändå. Men jag va lite helt, alltså sådär, jag va ledsen och **arg** och **allting** i en och samma. Och hade svårt att andas så jag kommer inte ihåg så mycket, men det va jobbigt liksom. Det är jobbigt att komma hit.

[..]

Fiona: För mig va det bara hur jag, alltså jag tänkte på att slå **ner** personalen, det va det enda som dök upp i mitt huvud just då. Men jag lyckades hålla mig (*Fiona skrattar*).

(Fjällklockan)

Bland de intervjuade pojkarna så berättar en tydlig majoritet av dem att de tyckte det var lugnt att göra TP, som att ha ett normalt samtal bara, liksom att det var bra, och till och med jättebra att göra den. Enstaka tyckte det var meningslöst, en berättar att han inte mådde bra när han gjorde den och ville inte göra den, och slutligen var det en pojke som tyckte att det var konstiga frågor. Bland pojkarna förekommer inga berättelser om att de varit påverkade eller liknande när de gjort den. Alfred, som kom mitt i natten till institutionen och gjorde TP dagen efter, tycker exempelvis att det var lätt att göra den. Carlos (Pelargonen) säger att det *"var jättebra och det gick så bra"* och Malik (Pelargonen) berättar att *"jag kände att jag mådde bra efter att jag hade pratat med dem, och jag mådde också bra när jag förstod att de har förståelse för min situation"*. Theo (Pelargonen) är också mycket nöjd med samtalet, men blir nästan lite misstänksam, kanske var det för bra? Vid samtalet togs många detaljerade frågor kring hur han ville bli bemött upp och han *"tänkte att, hur kan personalen hålla koll på det här i en sån hetsig situation, hur kan dom veta exakt hur jag tycker att det är?"*.

Sammanfattningsvis visar intervjuerna att det är vanligare att de vuxna än att ungdomarna anser att TP görs för tidigt, i ett skede när de fortfarande är påverkade eller under avtändning. Med tanke på de olika uppdragen, och att det av denna anledning är vanligare att en vuxen intagen än att en ungdom kommer in påverkad och är i behov av avtändning, är inte denna skillnad särskilt förvånande. Det innebär dock att det inom LVM-vården finns anledning att se över när intervjuerna görs, mot bakgrund av både intervjuerna med personal och intagna. Samtidigt förekommer också berättelser hos ungdomar, dock enbart hos flickorna i detta material, om att det upplevdes som fel tillfälle att ha TP-samtalet. På ungdomssidan ger dock inte studien stöd för att det finns något generellt behov av att se över när TP görs, men det kan finnas anledning i enskilda fall, beroende på omständigheterna, att inte göra det alltför tidigt. Det framstår också som att ungdomar är mer positiva än de inom LVM (vilket möjligen förklaras av att de inom LVM menar att den görs vid fel tidpunkt) samt att de intervjuade pojkarna är mer positiva än flickorna. Någon förklaring till det senare går inte att ge utifrån materialet.

## Sammanfattning i punktform

- De flesta intervjuade, både bland de intagna och personalen, anser att det är positivt att institutionen arbetar med Trygghetsplanen.
- Den största utmaningen tycks fortfarande vara att personalen ska känna till Trygghetsplanerna, särskilt svårt är detta för vikarier.
- För att underlätta för att alla enkelt ska kunna ta del av dem bör TP förvaras lättillgängligt och inte enbart i KIA. De bör också presenteras muntligt vid exempelvis behandlingskonferenser och överlämningar, särskilt i de fall där man kan förvänta sig konflikter med en intagen.
- Flera menar att TP kan användas mer systematiskt än den görs i dag. Detta kan exempelvis göras genom att den aktualiseras när personalen ska meddela negativa beslut eller ha svåra samtal med den intagne.
- Det bör finnas en särskild rutin för hur vikarier ska ta del av TP och även finnas avsatt tid för detta.
- Både personal och intagna, framför allt inom LVM-vården, menar att det finns problem med att TP ibland görs för tidigt, exempelvis när den intagne fortfarande är drogpåverkad.
- Det förefaller som att engagemanget och kunskapen om TP är större om fler i personalen är involverade i att göra TP än om endast samma personer alltid gör den. Då både personalen och de intagna beskriver det som ett relativt enkelt samtal att ha bör det inte finnas några hinder för det.

# Konflikter och tvångsvårdande institutioner – de intagnas berättelser

På flera sätt är konflikterna vid institutionerna präglade av likheter med konflikter i familjer och på arbetsplatser, eller för den delen i skolan. Sådant som datortid eller vem som ska få ha fjärrkontrollen kan självfallet skapa konflikter även i andra sammanhang än vid en institution. Men det är också en speciell kontext när konflikter uppstår vid en total institution, vilket både kan förstärka och dämpa konflikter, liksom vara *orsaken* till att de uppstår. Ett övergripande tema i studien är hur kontexten av den totala institutionen påverkar konflikter på olika sätt. Därför kommer fokus i analysen av konflikter att riktas mot betydelse av denna kontext. Det finns också speciella konsekvenser av konflikter inom ramen för låsta institutioner där personer vistas genom tvång. Ett exempel på detta är att konflikter som eskalerar kan leda till avskiljning, eller isolering som det ofta kallas av de intagna. Andra exempel är att konflikter kan få betydelse för hur lång tid den intagne tvingas vara kvar vid institutionen och om den får börja vistas i mer öppna former eller inte (jämför Goffman, 2005; Pettersson, 2017b, 2017a). Berättelserna om konflikter på avdelningarna skiljer sig åt mellan de intervjuade intagna där en del beskriver en situation med få eller inga konflikter mellan vare sig de intagna eller med personalen, medan det i andra änden förekommer beskrivningar av en närmast kaotisk tillvaro med återkommande konflikter och larm. Det senare handlar framför allt om konflikter mellan intagna och personal och är mindre frekvent än den andra ytterligheten, att man inte tycker det är konfliktfyllt alls.

Kapitlet struktureras på så sätt att det inleds med en mer övergripande beskrivning med fokus på den totala institutionens kontext och dess betydelse för konflikter utifrån de intagnas berättelser. I denna del lyfts också berättelser från de intagna om hur de uppfattar och påverkas av konflikter vid institutionen mer generellt, oavsett egen inblandning eller inte. Avslutningsvis avhandlas den kanske allvarligaste konsekvensen av konflikter, upplevelser av avskiljningar och nedläggningar.

## Den totala institutionen som konfliktskapare

Generellt är de intagna, i synnerhet på ungdomssidan, överens om att majoriteten av konflikterna vid institutionen sker mellan personalen och de intagna, även om konflikter mellan de intagna också förekommer. Utifrån den makt dynamik som den totala institutionen präglas av, där det skapas ett stort avstånd mellan de intagna och persona-

len som exempelvis gynnar en betoning av "vi och dom" mellan dessa parter, är detta delvis logiskt (jämför Goffman, 2005). Ofta beskrivs det som att det handlar om sådant som anses vara "små saker", "bagateller" och "skitsaker", som om man ska ha släckt eller tänt i ett rum, hur många sockerbitar man får ha i kaffet, om man får ha juice på rummet eller inte eller vem som ska få ha dammsugaren först när det är städdags för att nämna några exempel (jämför Wästerfors, 2009, 2019b). Det är saker i vardagen som skapar gnissel och som sedan kan eskalera, delvis beroende på den kontext de uppstår i. Babak beskriver det målade när jag frågar honom om vad konflikter kan handla om:

Babak: Alltså finns konflikter om det mesta här. Det är väl enklare att fråga vad dom inte kan handla om (*Babak skrattar till*). Det kan ju vara alltifrån att maten smakar [illa]. Då kan ju [jag] exempelvis gå in och fråga, "så när du var ute i friheten och knarkade som du gjorde, åt du ens på en vecka? Ska du sitta här och säga att maten inte smakar bra?".

Tove: Ja, okej, mm, ja, mm. Så att du tycker att egentligen, att det är om små saker?

Babak: Ja. Det är alltid, det är alltid väldigt små saker som kan lösas på andra sätt som blir konflikter av här i och med rättigheterna som dom känner att dom har. Det är nog oftast så.

(Månviolen)

Med de rättigheter Babak hänvisar till menar han regler som *personalen* måste hålla sig till. Han anser att detta är en källa till konflikter i form av att de intagna bråkar om saker de annars inte skulle bråka om och beskriver det som att "*man får väldigt mycket rättigheter enligt paragrafer och lagar, som man annars i friheten inte har. Och dom flesta utnyttjar ju det i stället för att va glada över det*". Detta är en form av motsats till det som många andra berättar om, att regler de intagna måste följa skapar konflikter, något jag återkommer till, men på sätt och vis är detta också regler som skapar konflikter vid den totala institutionen.

Även om mycket startar i vad som betraktas som "små saker" kan det, enligt de intervjuade, lätt eskalera till större händelser när det sker inom ramen för den begränsande tillvaron vid den totala institutionen. De kommande avsnitten handlar om när, i vilka sammanhang och av vilka orsaker konflikter både skapas och eskaleras enligt de intagna.

## Den första tiden

Ett sätt som betydelsen av den totala institutionen visar sig på i de intagnas berättelser är i de fall de berättar om att det är mer konflikter på de låsta avdelningarna jämfört med mer öppna avdelningar. Detta hör delvis samman med berättelser om att det är mer konflikter i början av institutionstiden (vilket redovisas i eget avsnitt) men inte enbart. Det finns också skillnader mellan öppna och låsta avdelningar i exempelvis hur styrd, inrutad och begränsande tillvaron är vid låsta jämfört med öppna avdelningar, vilket kan påverka konfliktnivån. Allra mest fyrkantiga brukar de akutavdelningar där många hamnar först vara (Ponnert, 2018; Wästerfors, 2019b, s. 82f). Astrid (Fjällklockan) börjar med att beskriva hur det var på den låsta avdelning hon kom till först vid institutionen.

Astrid: Det är väldigt väldigt mycket regler på ett låst ställe och det är just detta, dom får ju brotta ner dig liksom och det är inte så jäkla kul och dom har ju allt detta med som isolering och sånt, du kan få sitta där och det, det triggar en också då blir det typ så här, då ska man försöka stöka så mycket som möjligt för att det ska vara kaosigt på avdelningen. Det är så, man triggar varandra.

(Fjällklockan)

Hon beskriver senare i intervjun varför det är lugnare på den öppna avdelningen och varför det blir mindre konflikter där: *"vi får ju röra på oss mycket mer, och det blir att man är ju lugnare då"*. Astrids beskrivning visar hur faktorer som hör samman med den totala institutionen är mer förekommande på den låsta avdelningen jämfört med den öppna avdelningen. Det handlar om de snäva ramarna som de intagna har på den låsta avdelningen, både i relation till regler och till möjligheten att få göra aktiviteter såväl inom som utanför institutionen. Astrids berättelse visar också hur detta enligt henne genererar konflikter bland annat på grund av den frustration det skapar.

Filip berättar, liknande det Astrid berättar, om skillnaden mellan den första låsta akutavdelningen och den öppna behandlingsavdelningen. Han är på en behandlingsavdelning som enligt uppgift ska vara öppen (men där dörrarna var låsta varje gång jag kom dit), och berättar om den låsta akutavdelning många placeras på först.

Filip: Jag kan inte säga så mycket för jag har inte varit här så länge men det fungerar väl bra sådär. Det är ju bättre än [Akutavdelningen], för [Akutavdelningen] är ju väldigt ... alltså, om man säger fel saker så blir man nedbrottad på marken, typ så. Dom trycker på larmet nästan en gång per dag så det kommer folk, här dom har aldrig tryckt på larmet nästan.

Tove: Här?

Filip: Ja. Här försöker dom prata mer lugnt och kommunicera med en. På [Akutavdelningen] då är det mer, "här är det vi som bestämmer" så vi tar makten, kontrollen. Så känns personalen mer där.

(Pelargonen)

Filips berättelse, liksom Astrids och flera andras, visar hur det enligt de intagna kan skilja sig markant mellan olika avdelningar vid samma institution. Många som varit placerade vid flera SiS-institutioner berättar också om stora skillnader mellan institutioner. Det handlar alltså inte *enbart* om vilken typ av avdelning det är, men berättelserna om att det är skillnad mellan intagningsavdelningar och mer låsta avdelningar utgör dock ett tydligt mönster i intervjuerna.

Beskrivningarna ovan av inledningen och de första avdelningarna kan förstås utifrån Goffmans (2005, s. 21) perspektiv om att man måste formas i början. Man förvägras exempelvis besök och möjlighet att få vistas utanför institutionen i högre utsträckning då, för att få till en djupgående brytning med tidigare roller och erkännande av rollförlusten. Theo beskriver hur det sker en process av nedbrytning av de unga när de kommer, framför allt vid just den akutavdelning många placeras vid först.

Theo: Man blir ju på sätt och vis **nedbruten** här.

Tove: Nedbruten, hur menar du då?

Theo: Ja mentalt nedbruten.

Tove: Och, och vad, hur, hur uttrycker sig det, vad händer då när man blir mentalt nedbruten?

Theo: Ja man får ju ett helt annat sätt att tänka och leva. Man, man glömmer ju successivt bort världen som, som var innan man kom hit och när man väl kommer hit så blir det att, alltså, alltså ett sätt är väl till exempel att personal håller ner unga när dom blir aggressiva och inte bara låter dom göra som dom vill det är väl ett sätt kan jag tänka mig. Isoleringsscellen, många, många flyttar ju först till [Akutavdelning] innan dom kommer hit. Och det är också ett annat sätt. Dom sitter inne i ett och samma rum hela tiden säger dom, eller alltså, svär dom **en enda gång** inne där på [Akutavdelning] så är dom isoler..., så får dom sitta inne på sitt rum hela dagen och så liksom till slut blir det så att man, man, man utan någon som helst protest följer minsta lilla av det personalen säger, det är väl lite det som är tanken kan jag tänka mig.

Tove: Ja just det, få er att göra som dom vill utan att protestera helt enkelt.

Theo: Man bryter ner barnen och bygger upp dom annorlunda.

(Pelargonen)

Efter den inledande nedbrytningsprocessen som Theo beskriver sker en "uppbyggnad". I denna uppbyggnad formas de intagna till att följa personalens minsta önskemål och de blir på så sätt lydiga intagna som inte ställer till problem för personalen. Detta ligger mycket nära den intagningsprocess Goffman (2005) beskriver, där den intagne bryts ned för att sedan byggas upp till en mer lätthanterlig och följsam intagen. Detta innebär alltså att de intagna efter en tid "lär" sig hur de bäst navigerar genom institutionstillvaron, vilket är en av flera orsaker till att konflikter är fler i början. Det är alltså både att komma till öppnare former, där de låsta företrädesvis är i början, och att bli "van" vid att vara vid institutionen som bidrar till att det är mer konflikter i början, enligt de intagnas berättelser. Vid LVM bidrar även att man ofta mår mycket dåligt och behöver avgiftas, med allt vad det innebär, till att inledningen/intagsavdelningen urskiljs som mer konfliktfylld.

### Personalens maktanvändning som trigger

Filips berättelse ovan visar också på ett annat tema som dyker upp i intervjuerna, och som har kopplingar till konflikter vid den totala institutionen: att personalen utnyttjar sin makt på ett sådant sätt att det trigger i gång konflikter. Molly, som sitter på en låst akutavdelning, tycker inte att det är så mycket konflikter, men när det händer är det mest på grund av vad hon kallar missförstånd.



Molly: Jag va jättejätteröksugen, och jag va jätte- så här (gör ljud) du vet, och så sa jag till personalen, jag ba "kan jag få min cigg kan jag få min cigg" typ och dom ba "ja lugna ner dig du kan få din cigg **sist**" typ så här, och jag ba "jag **bryr** mig inte", så här okej. Jag kommer fortfarande att få den. Och vi röker ändå samtidigt så här, jag ba "men jag bryr mig inte" sa jag ganska tyst. Han ba "du säger inte **håll käften** till mig". Ja ba "det sa jag inte, jag sa jag bryr mig inte". Och då blir det liksom så här, "då kan du gå in på ditt rum" hit och dit och jag ba "men jag har inte sagt håll käften till dig", och så liksom och sen så sa en massa andra ungdomar då ba "men hon sa inte håll käften jag hörde henne". Och så fick jag gå ut och röka ändå. Men det är bara såna här små **missförstånd** du vet som kan förstöra så mycket. Men annars är det jävligt lugnt här tycker jag.

(Fjällklockan)

I Mollys berättelse använder personalen sin maktposition på flera sätt som triggar en konflikt. Dels handlar det om positionen att bestämma när hon ska få sin cigarett. I och med att de uppfattar att hon tjarar bestämmer sig personalen för att hon ska få sin cigarett sist av alla. En form av informell bestraffning och maktdemonstration. Dels handlar det om att de, när Molly irriterat muttrar att hon inte bryr sig om detta, utnyttjar sitt tolkningsföreträde och sin makt att bestämma konsekvenser för en intagen av att hen inte betar sig på ett tillräckligt trevligt sätt. Betydelsen av att inte säga emot och att följa vad personalen bestämmer är föga förvånande en återkommande berättelse från de intagna, och Malik (Pelargon) menar att "*dom som hamnar i problem, det är dom som ger svar emot, det är dom som tjafsar tillbaka, det är dom som hamnar i problem, med personalen och sen i, med varandra*". På ett sätt är dock Mollys berättelse annorlunda än den gängse; personalen lyssnar i slutändan på de intagna och ändrar sig.

Ett annat sätt som personalen använder sin makt på är genom hot om att de intagna inte ska bli utskrivna om de inte lugnar ned sig eller gör som personalen säger (jämför Pettersson, 2017a, 2017b; Wästerfors, 2009, 2019b). Detta verkar oftast konfliktdämpande, vilket jag återkommer till i nästa avsnitt, men ibland har det motsatt verkan. Maryam (Fjällklockan) berättar att hon hade fått aggressionsproblem av att sitta en längre tid i så kallad vård i enskildhet. När hon fick flytta tillbaka till mer öppna former [en låst behandlingsavdelning] hade hon svårt att klara av att bete sig som förväntades av henne.

Maryam: Men jag hade aggressionsproblem av att jag satt på VIE [vård i enskildhet] och jag va, isolerad så pass länge att jag inte visste hur man skulle bete sig så. Men det sket dom [personalen] i.

[...]

Maryam: Alltså jag fick reda på att jag skulle flytta hem och då blev min kontaktperson där eh hon blev så, började småhota hon typ ba "om du fortsätter och bli arg på oss så kommer du inte få flytta hem och det blev [jag] trött på att höra". Att efter **två år** så får jag ingen break från deras **småhot** och deras lilla **skitgrejer**.

I och med detta uttalar Maryam hot mot en i personalen och hamnar åter på vård i enskildhet. Hon uttrycker att hon tycker synd om personalen hon hotade, men att hon samtidigt inte uppfattade det som att de egentligen tog det så allvarligt eftersom hon dagen efter att hon fick återkomma till avdelningen fick sitta själv med samma personal. Oavsett hur allvarligt hotet tas innebär det att efter detta blir hennes planerade hemflytt inte av, vilket hon upplevde som oerhört jobbigt. Hon berättar så här:

Maryam: Och sen fick jag ett besked av att min hemflytt är inställt och jag grät och jag grät och kommer ihåg att jag ville bara dö. Jag hade aldrig tänkt så innan, men jag ville dö. Det kändes som att jag har kämpat **så mycket och så hårt** för det här och sen så tar nån bara det ifrån mig för ett litet hot så jag mådde jättedåligt över det sen blev jag flyttad till ett öppet hem.

(Fjällklockan)

I Maryams berättelse visar sig flera dimensioner av hur den totala institutionen kan generera konflikter som redan berörts. Tydligt är också hur personalens makt över *utskrivning* (jämför Goffman, 2005) i detta fall är konfliktgenererande genom att kombinationen av att Maryam är påverkad av VIE och personalen använder hennes planerade utflytt som hot gör att hon inte kan hantera hoten. Detta leder också till precis det personalen hotade med, att hennes hemflytt ställs in/skjuts upp. Det kan tyckas paradoxalt att Maryam själv tar mycket illa vid sig av att bli hotad av personalen att inte få åka hem, medan hon beskriver sitt eget hot i termer av det förminskande "ett litet hot". Detta handlar bland annat om att hon menar att personalen inte verkar ha tagit det så allvarligt, men kan också förstås inom ramen för, och som ett betonande av, den maktdynamik hon beskriver. Personalen har makt över hennes efterlängtade utskrivning medan hennes hot som intagen inte är mer potent än att den som blev hotad senare kan vara ensam med henne.

Ytterligare ett sätt som personalens användning av sin makt kan generera konflikter på är relaterat till att de intagna, på grund av berövade möjligheter att göra saker själva både inom och utanför institutionen, måste be om hjälp med småsaker som de annars, utanför den totala institutionen, enkelt kan göra själva (Goffman, 2005). När personalen väljer att inte prioritera den här typen av förfrågningar utan i stället, som det uppfattas av de intagna, är lata och gör ingenting skapar det frustration och ilska. Alma beskriver det så här:

Alma: Exempelvis att dom [intagna] begär upp listor på sina tillhörigheter dom vill ha, tillhörigheterna från källaren. Det händer ingenting, man måste skriva ansökan för minsta lilla grej som man ba nej nej ja nån ... och man kan se att viss, vissa personal ... dom frågar klienter, klienten frågar "kan du göra det, kan du göra det" och då står dom bara rakt upp och ner och kan stå och dricka kaffe och gör ingenting. Det tycker jag är också ... faktiskt. **Fruktansvärt** ... nonchalant. Va **fasiken också**, och det är mycket att klienter får gnälla och gnata "jag vill ha det, jag vill ha det, jag vill ha det" ... jag hör ju och reflekterar saker att det är och det händer ändå ingenting och det triggar ju upp personen ifråga.

Tove: Och då menar du att personalen borde i stället liksom göra det?

Alma: Ja ja i stället för att sitta och titta på film **för fan** ja men **alltså**. Och när dom är typ fem stycken eller sju stycken som dom är ibland man ba **åh. Alltså va fan är det?** Medan en del av dom springer på en gång, "ja men jag fixar det, ja men jag kan fixa det" eller "klart jag fixar det där".

(Kaprifolen)

Almas berättelse visar hur de intagna blir utlämnade till att be personalen om små saker de annars skulle kunna göra själva utan att ens reflektera över det. Den synliggör också hur detta både skapar "gnälliga" intagna (som förstås kan uppfattas som mer störande av personalen) och frustration hos de intagna som leder till konflikter. Almas berättelse handlar om att få hjälp med saker *vid* institutionen, men de intagna kan också ha behov av att få hjälp med saker *utanför* institutionen. Även då är de beroende av personalens hjälp. Stella ger som exempel när de sagt att de ska se till att en räkning betalas åt henne men sedan inte gör det och att det då är hon som "*hamnar i skiten*". En annan typ av berättelse om hur personalens ineffektivitet leder till konflikter är relaterad till tidigare tema om att sysslolöshet och att inte få vistas utanför institutionen leder till konflikter. Leah berättar:

Leah: Och då blir det väl typ så här, ja vad fan, det är kanske en vecka sen vi var ute och gick. Kan vi inte bara få gå ut typ. Och dom bara, "nej det finns inte tillräckligt med personal", sen kan det sitta fem personal som bara sitter där och häckar. Och då blir man ju så här, ja men vad fan håller ni på med typ. Typ så här, men så, så där småtjafs, det blir det nog. Det är nog nästan, ja nån gång om dan kanske.

(Kaprifolen)

I Leahs berättelse handlar makten om att de intagna inte får göra något, i just detta fall gå ut men det finns fler exempel, vilket skapar en passiv tillvaro. Den passiva tillvaron framkallar frustrationer som kan leda till konflikter vilket är tydligt i en del intervjuer. I just detta exempel kryddas dock den passiva tillvaron av frustrationen över att personalen har möjlighet att bryta denna passivitet, men inte gör det (jämför Andersson Vogel, 2020). Denna frustration över passiv personal är särskilt dominerande bland de intervjuade kvinnorna inom LVM.

Ett annat, mer offensivt, sätt som en del intagna berättar om hur personalen använder sin makt på är att de uppfattas medvetet provocera de intagna. Alfred (Pelargonen) berättar, efter att ha sagt att konflikter kan bero på att de ändrar reglerna, att det även finns personal som provocerar de unga. Han menar att det gäller vissa i personalen och han upplever det som att de gör det med avsikt. Även Arman (Pelargonen) menar att vissa i personalen provocerar genom att det viktiga för dem är att få bestämma över de intagna och att de dessutom pratar i ett sådant tonläge att det triggat de unga.

Arman: Och det finns ju såna ... dumma personal alltså. Jag kan, dom är inte, alltså det finns ju såna personal som dom vill bara **bestämma** alltså över dig, och det är inte så, du vet

... ja alltså dom skriker när dom pratar och sånt, så alltså då måste du skrika tillbaka. Du måste inte men alltså det är en sån reflex du får att du, du skriker tillbaka du vet. Och sen så då, då allt, alltså vem tror dom [på]? Då tror dom på personalen, dom tror inte på oss du vet alltså. Dom tror på oss ibland du vet när vi **alla** har sett det och sånt. Men ja, dom, dom skiter ändå i det du vet.

(Pelargonen)

Armans berättelse knyter an till vad andra studier visat om relationen till personalen och betydelsen av att de unga uppfattar att personalen både bryr sig om dem och inte utnyttjar sin makt (se t.ex. Hill, 2005; Pettersson, 2017b, 2017a). I berättelsen synliggörs återigen det maktövertag i form av det tolkningsföreträde personalen har och den maktlöshet detta genererar hos de intagna. Edvin (Pelargonen) berättar om en situation där han menar att det var personalens fel att det blev bråk, och upprörs över att inget om det nämns i hur det sedan beskrivs i journalen. Där är det bara vad ungdomen gör som beskrivs (jämför Wästerfors, 2019a). Edvin jämför även med en annan institution han suttit på inom SiS, där personalen inte gjorde så som de gör vid denna. Han fortsätter resonera om detta och menar att om personalen inte startar bråk men om de "irriterar sig lite på nån" så tar de minsta chans att bråka. Han beskriver hur "*minsta lilla tillfälle dom har och kan sätta i gång nånting kan dom ge ett IG-pass<sup>17</sup> så gör dom det*". Edvin beskriver också konkret i intervjun hur det går till när personalen triggas i gång intagna med ett exempel på en annan intagen som ville få vara ifred och lugna ned sig.

Edvin: Här följer dom efter, säger man till dom "jag vill inte prata kan ni inte lämna mig i fred", då följer dom efter och fortsätter. Det hände i går till och med.

Tove: Dig eller?

Edvin: Nej inte mig det va en annan ungdom här, han råkade bli arg på en personal och gick till sitt rum och sa "nej följ inte efter mig jag vill inte, jag vill inte prata följ inte efter mig bara låt mig va själv" men personalen skulle tvunget följa efter och drog i gång det ännu värre.

Tove: Så det blev det ännu mer bråk mellan dom eller? Hur slutade det? Vad hände?

Edvin: Nej det slutade med att personalen sa "nej du följer inte med till gymmet". Men det hade inte behövt va så, hade han bara lämnat honom så hade han vart lugn på fem minuter och hade kunnat följa med till gymmet.

(Pelargonen)

Edvins ansvarsfördelning mellan personalen och den intagne förstärks också av ordvalen att den intagne "*råkade*" bli arg på personalen, medan personalen skulle "*tvunget följa efter*". Det hade inte "*behövt*" blir så om de bara låtit honom vara ifred fem minuter. Det är inte ovanligt att just att få vara ifred och få chansen att lugna ned sig är det som de intagna önskar sig i sin TP (se kommande kapitel). Det är också något som ofta upp-

---

<sup>17</sup> Icke godkänt i det teckenekonomisystem som finns vid avdelningen.

muntras av personalen, att den intagne ska gå undan och lugna ned sig (jämför Wästerfors, 2019b, s. 154ff). Här hade alltså användningen av den strategin kunna minska i stället för eskalera konflikten.

Kahled (Pelargonien) berättar, likt Edvin, att det är personalens hanterande som skapar en situation som eskalerar, i detta fall ända till avskiljning, från en ganska "enkel" situation, något som skett två gånger med samma intagne och av samma orsak. Båda gångerna har det handlat om en annan intagen som önskat en ny Alvedon innan det av medicinska skäl är tillåtet att ta en till. Kahled tycker att det är "löjligt" att "det är inte ens nivå till isolering, alltså det är Alvedon han vill ha, kom igen alltså (skrattar)" och han tycker att personalen hade kunnat hantera det mycket bättre. Som så många andra situationer som beskrivs och sker inom institutionerna är också denna komplex. Kahled menar att en önskan om att få en till Alvedon inte borde behöva leda till *avskiljning*, även om personalen förstås inte kan ge medicin för ofta till någon. Samtidigt kan man här ana den komplicerade process som sätts i gång genom nekande (likt regler) och protester mot att inte få som man vill. Men Kahled menar att personalen borde kunnat hantera det på annat sätt än att trycka på larmet och att det bara var att "hålla honom". Någonstans kan man förstås tycka att gränsen för vad som kan leda till avskiljning måste sättas, och att vilja ha en Alvedon eller få mjukt bröd (Pettersson, 2021) borde vara långt under den. Problemet är bara att det inte är en Alvedon eller mjukt bröd som är orsaken till att det går så långt som till avskiljning, men för att förstå det måste vi också lyfta in personalens berättelser som jag redovisar i nästa kapitel.

### Tristess som leder till irritation

Ett annat drag vid dessa institutioner är att det ofta finns ganska lite att göra, vilket skapar *tristess och irritation* (jämför Cope, 2003), vilket av en del av de intagna beskrivs som konfliktskapande. Laleh (Fjällklockan) menar att särskilt på helgerna finns det lite att göra (då de exempelvis inte går i skolan en del av dagen) och menar att det är därför det är mer bråk på just helgerna. Hon berättar att "vi bara sitter inne och så när vi har varit inne för länge man börjar, alltså man börjar hitta fel hos andra på varenda liten sak typ". Detta har beröringspunkter med de berättelser som finns om att det är lugnare i öppnare former där tillvaron inte är lika sysslolös och inrutad. De intagna får röra sig mer fritt och har framför allt fler saker att göra. Tilde beskriver hur hon ibland har satt i gång bråk med personalen för att hon (och en annan tjej) var rastlösa och hade långtråkigt. Det hände när hon var på en av de akutavdelningar som beskrivs som mer konfliktfyllda och hon förklarar att de ville att något skulle hända. När hon sedan en tid tillbaka i stället vistas i vård i enskildhet beskriver hon paradoxalt nog att hon bråkar mindre med personalen nu, och menar att det beror på att "jag får göra så mycket saker". Det visar att VIE inte *behöver* innebära mer tristess och mindre att göra, men det kräver förstås omfattande personalresurser som behöver tas från annan verksamhet. Detta var också något andra intervjuade ibland framhöll, att när någon var i VIE så kunde det innebära att personalen blev färre på den ordinarie avdelningen och de därför fick göra *mindre* aktiviteter på grund av kort om personal. Detta kan vara en svår balans för organiseringen av vården, där insatser för att minska effekter av att en intagen vistas i VIE alltså kan leda till att

andra intagna uppfattar det som orättvist, vilket i sin tur leder till frustration hos dem. Både upplevelse av orättvisa och en mer händelselös tillvaro riskerar att få konflikter som följd.

Leah (Kaprifolen) illustrerar hur inrutad och begränsad tillvaron för de intagna är och vilka frustrationer det leder till.

Leah: Ska vi ha toapapper måste vi gå och fråga om någon personal kan låsa upp får vi toapapper, alltså du vet liksom. Vi kan inte skära våra egna apelsiner för vi får inte ha tillgång till kniv. Vi får äta med plastbestick som det inte ens finns några såna här taggar på. Så det går inte skära kött och sånt där, vi får plastmuggar, får vi dricka ur. Alltså vi får inte ha flaskor eller glas inne på rummen, liksom och alla möbler sitter fast. Alltså det, det är klart. Till slut börjar man jiddra om småsaker bara för att, vi sitter, vi gör ingenting om dagarna.

(Kaprifolen)

Leah beskriver hur tristessen leder till att det kan räcka med att maten blir fem minuter försenad för att någon ska börja säga *"personalfitta ditt jobb är att laga mat till oss, vart fan är maten då"*. Eller om personalen säger *"vi kommer snart"* men sedan tar fyra i stället för två minuter på sig. Leah tror att *"om två år när jag ser tillbaka på den här tiden kommer jag nog skämmas väldigt mycket för mina beteenden"*. Om den informella men institutionaliserade process som Stenström (2019) beskriver och benämner konfliktmallen utgör en pusselbit för att förstå varför småsaker kan leda till bråk som eskalerar, ibland ända till en avskiljning, är den otroligt begränsande och passiviserande tillvaron en annan pusselbit som förklarar de vanliga och ibland stora konflikterna som uppstår kring småsaker. Leahs berättelse är en målande illustration av den totala institutionens påverkan på de intagna och de konflikter detta kan leda till.

## Regler

En del i den inrutade tillvaron som leder till tristess, som också syns tydligt i Leahs berättelse ovan, är det rigorösa regelsystem som förekommer vid totala institutioner (Goffman, 2005). Det förekommer en mängd regler som de intagna ska förhålla sig till vid både LVM-hemmen och de särskilda ungdomshemmen (Franzén & Holmqvist, 2014; Laanemets & Kristiansen, 2008; Wästerfors, 2009). Reglerna skiljer sig åt mellan olika institutioner och avdelningar, vilket återkommande uppmärksammas i intervjuer med intagna som varit på flera institutioner eller avdelningar.<sup>18</sup> Det skiljer sig också mellan LVU och LVM, där LVM- tycks ha färre regler än LVU-verksamheten (Laanemets & Kristiansen, 2008). Även över tid skiljer sig regler åt, ibland från en dag till en annan, beroende på vad personalen bestämmer. Personalens uppsättning av regler kan förändras och förändringar är ibland svar på och ett sätt att hantera motstånd mot regler från de intagna (jämför Pettersson, 2017a, 2017b). Det finns också skillnader mellan personalen både i vilka regler de följer, liksom i vilken utsträckning (till vilken gräns) de upprätthåller dem (Wästerfors, 2009). Olika kontexter och personliga relationer ge-

---

<sup>18</sup> Ibland känner de också till skillnader mellan institutioner och avdelningar för att personer de känner eller talat med på institutionen berättat om olikheter.

nererar också olika reaktioner på de regler som finns (Wästerfors, 2009). Regler är med andra ord en snårig del av institutionstillvaron och är, som Stenström (2019; se även Wästerfors, 2009) uttrycker det, i sin praktiska tillämning *mikropolitiskt inkonsekventa*. Det finns alltså flera orsaker till att regler är en ständig källa till konflikter, framför allt mellan personal och de intagna. Det är också ett vanligt tema i de intagnas berättelser om konflikter vid institutionerna. Å ena sidan behövs regler, å andra sidan kan de bli så många att det blir ogörligt och absurt i vissa situationer.

### **Ändrade eller olika regler**

Ett återkommande tema är att personalen ändrar reglerna eller inte följer samma regler. Detta är ett av problemen med att ha en mycket stor mängd regler, det går helt enkelt inte att hålla reda på alla. Astrid (Fjällklockan) berättar hur olika regler mellan personalen, och att inte hålla vad som sagts, skapar konflikter.

Astrid: Alltså, det är väl det, som jag tycker är väldigt dåligt på avdelningen som gör, gör att många bråkar, det är att kommunikationen mellan personalen funkar inte alls det är lik-som, om det är två personal på en dag och så kanske, ena personen säger nånting sen åker den iväg och då förväntar vi oss att vi ska få som den personalen har sagt men så kommer en annan, "nej, det får ni inte" du vet, dom pratar inte med varandra om vad dom kommer överens med, utan är så olika och det gör att många blir riktigt arga.

(Fjällklockan)

I Astrids berättelse ligger frustrationen framför allt i att personalen tillämpar regler inkonsekvent och bestämmer olika saker, något många av de intervjuade lyft fram i sina berättelser om konflikter. Men en annan tydlig irritation hos de intervjuade som rör skillnader mellan personalen är att vissa uppfattas som strängare än andra. Den som är strängare märker ut sig och är mindre populär. Att vissa i personalen uppfattas som hårdare än andra, ibland kallade för "plitar" av denna orsak, och också är mindre omtyckta av denna orsak är välbekant från tidigare studier (se exempelvis Hill, 2005). Att det är en källa till konflikter är alltså inte så förvånande.

### **Onödiga eller obegripliga regler**

Om personal som tillämpar regler olika är en irritationskälla så är vad som uppfattas som onödiga, eller obegripliga, regler en annan. Både Nils och Theo (Pelargonen) berättar om en situation där önskan om att få ta med ett juiceglas på rummet ledde till en omfattande konflikt med nedläggning. Det är något oklart om det rör samma händelse men i vart fall Nils berättelse handlar om den akutavdelning som ungdomarna ofta kommer till först vid institutionen. Oavsett om det är samma händelse eller inte beskriver både Nils och Theo det som en konflikt som har sin grund i en onödig regel, och där personalens agerande för att upprätthålla denna regel framstår som orimligt för dem båda. Nils beskriver den nuvarande avdelningen som bättre än tidigare avdelningar han varit på eftersom personalen vid dessa var så strikt att minsta felaktigt ord från en ungdom kunde leda till konflikt och att man måste vara på sitt rum. Regler kring hur de intagna får och bör uttrycka sig är vanligt förekommande och något flera

av de intervjuade (framför allt ungdomarna) berättar om. Det är inte sådana regler i sig de opponerar sig mot utan när de är för strikt hållna, framför allt hur stora och snabba konsekvenser överträdelser leder till.

Betydelsen av (att följa) regler finns också inrymd i de konsekvensprogram, ofta i form av teckenekonomi i olika former, som är vanligt förekommande vid institutionerna, i vart fall vid ungdomsinstitutionerna (Franzén & Holmqvist, 2014). De kan fungera som en del av att de intagna styr sig själva, och på så sätt fungera konfliktdämpande (jämför Goffman, 2005), men det är inte alls säkert att det alltid blir så. I Edvins (Pelargonen) beskrivning av hur det fungerar med både "belöningar" för att sköta det man ska (som i stor utsträckning handlar om att följa regler) och hur den massiva förekomsten av regler skapar frustration, är ett tydligt inslag att han uppfattar det som att det förekommer alldeles för många regler. Det leder till att personalen, genom regler om minsta lilla företeelse, på detaljnivå bestämmer hur de unga ska bete sig. Han berättar om fler sådana exempel varav några handlar om vad man får äta och när man får äta det.

Edvin: Ja en sån liten konstig sak som att vi inte får ha kakao i mjölk och flingor.

Tove: Vad får ni inte ha?

Edvin: Kakao i mjölk och flingor. Och det har jag ätit sen jag va **liten**. Och när jag kom hit, varför, jag fattar inte alltså **varför**? Varför får vi inte ha kakao i mjölk och flingor liksom? Det finns ingen mening. Säger dom bara, "nej för man **har** inte det". Men jag **har** det kanske "Ja men man har inte det". Eller vi får inte göra **toast** på dagen. Vi får göra toast på kvällen men vi får inte göra toast vid klockan tre-fikat. **Varför**? Varför får man inte göra det? "Ja för att man har inte toast på dagen". **Nehej**, men **jag har** det kanske. Så det finns såna regler som inte går att motivera. Även om de tycker att de motiverar dom, kommer med ett argument så är det inget som håller. Det **håller** inte liksom. Nej men "man **har** inte O'boy eller kakao i mjölk och flingor". Säger **vem**?

(Pelargonen)

Som framgår i Edvins beskrivning förekommer en mängd regler som för honom framstår som omotiverade och som han menar att inte heller personalen kan motivera på ett begripligt eller för honom godtagbart sätt. Många gånger är detaljregleringarna koplade till mat, när man får äta mjukt eller hårt bröd, när man får dricka juice (bara på morgonen eller också på kvällen) eller för den delen var man får dricka juice (endast vid matbordet eller på rummet). Detta har jag beskrivit mer utförligt i en annan text (Pettersson, 2021). Edvin jämför i intervjun även med en annan institution han varit på, där han menar att man inte detaljreglerade på samma sätt utan mer såg till syftet. Om man ska vara i skolan klockan nio så var det det som var viktigt, men "*hur du vill lägga upp din morgon det är upp till dig, bara du är i skolan klockan nio*". Han beskriver också hur själva ätandet är kopplat till det belöningssystem som förekommer vid den nuvarande institutionen: "*äter man inte så får man inte, ja då får man inte röka*". Flera av de intervjuade (även en del i personalen) beskriver en liknande känsla inför vissa regler, och det är en central anledning till att regler är så konfliktskapare. Denna typ av berättelser synliggör också personalens tolkningsföreträde.



Edvin (Pelargonen) fortsätter i sin intervju att mycket engagerat prata om en mängd olika regler som påverkar om man får göra saker och hur detta ska ses som belöningar och inte bestraffningar (vilket han menar är svårt). Han vänder dock på resonemanget och synliggör vad dessa belöningar för vissa beteenden i grunden innebär:

Edvin: Ja alltså det här systemet att, ... det dom säger i princip är att **egentligen** så skulle inte vi få ha tv, vi skulle inte få spela pingis, vi skulle inte få titta på tv här. Vi skulle inte ens få spela Playstation. Men bara för att vi sköter oss så **får** vi göra det. Det är så det känns. Och jag tycker det borde få vara en självklarhet på ett SiS att man ska få titta på tv, spela pingis, /ja/ man ska få titta på dvd, jag tycker det borde vara en självklarhet. Jag menar vi är här inne. Man blir **galen**.

(Pelargonen)

Edvins beskrivning har tydliga kopplingar till Goffman (2005, s. 44) som menar "att förmanerna vid den totala institutionen inte är detsamma som extraförtjänster, lyxsaker eller positiva värden, utan endast innebär frånvaro av brister som man i vanliga fall knappast väntar sig behöva stå ut med". På sätt och vis landar Edvins berättelse i en kontraproduktiv spiral, om man relaterar det till tidigare berättelser om att tristess och lite att göra leder till konflikter. Om man inte följer alla regler, och på så sätt hamnar i konflikter, får man ännu mindre att göra. Han berättar att då "*finns det **inget** att göra på kvällen*". Detta i sin tur riskerar att skapa mer frustration över att inte ha något att göra. Tanken med dessa konsekvenssystem är förstås att de ska minska konflikter, men Edvin är inte ensam om att uttrycka frustration kring den makt som dessa system ger personalen och den känsla av maktlöshet (eftersom personalen har tolkningsföreträdet i att bedöma om någon sköter sig) det skapar hos de intagna.

## Den totala institutionen som konfliktdämpare

Hittills i detta kapitel har det handlat om hur förhållanden vid den totala institutionen både skapar och eskalerar konflikter, men det finns också mekanismer som dämpar konflikter vilket detta avsnitt handlar om. Som kommer att framgå kan samma förhållanden som fungerar dämpande också vara konfliktskapande för andra intagna eller vid andra tillfällen.

### Personalen bryter konflikter mellan intagna snabbt

Ett drag hos den totala institutionen är att personalen är nära tillhands och snabbt kliver in i konflikter, inte minst vid konflikter mellan intagna (något som också nämns i personalintervjuerna). Det kan handla både om att konflikter stoppas tidigt och att det blir mindre oroligt att bevittna andras konflikter eftersom man räknar med att personalen ska stoppa dem tidigt (men ibland skapar det en oro för vad som ska hända med de inblandade, t.ex. avskiljning). Ett vanligt uttryckssätt är att personalen stoppar dem direkt så att inget i princip hinner hända. Nils (Pelargonen) berättar om en situation som

har startat i idrottshallen men fortsätter på avdelningen: *"ja det va inte så mycket, dom putades lite bara. Personalen kom ju på det innan dom hade hunnit gått hela vägen mot varandra"*. Adriano (Pelargonen) beskriver en situation där två ungdomar var sura på varandra och var på väg att börja slåss, och att *"dom, dom rörde varandra i princip, bara precis att dom hann slå ett slag sen kom personalen direkt och särade på dom"*. Och Malik (Pelargonen) berättar att *"det går inte att det ska utvecklas mer än så, så fort det blir bråk mellan killarna så ingriper personal. Personalen finns hela tiden och har ögat på alla"*, för att nämna några exempel. Josef (Månviolen) beskriver både att personalen är på sin vakt och att de har tillgång till larmet. Han tycker dock att det är bra att de trycker på larmet och kommer snabbt eftersom personalen inte *"förtjänar att få fysiskt våld mot sig"*.

Det tycks alltså som att en konfliktdämpande faktor är att personalen snabbt involveras i konflikterna och kan avstyra dem. Josef tycker dessutom att det är bra för personalens skull att de har larm och ingriper snabbt för de *"förtjänar"* inte att få fysiskt våld riktat mot sig. Att personalen snabbt går in och bryter konflikter kan också vara en bidragande orsak till att både intagna och personal menar att de flesta konflikterna, och även de allvarligaste konflikterna, är mellan intagna och personal. Personalen tar på sätt och vis över konflikter som initieras mellan intagna och i de fall de inte kan bryta dessa övergår det i stället till en konflikt mellan personalen och den intagne.

### Att få göra saker under tiden och att få komma därifrån

Ett annat sätt som institutionstillvaron verkar konfliktdämpande på är genom de intagnas önskan om att komma ifrån institutionen och personalens makt i relation till denna möjlighet. Detta hör samman med de stora krav på skötsamhet som ställs upp för utskrivning och utevistelser (se t.ex. Goffman, 2005; Pettersson, 2017b, 2017a), vilket till viss del är andra sidan av myntet med regler. Regler kan generera frustration och konflikter, men behovet av att följa dem för att få skrivas ut eller tillfälligt vistas utanför intuitionen fungerar i stället dämpande på konflikter. Maryam (Fjällklockan) berättar exempelvis att *"jag håller mig borta från bråk och sånt för jag vill själv bli fri, och jag vill inte förlänga min tid"*. Detta gäller inte bara, eller ens främst, i relation till personalens bedömning. Än viktigare är att om man hamnar i bråk och konflikter finns risken att det förmedlas till socialtjänsten. Omid (Pelargonen, via tolk) berättar att han har hållit sig undan från konflikter även när andra killar vill bråka med honom eftersom *"socialen berättade till mig att 'om du hamnar i ett bråk eller om du vägrar att gå i skolan då kommer jag inte flytta dig härifrån'"*. Silas (Pelargonen) berättar liknande om socialtjänsten, att han inte vill *"att de skriver nånting dumt"* för då kommer hans *"soc"* se till att han får vara kvar längre vid avdelningen. Silas uttalande berör också betydelsen av journalföringen som är ännu ett konfliktdämpande inslag och som jag återkommer till.

En närliggande orsak är att sköta sig för att inte missa olika former av privilegier. Edwin beskrev tidigare hur dessa regler som hör samman med privilegierna kunde skapa frustration och irritation, bland annat för att de upplevdes som onödiga eller obegripliga. Ur den aspekten har privilegiesystemen alltså en *konfliktskapande* dimension, men många beskriver även att systemen gör att de sköter sig eftersom de vill ta del av privilegierna. Detta är i linje med privilegiesystemens syfte (Franzén & Holmqvist, 2014; Wäs-

terfors, 2019b) och Wästerfors (2019b, s. 82ff) omtalar dem som att de skapar *institutionell behärskning*.

### Journalföringens makt

Ett annat konfliktdämpande inslag som redan nämnts är makten över journalföringen (för diskussion om journalföring, se Wästerfors, 2019a, 2019b). En del i makten över journalföringen innebär att risken för att personalen skriver något negativt om en gör att de intagna anpassar sig till institutionstillvaron. På så sätt utgör det ett led i, och verktyg för, att förmå de intagna att "styra sig själva" (Goffman, 2005, s. 68). Manuela (Fjällklockan) beskriver denna anpassning så här:

Manuela: Ja jag sa till honom förlåt, för alltså jag tänker så här jag bara ... jag vill inte alltså vara här eller ha nåt prickar eller nånting, ja "hon hade attityd" eller "hon bråkade" eller "hon gjorde så här". Så jag sa förlåt till honom.

Tove: Så det va för att inte. Du tyckte han hade gjort fel men det va för att dom inte skulle skriva nåt om dig eller säga till din eller vad är det som händer om man får en prick?

Manuela: Mm ... alltså om dom säger till soc, "ja hon har attityd" eller nånting okej, ja dom kommer säga det som jag har sagt, inte det som han har sagt, okej dom lägger alltid så, dom skriver aldrig va dom säger och vad dom gör, dom skriver bara det som ungdomar gör. Sen, om dom säger det "ja hon hade attityd", "hon sade så", "hon sa så" dom kommer inte att skriva "ja hon va på dåligt humör", eller "hon har inte sovit" eller nånting.

(Fjällklockan)

I Manus berättelse tydliggörs hur det är vad de intagna säger och gör som beskrivs, inte vad personalen säger eller hur de eventuellt har bidragit till situationen. Detta har tydliga likheter med hur Wästerfors beskriver personalens tendens att utelämnat det egna agerandet, eller beskriva det på ett neutralt och distanserat sätt, i en form av institutionellt skrivande (Wästerfors, 2019a, 2019b).

Manuela är inte ensam om att beskriva det så i min studie. Filip (Pelargon) berättar exempelvis med stor upprördhet hur det efter en konflikt med en i personalen tydligt beskrivs hur han ska ha bidragit till konflikten men helt utelämnas hur personalen enligt honom uppträdde aggressivt och eskalerade situationen. Han brukar läsa sin journal och tycker sällan att han känner igen sig i det som skrivs om honom. Ajdin (Pelargon) beskriver hur han egentligen ofta blir arg på personalen för "*minsta lilla*", men hur han inser att det kommer vara han som förlorar på det och därför behärskar sig. Detta handlar om en form av anpassning till institutionens regler för att undvika negativa konsekvenser av att personalen skriver något ofördelaktigt i journalen, vilket leder till att de intagna styr sig själva i den riktning som gör det lugnare på avdelningen. Men det blir också lugnare för personalen i och med att det leder till att de undviker att påtala felaktigheter en intagen menar att personalen begår. På så sätt kan personalen slippa bli ifrågasatt av de intagna eftersom de kan notera detta som att den intagne har "attityd" i journalen.

Kenan (Pelargonen) beskriver också en mer generell känsla och oro bland de intagna över vad personalen ska skriva om dem, vilket kan tolkas som en form av institutionell osäkerhet eller oro hos de intagna. Risken med hur man kan beskrivas i journalerna kan också hindra ungdomarna från att lägga sig i när de uppfattar att *andra* ungdomar råkar illa ut i relation till personalen. Omid (Pelargonen, via tolk) berättar om ett tillfälle när en kille blev nedlagd och att han tyckte synd om honom för *"han va jätteliten och det va många personal"* men att *"om jag skulle gå fram och göra nånting då hade dom skrivit jättemycket om mig"*.

Att risken för att personalen ska skriva något negativt om en i journalen fungerar konfliktdämpande kan förstås uppfattas positivt, men det finns också andra aspekter på detta. Crewe (2011) visar att personal i fängelset ibland undervärderar den makt de har över de intagna genom att hänvisa till att allt de kan göra är att skriva ned det inträffade och att det i sig skulle ha en negligerbar effekt på de intagna. De intagna instämmer inte i denna beskrivning utan menar att det de skriver har en högst påtaglig betydelse för dem. Något också de intagna i denna studie tydligt ger uttryck för. En risk är alltså att personalen undervärderar och missförstår den makt de har genom journalföringen. Detta leder över till den sista dimensionen som har en konfliktdämpande funktion vid institutionerna, att personalens stora maktövertag upplevs som att det inte är någon idé att ens försöka argumentera och på så sätt bråka med personalen.

### Personalens maktövertag

Slutligen finns det alltså en del berättelser där det som av vissa framställs som konfliktgenererande, det vill säga personalens maktövertag och hur de använder det, också för vissa leder till att de undviker konflikter med personalen. Dessa berättelser påminner om vad som framkommit ovan om exempelvis journalföringens makt men är mer explicit kopplat till personalens maktövertag.

Att man som intagen inte har någon möjlighet, eller i vart fall mycket begränsade möjligheter, att vinna en diskussion mot personalen är ett återkommande tema i intervjuerna och följer också väl Goffmans (2005) beskrivning av totala institutioner. Molly (Fjällklockan) beskriver att hon kan bli arg på personalen men att det inte är någon idé att tjafsas med dem, *"alltså man tjafsar med personal om vad ... alltså nej det går inte. Att tjafsas med personalen, det är liksom, dom ... man kan inte vinna. Man man vinner inte liksom"*. Hussein beskriver att det finns inga möjligheter att göra något annorlunda än personalen vill utan allting måste man bara göra. Han berättar också att när han kom så berättade personalen för honom direkt att om du inte gör som vi säger till dig så tar vi tag i dig och håller fast dig och lägger ner dig. Han har därför redan från början insett att det inte finns någon poäng med att göra motstånd, utan det är bara att göra precis som personalen vill. Detta kan förstås vara ett effektivt sätt för personalen att få de intagna att sköta sig redan från början. Men som framkommer i intervjuerna så kan denna form av maktdemonstrationer också skapa motstånd och konflikter. Med detta avslutar jag delen om egna konflikter de intagna berättat om och övergår till hur det är att uppleva andras konflikter vid avdelningen.

## Att uppleva konflikter på avdelningen

En annan sak som blir betydelsefull för de intagna som vistas vid totala institutioner är att uppleva konflikter som *andra* är involverade i. I och med att det saknas möjlighet att lämna en sådan situation på en låst institution så blir det speciella förutsättningar för att uppleva andras konflikter på avdelningen.<sup>19</sup> Hur detta upplevs skiljer sig åt och det kan inte bara innebära en oro och vara ångestframkallande utan också upplevas som ett avbrott i den monotona och många gånger långtråkiga tillvaron vid institutionen. Josef (Månviolen) beskriver hur tristessen gör att konflikter, när de väl uppstår, blir ett välkommet avbrott och att han gärna vill hänga med på vad som händer. Vid konflikter *”blir [det] action liksom, man blir (båda skrattar till), man blir lite uppspelt själv men sen när det lägger sig så är det bara liksom som ingenting”*.

Bengtsson (2012) har också beskrivit konflikter som avbrott i en monoton vardag och ett sätt att få till lite *”action”* i tillvaron. Josef understryker att för dem som levt ett liv i missbruk är det en del av vardagen med konflikter, vilket kan vara en ytterligare förklaring till att det känns som ett avbrott i tristessen snarare än att det skapar oro. Även Levi (Pelargonen) upplevde det som spännande när han var på en annan institution, där det var mer konflikter än på den där han är nu (jämför Wästerfors, 2019b, s. 135ff).

Tove: Hur va det att ... bo i den miljön, när det va så, va, va så pass mycket konflikter och att folk blev avskilda.

Levi: Jag tyckte det va spännande och roligt. Men jag vet inte, jag tror inte alla tyckte det men **jag** tyckte det.

Tove: Vad va det som va spännande och roligt?

Levi: Jag vet inte, bara se ... det, det är, det hände inte så mycket grejer alltid. Men när det hände sån grej då hände det mycket och då ... ja då blev det ganska så att man, man **måste** kolla, eller vill va där och titta. Så det blev lite så.

(Pelargonen)

Även om det finns fler som berättar att det är spännande med konflikter vid avdelningen eller institutionen så är det inte alls den enda berättelsen om hur det är att uppleva konflikter vid avdelningen. En del av de intervjuade tycker inte att det är spännande, men inte heller skrämmande eller obehagligt. De bryr sig inte särskilt mycket och menar att de sköter sitt och håller sig undan (så gott det går).

Levi ovan menade att det kanske inte var alla som upplevde det som spännande när det blev konflikter och intervjuerna i denna studie tyder på att han har rätt i det. I rapportens inledande citat berättade exempelvis Enes (Pelargonen) om att han inte tycker det är bra när det blir bråk. Han uttrycker dock en viss vana vid konflikter och också

---

<sup>19</sup> Man kan möjligen dra sig undan till sitt rum, men det är egentligen inget tydligt sätt att undvika konflikten eftersom den hörbart kan fortgå utanför trots att man går undan. Dessutom innebär det en begränsning av ens eget rörelseutrymme och på så sätt blir den intagne ändå påverkad av konflikten.

förståelse för att det är så det blir när man placerar ihop stökiga ungdomar. Om de unga ibland nämner just detta, att det är en del i att placera ihop stökiga ungdomar, så är ett återkommande tema i intervjuerna med de vuxna inom LVM att det kan bli mycket konflikter när det är intagna med psykosor och andra psykiska problem vid avdelningen.<sup>20</sup> Alma (Kaprifolen) berättar om den oro detta, i kombination av att det har varit mycket konflikter senaste tiden, skapar för henne och att personalen enligt henne inte gör något åt det. När hon pratat med personalen om sin oro har de uppmanat henna att "släppa det", något hon inte vill utan snarare tycker är "nonchalant" av personalen. Almas upplevelse skiljer sig alltså tydligt från de som menar att personalen snabbt ingriper och förhindrar konflikter.

Lilly (Fjällklockan) berättar om en ganska tumultartad, och från hennes perspektiv traumatisk, upplevelse i samband med att en annan flicka hade en större konflikt med personalen och att larmet gick.

Lilly: Jag har varit med om när en av mina kompisar som bodde på [Akutavdelning] då när ... alltså personal trotsade henne och sa att hon hade saker man inte fick ha på sitt rum. Bara att hon inte hade det och då blev hon jättesur gick ut på vår utegård. Och personal bara "ja men du måste komma in", du vet så här, utan nån anledning, för det va liksom ingen anledning till att hon behövde komma in, och så stä..., och hon säger vid basketkorgen du vet, bara höll på lite, du vet så här. Och sen kom personal och bara brotta ner henne från ingenstans och så gick larmet. Och alla vi andra tjejer vi va liksom i köket och såg allting och vi vet exakt vad som hände liksom. Och jag vet att personalen som va där inne med oss först då fick ju springa ut för larmet gick. Och då sa hon till mig, "ja Lilly du har ansvaret och du tar hand om alla och får alla till vardagsrummet" så det kom personal springandes. Jag vet att en tjej började gråta och blev alltså panikslagen. En fick ungefär samtidigt som det panikångestattack och alltså det blev liksom du vet allt, allt bara sprack för alla typ. Det va liksom en dag du vet, larmet har inte gått på typ en vecka du vet, alltså vi har inte bråkat, vi har inte tjafsat och så kommer allt till ytan du vet och så allt sprack typ. Så jag fick ta lite du vet befäl typ och så fick jag trösta den här tjejen som började gråta då och ta med dom till vardagsrummet, du vet, få dom lite lugna sen kom en personal och hjälpte mig och så. Men det va lite högt och lågt för ena tjejen som fick panik, panikattack då, hon satte sig i badrummet och började skära sig själv och massa sånt här så det va liksom högt och lågt.

(Fjällklockan)

Det finns flera linjer som kan vara värda att uppmärksammas i Lillys berättelse. Dels har händelsen sitt ursprung i en situation där Lilly uppfattar det som att det är personalen som ser till att konflikten både startar (genom att anklaga den intagna för något som inte stämde) och att den eskalerar (genom att utan anledning tvinga in den upprörda flickan och trycka på larmet). Likt en del tidigare beskrivit uppfattas det som att konflikten startar i en omotiverad regel eller förhållningsorder. Theo (Pelargonien), för i sin intervju långa och utvecklade resonemang kring att han tycker personalen (över)reage-

---

20 Detta nämns även av intervjuade på LVU-sidan men är inte lika vanligt förekommande.

rar på småsaker och låter sina egna känslor styra på ett oprofessionellt sätt. Han menar att detta har betydelse för de unga eftersom de påverkas av konflikterna.

Theo: För dom flesta här har ju, mår ju dåligt **långt** efter att ett bråk är avklarat liksom. Personalen dom gör ju det här som sitt jobb dom går ju hem i slutet av dan och då så är dom inte här mer. Men [för] vi som bor här så kan det va ganska långt gående.

(Pelargonen)

Enligt Theo är det de intagna, som blir kvar, som får härbärgera negativa känslor efter konflikter som personalen hanterat dåligt. Likt Enell (2015, 2016, 2018) beskriver om ungdomar som utreds vid särskilda ungdomshem så är personalens och de intagnas förutsättningar helt olika då institutionen (tillfälligt) utgör nästan hela de intagnas tillvaro, medan den för personen utgör en professionell och avgränsad del. Detta ger mycket olika förutsättningar för intagna och personal i relation till de konflikter som uppstår. Situationen Lilly berättar om på gården sker inför öppen ridå och alla flickorna vid avdelningen blir på så sätt berörda av den. I och med att personalen på gården trycker på larmet överger personalen som är med flickorna övriga flickor till att hantera situationen själva. Lilly blir en form av ställföreträdande personal.

Ett annat inslag i Lillys berättelse är att när larmet går blir de inte bara övergivna utan situationen på gården verkar också eskalera genom att massor av personal kommer och är involverade i att brotta ned och hantera situationen med flickan. Att larmet går skapar också oro hos övriga flickor och allt "*bara sprack*". Avdelningen de är på tillhör en av dem som beskrivs av både Lilly och flera andra som mer konfliktfylld än andra avdelningar vid institutionen. Just vid detta tillfälle har det dock inte varit så mycket konflikter en tid och det har inte gått något larm på en vecka.<sup>21</sup> När larmet nu går kommer allt upp till ytan och tidigare konflikter blir också en del av denna situation. Det finns fler som beskriver just situationer där larmet går som att det blir kaotiskt eftersom det kommer så mycket personal springandes då. När jag lite senare frågar hur det var att uppleva det kaos som blev i situationen berättar Lilly så här:

Lilly: ... alltså, just den dagen, det va väldigt obehagligt för alla du vet, alla mådde dåligt samtidigt vi hade typ ingen personal för då hade vi behövt typ två stycken, tre stycken på varje person liksom det hade inte gått så det va, det va väldigt konstigt. Ingen personal kunde hjälpa. Alltså det va ju typ alla personal på den här tjejen som va i intaget då. Och alla vi andra fick ingen hjälp liksom men sen när hon skulle in på sitt rum liksom. Då va "ja men hon måste in på sitt rum för, ja men hon mår dåligt." Jag bara, men vi andra mår liksom också dåligt. Så då drog alltså, ... ja dom brydde sig bara om henne liksom, det kändes som det i alla fall, och du vet bara sket i oss andra.

(Fjällklockan)

---

21 Vilket också säger något om konfliktnivån vid denna avdelning, då det för många andra avdelningar beskrivs som att larmet går betydligt mer sällan än så, och en gång i veckan skulle tvärtom upplevas som ofta.

För Lilly var alltså upplevelsen att allt fokus blev på flickan som var i den direkta konflikten med personalen och att de andra intagna, trots att det fanns en som grät och en som fick en panikattack och senare ägnade sig åt självskadebeteende som en reaktion på det inträffade, lämnades helt för sig själva. Man anar både inslag av ilska och känslor av övergivenhet i hennes berättelse. Lilly berättar också, när jag frågar hur det var att vara den som fick ansvaret över de andra intagna, att det på ett sätt var okej för hon *”vet att personalen litar ju på mig liksom för dom vet att jag har tatt det ansvaret förut”*, men att det fungerade till en viss gräns. I relation till TP blir det i denna tumultartade kontext tydligt att den inte kan göra mycket till för de intagnas upplevelse. I detta fall *hade* den kunnat minska de övriga intagnas traumatiska upplevelse om den hade använts (vilket vi inte vet om den gjorde) och också fungerat konfliktdämpande i den ursprungliga konflikten. Eftersom det inom institutionsvården emellanåt kan vara just rörigt, obestämt och mycket som händer på en gång, blir det tydligt hur TP bara är en liten del i konflikthanteringen vid institutionerna.

Även andra än William och Lilly berättar om larm med mycket personal inblandad och tumultartade situationer som kan upplevas som både obehagliga och skrämmande för övriga intagna. Wilma (Fjällklockan) berättar om en annan flickas konflikt, som startar i att hon var frustrerad över en *”socgrej”*, så här:

Wilma: Hon blev ledsen och ... hon grät och hon jag vet inte vad hon skulle göra. Så, det kom verkligen alltså hon, hon va så aggressiv så det kom verkligen tio personal och höll henne. Och det där, hon har en sån grej, hon får panik när det kommer för många, hon har verkligen panik så hon blev ju mer, ännu mer aggressiv när det kom fler och fler och fler och det va sån grej att den höll på i flera timmar. Höll på i flera timmar jag ba satt där, jag ba oh shit, det här kommer inte sluta bra. Så dagen efter så kom hon ut, hon hade blåmärken överallt. Jag ba oh shit kunde inte ens kolla på dom. Dom dom tar tag, dom tar tag väldigt hårt.

(Fjällklockan)

Wilma beskriver även hur hon inte hann reagera *”jag bara fastna, för det gick ändå lång tid, det va, höll på länge men det gick, jag hann inte reagera. Jag bara satt där och kolla. Mitt huvud fastnade typ”*. Både Wilmas och Lillys berättelser synliggör vilken stark påverkan konflikter man inte själv är direkt indragen i kan få för övriga intagna vid institutionen. Ibland kan detta också ta sig mer personliga uttryck i form av omsorg om, oro för och medkänsla med andra intagna. Roberto (Pelargonen) berättar exempelvis om en annan kille som mådde psykiskt dåligt och som blev avskild två gånger vilket han upplevde som synd och att *”man blir ledsen faktiskt. Att se sånt. Man kan inte önska att det händer nån, någon, vilken som helst. Det är jobbigt”*.

Jasmine (Fjällklockan) berättar utförligt om sin oro för en annan intagen som mår mycket psykiskt dåligt, skadar sig själv och som dessutom är självmordsbenägen enligt Jasmine. Denna flicka hamnar ofta i bråk med personalen, larmet kan gå flera gånger om dagen på grund av dessa konflikter, och Jasmine menar att personalen inte förstår hur de ska bemöta henne utan ofta gör fel. Hon menar att ibland måste man följa efter den



andra flickan och ibland lämna henne ifred och att *"till och med jag ser när man ska göra det eller inte, och jag är inte personal"*. Jasmina berättar att varenda gång flickan är ledsen och går in på sitt rum blir hon orolig för vad som ska hända. Hon menar att personalen också förstår att något kan hända men att de ändå alltid gör fel i sitt sätt att hantera det. Här skulle naturligtvis en rätt använd TP kunna vara ett bra verktyg för att hjälpa och hantera den andra flickan när hon hamnar i bråk, men utifrån Jasmines beskrivning tycks det inte fungera så.

Astrid (Fjällklockan) berättar också om stor oro och medkänsla för andra intagna som råkat ut för större konflikter med personalen. När jag frågar henne om att andra ungdomar också blivit nedlagda (efter att ha pratat om upplevelser av avskiljningar) berättar hon att det hände ofta på den första avdelningen hon var på (samma som återkommande beskrivs som mest konfliktfylld). Hon berättar om en turbulent situation där en annan flicka enligt henne fick ett *"jack rakt över ögonbrynet"* och skrapsår på knäna och att det bara *"forsade blod"* eftersom personalen *"dragit i henne så hårt"*. Hon fortsätter berätta så här:

Astrid: Då blir man så förvånad, för när jag kom hit sa dom "när vi håller ner er, är det dels för ni inte ska skada nån annan, [men] framför allt för att ni inte ska skada er själva. Så vi gör, vi gör er inte illa liksom". Och så ser man detta, så blir man så här chockad typ hur liksom ... även en 12-åring som bodde här på SiS, som också blev nedlagd, sitta i isoleringen det är inte kul att höra henne skrika "mamma, mamma, snälla, jag vill hem".

(Fjällklockan)

Som framgår av Astrids och Wilmas berättelser förekommer det situationer mellan personal och intagna som upplevs som fysiskt mycket våldsamma, inte minst gäller det när många i personalen samtidigt ska hantera en ungdom. I den utbildning i No Power No Lose som ges vid samtliga institutioner vid SiS ingår att först använda sig av de-eskalering och lågaffektivt bemötande. När detta inte längre fungerar i situationen ska personalen använda sig av grepp som inte skadar den intagne. Ett syfte med det är också att den intagne inte ska kunna skada sig själv eller andra intagna om situationen blir för aggressiv för (fortsatt) lågaffektivt bemötande. Detta är också en orsak till att det behöver vara många personal vid dessa tillfällen, eftersom möjligheten att kunna ta tag i en upprörd och utåtagerande intagen utan att skada hen anses öka med fler personal inblandade. Att personalen beskriver det som de har gjort för Astrid när hon kommer till institutionen är alltså inte i sig konstigt. Det är helt enkelt så det är *tänkt* att det ska vara och gå till. Men det förstärker förstås Astrids upplevelse av att det inte går att lita på personalen när hon sedan blir vittne till en, som hon beskriver det, tumultartad händelse där den andra intagne blir hårt fysiskt åtgången. Frågan är också vad upplevelsen av att bevittna sådana situationer gör med tilliten till att personalen ska följa den TP de upprättat med den intagne? Det finns också flera andra intagna, framför allt ungdomar och inte minst pojkar, som beskriver att de själva på olika sätt fått ont efter att de blivit nedlagda eller avskilda. I några fall berättar ungdomar om att personalen varit fysiskt mycket hårdhänt, de har *"smällt"* dem, knuffat in dem i element och väggar och de be-

rättar om blåmärken (i något fall visar de även mig blåmärken) som de har fått vid tillfällena, ibland till och med sår.

Ett gemensamt inslag i berättelserna om oro vid bråk är att det *oftast* handlar om bråk mellan intagna och personal som skapar denna oro. Kanske är den konflikt-dämpande effekten av att personalen snabbt bryter in och lugnar ned konflikter mellan intagna en bidragande orsak till det, men det kan även ha att göra med den maktasymmetri de beskriver.

## Avskiljningar

I intervjuerna har de intagna specifikt tillfrågats om erfarenheter av avskiljningar och så kallade nedläggningar, både erfarenheter av att själv avskiljas/nedläggas och av att vara med när det händer andra intagna. Dessa delar av intervjuerna har också analyserats separat, utöver som en del av analysen av konflikter mer generell. Även om jämförelser mellan LVM och LVU i hur stor del av de intervjuade som pratar om olika saker måste göras med viss reservation – eftersom det är fler intervjuer med intagna på LVU-sidan – är det i just denna jämförelse ändå tydligt att de unga berättar om betydligt fler händelser av detta slag, och dessutom mycket mer utförligt om sina upplevelser i samband med detta.<sup>22</sup> Detta stämmer väl överens med statistik över avskiljningar, där LVU har högre nivå av avskiljningar jämfört med LVM. Avskiljningar inom respektive verksamhet framgår av Tabell 1.

Tabell 1. Andel avskiljningar per 1 000 vård dygn<sup>23</sup> och per intagen för LVU respektive LVM. 2017

Avskiljningar	LVU			LVM
	Flickor	Pojkar	Kvinnor	Män
Avskiljningar/1 000 vård dygn	5,5	3,3	1,3	0,8
Avskiljningar/ intagning	0,9	0,6	0,2	0,1

Källa: Uppgifterna om SIS statistik är hämtade från SIS rapporter SIS i korthet (SiS 2015, 2016a).

Av tabellen framgår även att flickorna har högre andel avskiljningar än pojkarna och kvinnorna högre än männen. Vad gäller ungdomsvården stämmer inte detta överens med resultatet i den rapport om tvångsåtgärder och jämställdhet inom ungdomsvården som redovisade data från år 2006–2007 (Mörner & Björck, 2011). Flera källor, exempel-

<sup>22</sup> Samma skillnad förekommer även på personalsidan, med fler och mer detaljerade berättelser om avskiljningar i intervjuer med personal på LVU-sidan, även om den inte är lika markant där.

<sup>23</sup> Någon exakt siffra över vård dygn redovisas inte för 2017. Vård dygnen har räknats ut genom att multiplicera antalet utskrivna med det genomsnittliga antalet vård dygn för utskrivna. Denna siffra är något osäker avseende exakt antal vård dygn, exempelvis faktureras fler vård dygn inom LVU än vad som räknas fram från vård dygn för de utskrivna (vård dygn uppdelat på kön redovisas dock inte så det går inte att använda den uppgiften i stället). Därför redovisas även siffror per intagning för att se att slutsatsen av resultaten inte blir annorlunda vid en sådan analys.

vis SiS årsredovisning (Statens institutionsstyrelse, 2020) och en sammanställning som Skyddsvärnet<sup>24</sup> gjort, pekar dock på att flickor numera avskiljs *oftare* än pojkar.

Ett återkommande drag i berättelserna om avskiljningar är att det oftast är konflikter mellan personal och de intagna som berättelserna startar i, vilket också är mer markant på ungdomssidan än på vuxensidan. En förklaring till övervikten av konflikter mellan intagna och personal som leder till avskiljningar kan vara att personalens snabba ingripanden vid konflikter mellan intagna innebär att de "tar över" konflikter. Liksom tidigare konstaterats av Stenström (2019) för de institutioner med de yngsta placerade som ingår i studien, startar konflikter som leder till så allvarliga konsekvenser som avskiljningar/nedläggning många gånger i vad som kan betecknas som tämligen vardagliga dispyter och flera beskriver det som att de uppfattar det som onödigt att det leder så långt. Även om det finns ett fåtal exempel där man menar att de intagna lite får skylla sig själva när de inte följer institutionskontextens ramar, så beskrivs det oftast av de intagna som att det är personalens fel och ansvar att det eskalerar till en avskiljning, exempelvis att de gör för stor sak av småsaker eller inte låter en intagen gå undan några minuter och lugna ned sig. Som kommer att framgå länge fram är denna beskrivning något personalen inte är överens med de intagna om.

Liksom vid flera andra av de saker som hittills beskrivits om konflikter är bilden delad, eller kanske mer korrekt uttryckt nyanserad, i vad de intagna berättar. Medan vissa upplevt händelserna med avskiljning/nedläggning som ganska odramatiska, och något man vänjer sig vid, berättar andra om traumatiska händelser som det blir "*ärr på själen*" av. Återkommande uttryck i de intagnas beskrivningar, oavsett om det upplevs som traumatiskt eller inte liksom om det rör en själv eller andra, är exempelvis att personalen "*slänger in*" någon i isoleringen, "*släpar*" dem därifrån och "*kastar*" eller "*brottar*" ned den intagne. Det är också många gånger dessa berättelser som de tidigare nämnda beskrivningarna av det stora antalet personal som kommer vid larm kan kopplas till. Det finns också liknande skillnader i hur själva upplevelsen av att vara i avskiljningen/isoleringen uppfattas. En del berättar även här om att det inte är någon större sak, eller att man vant sig, medan andra upplevt det som mycket jobbigt.

Freja berättar om hur det kändes i samband med den senaste gången hon blev isolerad. Vid det tillfället var hon "*mycket sårbar*" och mådde dåligt, vilket varken hon eller personalen diskuterade vid tillfället men som personalen efteråt berättade att de hade sett och förstått. Freja har en "*krislista*" som vad jag förstår är en krisstrategi att ta till för att hantera när hon mår dåligt på grund av tidigare trauman. En lista som personalen känner till. Vid detta tillfälle ändrar dock personalen på de regler som gäller och säger att hon inte får göra det som hon annars, enligt Freja, brukar få göra.<sup>25</sup> Freja beskriver att hon "*hatar när dom ändrar på regler*" och att "*dom ändrar på regler hela tiden*". Freja berättar att efter att hon rusat in i sitt rum hände detta:

Freja: Och då säger dom att dom är tvungna att komma in. Och liksom genom att dom pratar med mig och genom att dom står utanför dörren och pratar med varandra gör mig mer

<sup>24</sup> <https://www.skyddsvarnet.se/projekt-ung-inlast/statistik/> Hämtad den 7 december, 2020.

<sup>25</sup> Det är en sax inblandad, vilket kanske har med saken att göra.

provocerad och ännu mer stressad. Och sen när dom väl öppnar dörren då är det en personal som sparkar emot mig och det får man inte heller göra, och det får man inte heller göra, men han sparkade emot mig.

Tove: Mhm, träffade han också eller?

Freja: Mm. Och jag blev jättechockad så här. Helt plötsligt tar han tag i mitt ben och hæl, hänger mig typ upp och ner ja och sen släpar dom in mig, dom släpar seriöst in mig, alltså typ nästan bryter av min fot kändes, alltså det gjorde jätteont ja så jag skrek av smärta så här. Men dom brydde sig inte dom bara släpa in mig. Och [jag] försökte liksom spotta och bita bara för det gjorde så jävla ont och sen när dom väl slängde in mig där låg jag och hade en massa panikattacker så jag skrek så mycket så jag svimmade i intervaller. Och sen när dom, dom trodde att jag va lugn när jag hade svimmat och då försökte dom klappa på mig och då väckte dom ju mig. Och det står ju [troligen menar Freja att det står i hennes TP] att man inte ska röra mig när jag är arg heller, då försökte dom liksom "bra Freja" så här fast då vaknade jag upp igen och började skrika och få panik och allting ja. Sen gjorde dom samma misstag flera gånger.

Tove: På samma då, när du va där i isoleringen (*mmm*) jaha. Ja. Men då va dom inne med dig i rummet alltså?

Freja: Ja dom, dom höll i mig, jag kunde inte andas dom tryckte ned mig.

Tove: Jaha oj. På den här madrassen ...

Freja: För jag sa, ja, jag sa det "jag kan inte andas, jag kan inte andas". Jag skrek det men dom lyssnade inte.

[..]

Tove: Och vad, vad hände sen då efter nån halvtimme eller nåt sånt här, då släppte dom och du va, va lugnare eller vad hände?

Freja: Nej jag sa "fuck you" åt den personalen som hade sparkat mot mig. Och sen så berättade jag det för ungdomarna, satt och grät, alltså det blir ju ärr på själen liksom. Man blir ju ... man blir ju riktigt sårad när det händer såna grejer alltså det är som ett övergrepp. Minst sagt.

(Fjällklockan)

Av Frejas beskrivning (som ändå redovisas kraftigt nedskuren) framgår hur turbulenta situationer vid avskiljning kan vara och upplevas av den intagne. Av hennes berättelser framgår även att detta kan sätta sina spår även på lång sikt och skada tilliten till personalen. Wästerfors (2019b) visar dock att upplevelser som sätter spår hos de intagna inte behöver motsvaras av liknande spår hos personalen. I stället kunde de ha märkbart svårt att hålla isär och minnas olika konflikter och avskiljningar de varit inblandade i.<sup>26</sup> Jag återkommer till detta i kapitlet om personalens berättelser om konflikter.

---

26 Något som också kunde hända för en del av de intervjuade intagna som berättade att de varit inblandade i väldigt många bråk och varit avskilda många gånger.

## Sammanfattning i punktform

Den totala institutionen både genererar, eskalerar och hämmar konflikter. Några tydliga mönster i det de intagna berättat om konflikter är följande:

- De flesta konflikter sker mellan intagna och personal.
- Ofta startar konflikterna i mycket vardagliga händelser. Dessa vardagliga händelser finns det många gånger regler kring som tillämpas nyckfullt.
- De intagna förlägger ofta, men inte alltid, förklaringen till konflikter mellan personal och intagna hos personalen. Framför allt vad gäller hanteringen av konflikter så att de eskalerar. Detta alltså trots att syftet med TP är det motsatta, att personalens ingripanden ska hjälpa till att de-eskalera konflikter. Det går dock inte utifrån denna studie att veta om de uppfattade det så i ännu högre utsträckning innan TP infördes.
- Inledningen av institutionstiden är särskilt konfliktfylld. Även mer låsta former, exempelvis akut- och utredningsavdelningar, upplevs som mer konfliktfyllda än de mer öppna avdelningarna. Det hör delvis samman med att det är den första avdelningen många vistas vid, och de intagna kan allt eftersom lära sig hur de ska navigera vid institutionen för att undvika konflikter. Men det hör också samman med förhållanden som hör ihop med just graden av (in)låsthet. Det förefaller alltså särskilt viktigt att försöka arbeta med TP och dess potential för att minska konflikter vid de avdelningar de flesta inleder sin vistelse vid, liksom vid de avdelningar som är som mest låsta.
- Den tristess som tillvaron vid den totala institutionen ofta innebär leder också till konflikter. Upplevelse av tristess är dessutom större vid de mer låsta avdelningarna.
- Regler är, som tidigare forskning tydligt visat, även i dessa berättelser en mycket stor konfliktvärd vid institutionerna. Det är framför allt regler som upplevs som obegripliga eller omotiverade som skapar irritation, men inte enbart.
- Det förefaller vara mindre regler inom LVM jämfört med LVU och även om irritationen över regler återfinns även bland de intagna inom LVM är det mer påtagligt att detta skapar konflikter inom LVU.
- Vissa former av maktutövande av personalen leder både till att konflikter uppstår och att de kan eskalera. I detta sammanhang är det tydligt att personalens makt över att skriva journalanteckningar är central och den ska inte underskattas. TP är en metod som syftar till att göra interaktionen mellan intagna och personal mindre ojämn genom att låta de intagna uttrycka önskemål om hur de vill bli bemötta. Intervjuerna talar alltså för att om den kan bidra till det så vore det positivt.
- Möjligheten att få göra saker under vistelsen och att tidigare få komma därifrån kan göra att de intagna ibland behärskar sig, och kan på så sätt dämpa konflikter. Detta är också relaterat till den makt personalen har över vad som skrivs i journalerna, vilket flera berättar om med stor oro.
- Att det för personalen enbart är ett jobb medan de intagna blir kvar vid institutionen *efter* en konflikt gör att det blir olika förutsättningar för, och olika insatser vid, konflikter för de intagna och personalen.
- Att personalen är nära de intagna och bryter konflikter snabbt uppfattas som en orsak till att det är få fysiskt allvarliga konflikter mellan intagna.

- Det är vanligare att konflikter relateras till psykisk ohälsa inom LVM jämfört med LVU.
- Upplevelser av att vara inblandad i konflikter som leder till mer allvarliga konsekvenser som nedläggning och avskiljning kan många gånger vara dramatiska och sätta spår långt efter att själva händelsen är över.
- Berättelser om avskiljning är vanligare bland de intagna inom LVU-vården och förekommer relativt sällan bland de intervjuade inom LVM, vilket också stämmer med statistik över avskiljningar.
- Även att vara med när *andra* har större konflikter kan, men behöver inte, upplevas som mycket dramatiskt och jobbigt. Flera berättar om att de tycker synd om andra när de bevittnar deras konflikter. Om användningen av TP kan minska sådana incidenter, som den är tänkt, vore alltså mycket vunnit.

# Konflikter och tvångsvårdande institutioner – personalens berättelser

Goffman (2005) synliggör alltså att även personalen påverkas av att arbeta vid totala institutioner. Både i intervjuerna med personal och de intagna har jag efterfrågat konkreta berättelser av händelser de själva varit involverade i. En genomgående skillnad i personalens berättelser jämfört med de intagnas, är att personalen ofta landar i mer generella och övergripande beskrivningar av konflikter, medan de intagna oftare berättar ingående om konkreta händelser. Ett bra exempel på hur personalens glidning bort från konkreta händelser kan gå till i intervjuerna är Harrys (Kaprifolen) svar nedan.

Tove: Kan du beskriva nån gång när du själv har varit inblandad i nån konflikt med nån klient och vad som hände?

Harry: ... Ja, måste tänka efter... Det har nog varit, att jag har varit, eh, väldigt bestämd någon gång. Och sagt ifrån om nånting. Och sen har klienten blivit, jätte-, jättearg. Och så har jag själv tänkt och klienten kanske också tänkt. Och så har man kunnat träffats kanske dagen efter. Och det har jag ju varit med om. Det har vart lite så där. Jag har börjat med att be om ursäkt kanske, kanske inte alltid men. Vart nån, det har vart nånting man har hamnat i klinch om, så mycket. Alltså, konflikter.

Tove: Vad kan det ha varit, om du kommer ihåg nåt tillfälle när du?

Harry: (Tystnad 4 sekunder). Ja men det har väl varit, det har nog, det har nog varit liksom att man (tystnad 7 sekunder), att man försökt beskriva att det här är. Det här är en situation som, som inte går att lösa just nu till exempel. Det här är någonting som ingen här just nu kan svara på utan det här måste liksom få vänta. Och så har man inte nöjt sig med det.

(Kaprifolen)

Och därefter fortsätter Harry med ett mer generellt resonemang om konflikter och hur de kan gå till. Men några minuter in i den berättelsen kommer han plötsligt på att *”jag har varit i en jättekonflikt med en tjej en gång, kom jag ihåg faktiskt”*. Därefter berättar han om denna konflikt. Att personalen mer sällan berättar om konkreta situationer kan ha flera orsaker. Harry menar att han väldigt sällan är inblandad i konflikter. Alice (Månviolen) har också inledningsvis svårt att berätta om en konkret konflikt, men av motsatt anledning som Harry. Hon berättar i stället att *”det har ju hänt så många gånger så jag vet inte riktigt”*.

En möjlig orsak kan vara att jag frågar om konflikter generellt vilket kanske uppfattats som de vardagliga återkommande mindre konflikterna som är vanligt förekommande (vilket jag också *ville* höra om, liksom mer allvarliga konflikter). Något som talar för denna tolkning är att i de delar av intervjuerna där jag bitt personalen berätta om avskiljningar de varit delaktiga i har det varit lättare för dem att berätta om konkreta händelser. När jag exempelvis frågar Juni (Pelargonen) om hon kan berätta om en konflikt där hon varit inblandad och lägger till "*även om det inte blev avskiljning*" svarar hon först "*ja, eh, det kan vara (tystnad 5 sekunder). Bara en helt vanlig konflikt?*" och skrattar till. När hon sedan fortsätter fundera har hon fortsatt svårt och menar att man bakar ihop händelserna, för att sedan mena att hon bara kommer att tänka på avskiljningar. Denna tendens hos personalen kan tolkas som ett tecken på det Wästerfors (2019b, s. 24ff) kallar för *institutionell glömska*. I det fall han diskuterar minns inte personalen, som enligt journalen var inblandad i en avskiljning, denna händelse när de i efterhand tillfrågas av forskaren om den (samt blandar ihop händelsen med en annan händelse). Personalen hänvisar, likt mina intervjupersoner ovan, till att det händer så mycket vid avdelningen. Det flyter ihop och blir en del i "*institutionella rutiner*" (s. 25). Utöver att detta förstås säger något om villkoren för att arbeta vid dessa institutioner får det också betydelse för analysen av intervjuerna. Analysen av personalintervjuerna innehåller visserligen berättelser om konkreta händelser men de rör sig ofta på en mer övergripande och sammanfattande nivå. Dessa skillnader mellan personal och intagna visar sig också i att det varit svårare att kategorisera berättelserna som konflikter mellan intagna och personal eller mellan intagna. I intervjuerna med intagna framgår det nästan alltid om konflikter de berättar om är med personal eller andra intagna.

En annan generell skillnad mellan personalintervjuerna och intervjuerna med de intagna är att personalen ofta snabbt i sina berättelser hamnar i beskrivningar av *konfliktlösning* och hur de hanterar konflikter som uppstår, inte sällan även det på en mer generell nivå. Detta är inte särskilt överraskande, de har ju som en av sina huvuduppgifter i dessa situationer att just hantera de konflikter som uppstår. Det påminner också om det Silow Kallenberg (2016, s. 109) beskriver om att personalen i hennes studie uppfattade det som att de *reagerade* på ungdomarnas provokationer i samband med våld, till skillnad från att de skulle *agera*. Jag tolkar Silow Kallenberg som att hon med detta menar att de osynliggjorde sin egen del i att konflikter uppstod. Även detta har viss betydelse för analysens upplägg, där *hantering* av konflikter blir ett eget avsnitt i analysen av personalintervjuerna.

Även om det inte är en helt unison bild så menar de flesta i personalen att konflikter huvudsakligen sker mellan personalen och de intagna. De som menar att det kan vara mer konflikter mellan de intagna framhåller ibland att det varierar och beror på vilken ungdomsgrupp de för tillfället har inne på avdelningen. Detta stämmer även överens med den bild de intagna förmedlade. Det är också tydligt i beskrivningarna både i intervjuerna med de intagna och med personalen att det är vid konflikter mellan personal och de intagna som de största konflikterna oftast sker, och också de konflikter som har allvarligast konsekvenser (avskiljningar och nedläggningar). En orsak till detta enligt personalen är att de är så nära de intagna att de snabbt ingriper när en konflikt uppstår



mellan intagna, så den får inte chansen att eskalera. Detta beskrevs även i intervjuerna med intagna och framstår som ännu tydligare i intervjuerna med personalen. August (Pelargonen) menar exempelvis att *"händer det nåt här, ja då är det troligtvis för att vi inte har varit [fysiskt] nära nog"*. Mot bakgrund av ovan beskrivna generella bild kommer fokus att vara på personalens berättelser om konflikter mellan intagna och personal, men jag ska inleda med en övergripande beskrivning av det personalen har berättat om konflikter mellan intagna.

## Konflikter mellan intagna

Liksom vid intervjuerna med de intagna är den dominerande bilden att konflikterna startar i vardagliga situationer och inte handlar om större konflikter, inte minst på ungdomssidan domineras beskrivningarna av detta. Det är mycket likartade händelser som de intagna beskriver: bråk om fjärrkontrollen, vilken tv-kanal man ska titta på, bråk kring tv-spel, salt som inte skickas, någon som uttrycker sig klumpigt eller rena missförstånd.

Personalen lyfter också upp olika former av sårbarhet hos enskilda intagna, det kan handla om neuropsykiatriska diagnoser, tidigare utsatthet som gör att man är känslig och olika psykiatriska tillstånd som psykoser (det senare är mer dominerande inom LVM-vården) liksom att någon uppfattas som "udda" och inte klarar av att umgås på ett sätt som uppfattas adekvat av de övriga. För pojkar på LVU lyfts också upp av en del att om någon inte sköter sin hygien på ett tillfredsställande sätt kan det skapa irritation hos andra intagna.

Det är ganska vanligt i personalintervjuerna att lyfta fram enskilda individer bland de intagna som orsak till att det är konflikter vid avdelningen. Ibland kan det vara en intagen som är konfliktbenägen av olika orsaker (bland annat ovan beskrivna) men ibland beskrivs mobbningsliknande situationer där en intagen kan bli utsatt av andra vid avdelningen. I flera intervjuer, framför allt vid avdelningar för pojkar och män, lyfts hierarkier som en orsak till konflikter, men också som en orsak till att det *inte* är konflikter utan skapar ett lugn vid avdelningen. Att man på olika sätt snackar skit om varandra anges som orsak till konflikter, både för flickor/kvinnor och pojkar/män, men framstår som en vanligare förklaring bland de intagna själva. För pojkarna inom LVU nämns idrotten ibland som en situation där konflikter lätt uppstår (jämför Wästerfors, 2009). Vid LVM-avdelningar för män lyfts även att de intagna hamnar i skulder till varandra, vilket skapar konflikter när den ena vill ha tillbaka det den andra är skyldig (pengar eller saker).

## Konflikter med personalen

Även vid konflikter med personalen förekommer berättelser där orsaken förläggs till att den intagne mår dåligt, är sårbar eller har en dålig dag. Likt tidigare beskrivningar menar många att också konflikter med personal ofta startar i diskussioner kring småsaker. Här blir regler centrala och pekats ut som det konflikter *huvudsakligen* handlar om. Vid en separat analys av berättelser om avskiljningar framkommer en ganska enhetlig bild av att det var både fler och längre avskiljningar tidigare.<sup>27</sup> I de fall det är mycket avskiljningar menar personalen att en enskild intagen oftast är den som står för oron och att det är samma person som avskiljs ofta.

### Regler

Det absolut tydligaste temat i personalintervjuerna när orsaker till konflikterna diskuteras är regler. I diskussionerna kan det urskiljas tre underteman i hur regler framhålls. Ett av dessa är regler som de intagna inte tycker om, vilket också har sin tydliga motsvarighet i de intagnas intervjuer, även om det är med lite olika konnotationer. I intervjuer med de intagna var det tydligt att de menade att det fanns för många regler och regler om saker som det var löjligt eller obegripligt att det var regler kring. I personalintervjuerna urskiljs inte att det skulle vara vara fel på reglerna (med något undantag som jag kommer till), utan att de intagna helt enkelt inte *tycker om* dem eller inte *vill* följa dem. Det andra undertemat är att det blir konflikter när personalen *håller* på reglerna och det tredje att det blir konflikter när *vissa i personalen* håller på reglerna och andra inte. För det senare menar vissa att det uppstår konflikter för dem som håller på reglerna, medan andra urskiljer en form av diskretionsutrymme som kan användas för att *undvika* konflikter (jämför Franzén & Holmqvist, 2014; Kivett & Warren, 2002; Price, 2005). Det sista temat, personalens användande av sitt handlingsutrymme som konfliktdämpare, kommer jag att diskutera i det avsnitt som handlar om konflikthantering och bemötande.

### De intagna vill inte följa reglerna

Flera nämner att detta framför allt handlar om gränssättning, där regler är centrala för vilka gränser som finns liksom vilka som kan överskridas. August berättar så här:

August: Jag menar det handlar om **gränssättning**. Någon ungdom kanske sitter med fötterna uppe på bordet, blir tillsagd, liksom, först väldigt fint och sen fortsätter det och liksom eskalerar. Ehm, sån grej kan ju också bli, blir mer av liksom.

Tove: Mm så när det handlar om personal och ungdomar så är det mer (*det är ofta*) regler?

August: Det är oftast gränssättning som på ett eller annat sätt.

(Pelargonen)

---

<sup>27</sup> Även personalens berättelser om avskiljningar har analyserats separat till att börja med, men de har i denna redovisning ingått i den generella beskrivningen och ingen särskild analys av dem redovisas.

Det allmänna intrycket i intervjuerna är att det handlar om mycket vardagliga regler, vilket fötterna på bordet visar. August visar även på den genomgående motsättning som finns mellan personal och intagna angående vem de menar eskalerar konflikter. Just fötterna på bordet dyker dessutom upp i flera intervjuer (se även Wästerfors, 2009, s. 44). Juni (Pelargonen) svarar exempelvis, på frågan om det är några särskilda regler som är mer konfliktskapande än andra, att *"möjligtvis ha fötterna på bordet eller att man, eller tar foten på en annan stol liksom så att sitta liksom bekvämt"*. Även i intervjuerna med ungdomar dyker frågan om att sitta ordentligt upp som en regel som skapar konflikter, men då i form av att det är en löjlig och onödig regel förknippad med rigida regler. Även i Junis beskrivning kan det framstå som lite märkligt: de unga får alltså inte sitta bekvämt?

För att återknyta till frågan om gränssättning så berättar Olle om att det blir konflikter när de håller på reglerna, men att det inte bara är för tillvaron vid avdelningen gränssättningen är viktig.

Tove: Vad brukar konflikterna handla om då, när det blir konflikter?

Olle: Regler (*tung utandning*).

Tove: Regler, mm.

Olle: När vi håller på reglerna så blir det jobbigt. Vi har inte jättemycket regler men dom reglerna vi har dom håller vi. Och, ja det är klart att det är jobbigt att ha nån som säger nej. Man får inte göra som man vill, och väldigt vanligt både inom missbruk och ungdomar, får man inte som man vill, ja men då **hotar** man. Får man inte som man vill när man **hotar** då börjar man **skrika**. Och sen sista steget är att börja slåss. För vi står ju kvar och säger nej. Utanför om du hotar, ja men då kanske dom sticker eller du får som du vill men, det är betydligt svårare att kunna hota sig fram här för att få sin vilja igenom. För det är, ingår i vårt uppdrag och faktiskt stå kvar och hålla på rutiner och regler.

(Pelargonen)

Olle (Pelargonen) menar att regler och regelupphållande är mer komplext än att det bara handlar om att de intagna inte vill följa regler. I tillvaron utanför institutionen är det vanligt att både ungdomarna och missbrukarna hotar sig till att få som de vill och att personalens uppdrag är att *"stå kvar och hålla på rutiner och regler"*. Olle lägger vikt både vid att personalen ska förmedla struktur och att det inte för de intagna ska gå att hota och bråka sig till att få som man vill.

### **När bara vissa i personalen håller på reglerna**

Den stora mängden regler är något som tagits upp av de intagna men som också kan ställa till det för personalen. En annan sida av reglerna är nämligen att många urskiljer att det blir konflikter när personalen inte gör lika kring reglerna, ett tema som också känns igen från de intagnas berättelser. Ett problem som kan uppstå är att reglerna förvisso är många och kan uppfattas som rigida, men att de på mikronivå samtidigt är i en ständig förändring och under förhandling (Silow Kallenberg, 2016; Stenström, 2019;

Wästerfors, 2009). Viggo (Fjällklockan) berättar om problem som kan uppstå efter att personal kommer tillbaka efter en tids ledighet.

Tove: Ja och vad brukar konflikterna handla om?

Viggo: Ja, vad kan det handla om, det kan va, eh. Det kan ju va så trivialt egentligen att man inte har varit här på ett tag och så går man in och så, eh, kanske man anmärker på någon regel som andra har inte varit lika noga med, och så säger man till att det "där håller vi inte på med här" eller "så gör vi inte här". Eh, "ja men det har vi gjort förut" och så kan det eskalera.

(Fjällklockan)

I Viggos beskrivning handlar det inte om en formell regelförändring utan en glidning som skett successivt på grund av att en del i personalen inte upprätthåller de regler som finns. I det läget leder den mer regelupphållande personalens agerande till att konflikter inte bara uppstår utan eskalerar, eftersom man inte ger sig utan håller på reglerna som man menar finns. Samtidigt menar Viggo att den egentliga *orsaken* till detta är den personal som inte har hållit på reglerna (jämför Silow Kallenberg, 2016, s. 145).

Berättelser likt Viggos förlägger inte orsakerna till konflikterna till de *intagnas* önskan om att få göra saker de inte får, utan till personal som av olika orsaker, exempelvis oförmåga, okunskap, bristande ork eller ovilja, inte upprätthåller de gemensamma reglerna. I dessa berättelser är det tydligt att man betraktar reglerna som fixerade och färdiga och bara för personalen och de intagna att följa. De finns på listor som man ska ha koll på. Den personal som inte upprätthåller dem blir på sätt och vis beskriven som svag, eller som att man vill vara snäll men ändå är den som orsakar konflikter genom sitt agerande. Som jag nämnde inledningsvis kommer jag att i den del som berör bemötande och personalens handlingsutrymme i form av att välja sina konflikter att visa på ett delvis motsatt förhållandesätt till regler och regelefterlevnad. Avslutningsvis här vill jag dock framhålla att fokus på regler och regelefterlevnad kan framstå som förklarings förlagda till individen, så som de beskrivits hittills, men det är en chimär. Tvärtom så är det en tydlig del av den institutionaliserade vardagen vid en total institution (jämför Wästerfors, 2009, 2019b). Ella (Kaprifolen) understryker exempelvis återkommande att det är viktigt att *inte* betrakta konflikter mellan personal och intagna kring exempelvis regler som just personliga konflikter personalen har med de intagna, utan att det är konflikter skapade av den situation de intagna befinner sig i, och hon benämner detta regelkonflikter och situationskonflikter.

## Negativa besked

Ett annat tema som lyfts fram som orsaker till konflikter är att lämna negativa besked. Detta tema är särskilt framträdande i intervjuerna med LVM-personal, och i synnerhet då kring att lämna besked om mediciner. Alice (Månviolen) menar att i 97 till 98 procent av fallen så handlar konflikterna om mediciner och besked om mediciner. Liksom vid reglerna kan det handla om otydlighet. Harry (Kaprifolen) menar att "*mer än hälften av konflikter handlar ju om missförstånd alltså, eh, man har fått besked som inte har varit tillräckligt tydliga*". Även Tor (Månviolen) är inne på att det handlar om hur man ger besked om

medicinering och att det behövs en tydlighet i detta. De har därför gjort om rutinerna vid intaget, där dessa frågor ofta uppstår och även kunde leda till avskiljningar. De förändrade rutinerna handlar om att en sjuksköterska ska närvara och presentera sig vid intagningen och berätta att hen kommer tillbaka och pratar med den intagne om eventuella frågor om medicinering. Frågan om negativa besked hör också, enligt Tor, ihop med bemötande i samband med att de ges. Det vill säga hur man lämnar dem, vilken förberedelser man har och så vidare, har betydelse för hur det mottas och vad som sker därefter. Något som är tydligt förknippat med personalen och deras möjligheter att såväl minska som eskalera konflikter beroende på hur de agerar. Som redan framgått menar också flera i personalen att TP är ett bra verktyg att ta fram just när man ska lämna ett negativt besked och att man bör se till att ha koll på vad som står i den inför dessa samtal.

### Tristess

Liksom i de intagnas berättelser urskiljer personalen att tristess och att inte ha något att göra är en orsak till konflikter (jämför Wästerfors, 2009, s. 68ff). Men på sätt och vis är personalens berättelser om detta en form av motberättelse till de intagnas bild, där personalen emellanåt framstod som lata och oengagerade. Signe berättar att de haft mycket personalbrist vilket gör att de intagna får vänta med att göra saker. Hon berättar så här:

Signe: Det kan dom ju störa sig mycket på, att det är personalbrist. Och det förstår jag. Alltså det är ju liksom. Det är ju dens rättighet att få gå till gymmet eller, att vi kanske inte kan gå till gymmet med si och så många, för att det finns inte personal. Det, det förstår jag. Dom har ju inte bett om att få vara här. Så att det är ju inget konstigt. Men, det är ju mycket onödiga tjafs kring det liksom.

(Kaprifolen)

I Signes beskrivning förekommer inget om att personalen skulle vara "lat" eller att de helt enkelt inte hjälper de intagna med saker fast de skulle kunna. Både detta och de intagnas beskrivning kan relateras till det Goffman (2005) beskriver att också personalen påverkas av den totala institutionen. Den totala institutionen fungerar passiviserande *både* på de intagna och personalen och i stället för att se det som en individegenskap hos vissa i personalen kan det sättas i ett sammanhang av en passiviserande kontext liksom organisatoriska förutsättningar.

Oavsett de delvis motsatta bilderna är en viktig slutsats att organisatoriska problem med att genomföra en innehållsrik vardag riskerar att skapa slitningar och konflikter vid avdelningarna. I en tidigare studie urskildes att den organisatoriska principen att män inte fick göra saker ensamma med placerade flickor (för att framför allt undvika risken att *anklagas* för övergrepp mot flickorna) ledde till en verksamhet där det var svårare att organisera aktiviteter för flickorna (Pettersson, 2009). Någon motsvarande diskussion förekommer inte i dessa intervjuer (som haft annat fokus). Däremot berättar Emil och Lova om hur verksamhetens inriktning mot mer aktiviteter och en "full dag" (jämför Pettersson, 2017a), här kallad "24/7", lett till minskade konflikter. Lova (Pelargonien) menar att "*förr var det ju ofta när dom hade fritid som det blev konflikter och slagsmål.*"

*Dom är ju, på kvällarna nu så bara sitter dom och kollar på tv eller spelar kort eller så. Dom är ju väldigt trötta liksom*". Det handlar både om att de har något att göra, vid oorganiserad fritid blev det konflikter, och att de när de väl har fritid är för trötta för att bråka. Det vill säga, den frustration och rastlöshet som beskrivs av exempelvis intagna som en grund för konflikter infinner sig inte enligt Lova, i och med att de fått utlopp för detta inom ramen för en fylld dag. Emil (Pelargonien) för liknande resonemang kring deras 24/7-arbete. Han menar att det blir mindre konflikter eftersom "när ungdomarna sitter och, och, tär på varandra så att säga. Vilket man gör när man umgås mycket och inte har någon annan sysselsättning, som är konstruktiv så, då tär man på varandra helt enkelt". Med uppstyrd verksamhet fungerar det däremot "mycket, mycket, mycket bättre och mycket, mycket, mycket lugnare". Även personalen i Wästerfors (2009, s. 69) studie antog att sysselsättning motverkade bråk och institutionens going concerns, det vill säga "inarbetade eller ständigt pågående angelägenheter" (2009, s. 63) kunde slå ut konflikter och bråk. Det var ofta i mellanrum i det uppgjorda schemat som konflikter uppstod. Även berättelserna från de intagna i denna studie stöder denna slutsats.

## Personalens roll och strategier för konflikthantering

I sina berättelser av hur personalen hanterar konflikter är frågan om bemötande helt central. Det nämns ibland explicit men egentligen kan samtliga teman om hur personalen hanterar konflikter sägas vara kopplade till just bemötande. TP är också delvis ett verktyg för personalen att arbeta med och ibland förändra sitt bemötande med. Diskussionerna om bemötande är dock inte fria från *förklaringar* till konflikter eftersom olika former av bemötande anses lugna respektive eskalera konflikter. Att de i denna analys har separerats är mer av redovisningsskäl än att det finns en tydlig skiljelinje mellan dessa berättelser.

### Förhållningsätt

I temat bemötande ingår vad som kan kallas för förhållningsätt gentemot de intagna. Det finns enstaka berättelser om att personal kan göra fel, såsom när Ella (Kaprifolen) berättar att "jag menar sen finns ju personal som kanske agerar olämpligt i, det gör vi ju alla ibland. För vi är ju människor och det gör jag också ibland. Skulle ljuga om jag påstod något annat". Personalen framhåller sällan det egna bemötandet som orsak, men samtidigt är detta något motsägelsefullt eftersom bemötandet är så centralt för hur konflikter bör hanteras enligt personalen. Den stora diskrepansen mellan att se det som orsak och att samtidigt se det som en viktig del i konflikthantering är intressant.

Ett urskuldande förhållningsätt att personalen är "bara människor" och därför kan göra fel återkommer i beskrivningar av när personalen i sitt bemötande agerar "fel" eller på ett oprofessionellt sätt. Tor (Månviolen) är mer rakt på sak i sin beskrivning.

Tor: Det är beklagligt när man känner så här att, att, vilka var med på avskiljningssituationen. Och då dyker samma personal, namn, upp hela tiden. Då innebär det att man jobbar

fel. När dom andra klarar av det. Det finns ju, vågskål, man kan ju anta det i alla fall. Och jag tycker att vi jobbar generellt bättre när vi väl väljer att avskilja så har vi ju, väldigt fog för det. Det är ingen, nån tveksamhet utan jag tycker vi har, jag tycker den nivån vi håller nu är jäkligt bra.

Tove: Men skulle du säga att man då har liksom bytt personalgrupp så att dom inte jobbar kvar, eller har man jobbat med dom (*man har jobbat*), med förändring, förhållningssätt?

Tor: Man har, man har jobbat med dom som har varit extremt heta. Man har jobbat med kulturen också. Tycker jag, på ett helt annat sätt. Man har, för, tidigare som jag sa. Då var det ju att, gick larmet då skulle bara dom starkaste killarna gå in och dundra in och sen var det inget snack om och så satt han i cellen. Nu har vi lite andra, vi förebygger på ett helt annat sätt. Och kan möta upp.

(Månviolen)

Tor synliggör en förändring som enligt honom skett i kulturen kring hur institutionen arbetar med dessa frågor, något flera andra berättat om och som jag återkommer till länge fram i rapporten. Men vad han också synliggör är hur vissa i personalen, på grund av att de är för "heta", återkommande är involverade i avskiljningar, alltså ett tydligt utpekande av (vissa i) personalens ansvar och delaktighet i att ibland eskalera konflikter.

Det är dock inte bara en förändring av kulturen eller förhållningssättet vid institutionen/avdelningen som lyfts fram utan även förändring på ett mer personligt plan som kommer genom erfarenhet. Tor, som ju menade att kulturen förändrats de senare åren, menar också att bemötande och förhållningssätt förändras med erfarenhet. Man blir säkrare med åren och det ger ett lugnare och tryggare förhållningssätt som skapar mindre konflikter med de intagna men också sprider ett lugn till övriga i personalen. Emil (Pelargonen) berättar att det var många år sedan han var med på en avskiljning och att det beror på hur han jobbar.

Emil: Jag tror det är stor skillnad i hur jag jobbar. För jag har utvecklats väldigt mycket själv. Jag var med på många avskiljningar tidigare. När vi jobb..., när det var det här vaktgänget som jag pratade om förut, så var det mycket mer så. Och då var jag en del i det, eh. Jag har ändrat väldigt mycket mig själv, under den här, under de här elva åren. Blivit mycket mer mognare, mycket mer behandlare om man nu ska säga.

(Pelargonen)

Emil beskriver alltså den egna utvecklingen från en del i ett "vaktgäng" med inblandning i många avskiljningar till att han har blivit mycket mer behandlare, vilket kan tolkas som en form av motsats mot att agera "vakt". Han fortsätter resonera om denna förändring och tycker att det är svårt att sätta fingret på om det handlar om personlig utveckling, att han "*hittat sig själv*", eller om han hittat ett arbetssätt som fungerar. Även Emil menar att det blir ett lugn på avdelningen när han arbetar. Han framhåller att det inte handlar om att de inte "*gränsar*" ungdomarna, utan att "*vi försöker gränsa på ett väl-*

*dig lågaffektivt [sätt]*". Han fortsätter att berätta så här, efter att jag frågar om han själv ser en förändring mot förr:

Emil: När jag gränsade förut så var det så som gällde punkt slut. Och i dag, det är fortfarande det som gäller punkt slut. Men man kan prata, samtala om det och man kan ha olika vägar fram till punkt slut. Det måste inte leda till en avskiljning. Det måste inte leda till en nedläggning. Det kan leda till att är du snäll och går in på ditt rum så kan vi prata om det här vid senare tillfälle helt enkelt. Och i grund och botten är det ju samma sak, men, men. Vägen dit och resultatet är helt olika. Det viktiga är ju att få slut på situationen och det, som sagt det måste inte bli en avskiljning. Förut var det litegrann så det var. Det låg mer i arbetslaget och det låg mer i mig. Gjorde det.

Tove: Att det var nästan som en metod av att, det skulle finnas en poäng med avskiljning om dom inte gjorde som man sa eller?

Emil: Ja, precis det var det. Då var gränsen nådd.

(Pelargonen)

Vikten personalen lägger vid att vara konsekventa och samkörda för att minska konflikter kommer jag att beröra länge fram i kapitlet (se även Stenström, 2019). Resonemanget påminner om Tors, att viss personal och hur de agerar oftare är med i att "se till" att det blir avskiljningar i situationer som uppstår. Det finns alltså i intervjuerna med personal det som bekräftar de intagnas bild av att viss personal triggar i gång konflikter och förstärker dem genom sitt agerande, ibland även i form av självreflekterande berättelser. En intressant skillnad i dessa berättelser är hur de tydligt synliggör personalens agerande och delaktighet i konflikter jämfört med det officiella språket i journalföring, där personalens agerande tenderar att förvinna och det i stället är hur den intagne agerar som beskrivs (jämför tidigare kapitel samt Wästerfors, 2019a).

I Emils beskrivning syns också den standardstrategi som ofta tas till för att lugna ned en konflikt, att be den intagne (självmant) gå till rummet för att lugna ned sig. Detta är alltså starten på den konfliktmall Stenström (2019) urskiljer i sin analys av intervjuerna med personal och ungdomar vid de två institutioner som tog emot de yngsta placerade i urvalet till studien.

### **Att hjälpa någon in till rummet**

En särskild aspekt av bemötande är det återkommande uttrycket "hjälpa" någon in till rummet. Behovet av att "hjälpa" någon till rummet uppstår när den intagne ombeds gå till sitt rum och den intagne vägrar att göra detta självmant. Skälet att personen ska gå till sitt rum är oftast för att lugna ned sig, men ibland även för att fortsätta ett upprört samtal på hens rum i stället för ute på avdelningen med de andra intagna. På min återkommande fråga till de som använder uttrycket vad att "hjälpa" någon till rummet betyder får jag svar som dessa:



Milian: Hålla henne i handen, inte jättehårt men följa med henne. **Leda henne** till rummet. Men jag har inte varit med om riktiga, alltså att man har fått ta till hårda grepp och sånt.

(Fjällklockan)

Viggo: Ja hjälpa dom att se, ta tag i dom i en arm och leda dom dit dom ska då.

(Fjällklockan)

Adrian: Ja men då säger vi [personalen] "ja nu sitter du här och vägrar, ja men då lyfter vi upp dig. Ska du gå [själv]?", [ungdomen] "Ja jo jag går själv".

(Pelargonen)

Ibland inbegrips även att försöka övertala den intagne att gå själv innan själva "ledandet" eller ibland "bärandet" sätts i gång. Det handlar alltså om en form av *omskrivning* för utövande av tvång och makt, som benämns med den mer sympatiska termen "hjälpa", eller som Wästerfors (2019b, s. 19) beskriver det: "en eufemism för att handgripligen tvinga". Denna form av omskrivningar är enligt Goffman (2005, s. 67) vanliga vid totala institutioner, där de förmåner och straff som personalen utmäter "ofta [är] formulerade i ett språk som återspeglar institutionens legitimerande syften". Det framställs som ett lågaffektivt sätt att ge de intagna "chansen" att inte eskalera konflikten, men givet hotet om tvång är det inte säkert att det uppfattas så av de intagna.

Från personalens perspektiv är det tydligt att hjälpanDET handlar om att ge den unge (eftersom det oftast är inom LVU uttrycket förekommer) möjligheten att själv delta i att de-eskalera en konflikt. Någon möjlighet för den unge att *inte* gå till rummet när väl detta ultimatum ställts tycks dock inte finnas, varför frivilligt deltagande egentligen inte är en möjlighet. Detta framgår tydligt av exempelvis Olles (Pelargonen) beskrivning av hur de förmedlar detta till de unga.

Olle: Men som i det här fallet. Han sparkar ut en hink, blir irriterad "vill du gå in på ditt rum och lugna ner dig?". Så slipper vi, ja "annars kommer vi behöva hjälpa dig". Så dom får ju också reda på att, går, går du inte in självmant så kommer vi behöva hjälpa dig. Så det är ju, det kommer inte heller som en överraskning. Så att man är tydlig och ärlig med **vad** man kommer att göra. **Varför** man kommer att göra det.

(Pelargonen)

Även om flera av de intervjuade menar att detta är ett sätt att få de intagna att frivilligt gå till rummet, och att de intagna många gånger tar den chansen, så är det inte alla som är överens om att det är så det fungerar. Olle ovan menar exempelvis att de flesta säger (exempelvis i sin TP) att de vill bli lämnade ifred och då går de självmant till rummet när de är upprörda. Men Olle menar att detta sällan fungerar när de väl är "*i affekt*". Ebba (Fjällklockan) anser att det inte alls är säkert att denna strategi, att hjälpa dem till rummet, leder till att konflikten de-eskaleras. Hon berättar om hur personalen ibland kommer fram till att en ungdom betar sig på ett sådant sätt att hon inte kan vara ute på avdelningen hos de andra ungdomarna. Det kan handla om att ungdomen slår i väg-

garna, säger fula saker och "sprider ganska mycket negativitet på avdelningen". I det läget sker följande, berättar Ebba:

Ebba: Säger man "nu får du gå till ditt rum så får vi ha samtal där" och vill dom inte gå in då så får vi, som man säger, hjälpa dom in och kanske ta tag, alltså inte grepp, men ändå så här, kom nu och så får man kanske ta tag i armen på dom och gå. Och det är ofta, det är ju en situation som förekommer **jätteofta**, att det blir en fysisk konflikt då, för då stretar dom emot och blir arga och då.

Tove: Det här hjälpa dom in betyder det alltså att man tar i armarna och försöker leda dom in eller?

Ebba: Det kan ju va allt från att man pratar med dom, motiverar dom att gå in själva, men att går dom inte in själva så får man liksom, ta tag i dom och leda in dom.

Tove: Och då blir det ibland så att dom blir mer arga då eller?

Ebba: Ja definitivt.

Tove: Och så, och då kanske det blir en avskiljning eller?

Ebba: Det beror ju lite på, eh, blir ungdomen ifråga så våldsamt att, att man inte, ja men att det är en fara för dom andra ungdomarna, för ungdomen själv eller för personalen så kan man ju behöva ta henne eller hen in i avskiljning för att hon ska få lugna ner sig. Men, det behöver inte alltid vara så. Ibland blir det att dom stretar emot men ändå går med, går in på rummet och stannar där och så får man ha samtalet där, så det kan ju alltid lugna sig, men ofta så blir många provocerade av att bli fast, att ta tag, fasthållna eller att någon tar i dom, vilket man kanske kan förstå.

(Fjällklockan)

Enligt Ebba är alltså det vanliga att ungdomarna blir *mer* provocerade av att bli "hjälpta" till sitt rum. Detta är också i motsats till hur många av de intagna själva menar att de *vill* bli bemötta, bland annat enligt sin TP. De vill ofta få gå undan till sitt rum, men de vill inte att man tar i dem fysiskt för att åstadkomma detta. Ebba fortsätter lite senare i intervjun att reflektera kring varför det kan vara svårt för de unga att lugna ned sig *även* om det från personalens sida handlar om att ge dem en chans att gå frivilligt.

Ebba: Det finns så mycket, vad ska man säga, ehm ... aspekter att tänka på i dom situationerna också för att, det är inte kanske jättelätt för ungdomen att bara, jaja men då gör jag som personalen säger och går, för det är så pass komplicerat, det är så komplext hos individen själv, hos ungdomen, att liksom lyda, lyda jag gillar inte det ordet. Men att göra som en personal ber om, om det finns andra ungdomar som sitter och tittar på då blir det någon sån här prestigegrej. Ska jag göra som dom säger eller ska jag stå på mig.

(Fjällklockan)

Ebbas beskrivning synliggör att konflikter och hur de utvecklas är beroende av den kontext och de interaktioner som sker i den enskilda situationen (se t.ex. Stenström, 2019; Wästerfors, 2009).

### Samkörda och konsekventa

Ett mycket vanligt tema, som många av de intervjuade diskuterar och som är relaterat till regler, är att personalen behöver vara samkörda och arbeta på samma sätt. Och med på samma sätt avses nästan alltid att man ska hålla på de regler som finns. Viggo berättar att *”är man väldigt så där, tillåtande fast på fel sätt så blir det kanske inga konflikter men så kommer det en ny grupp in eller någon ny så som tycker att så här kan vi ju inte jobba, och då kan det ju bli, då blir det väl per automatik konflikter om man ser det så”*. I Viggos resonemang blir det tydligt att även om konflikterna blir med de som håller på reglerna så är det enligt honom de i personalen som är mer tillåtande som orsakar dem.

Samtidigt som både intervjuerna med personal och intagna synliggör att olika regeltillämpning är en ständig konflikthård så är det viktigt att uppmärksamma att det i personalens strävan efter att vara samkörda, konsekventa och hålla ihop också inryms en paradox. Genom sin samkördhet kan personalen bidra till en starkare känsla av ett *”vi och dem”* mellan intagna och personal, något som intervjuerna med intagna visat riskerar att *skapa* konflikter. I vart fall kan det skapa en distans mellan personal och intagna som i sin tur kan innebära mer konflikter. Ett exempel som tydliggör detta är Milians (Fjällklockan) resonemang. Han menar att ungdomarna försöker få det till att personalen är oense genom att hänvisa till att de har fått saker tidigare. Milian menar dock att han som personal vet att så inte skett i och med den överlämning de haft, och han berättar om att de har bra sammanhållning i personalen.

Milian: Vi personalen, ofta dels så håller vi bra, alltså vi håller ihop, eh, vi backar varandras rygg som man säger. Om en flicka kallar mig för idiot så och hon frågar en annan personal kan du hjälpa mig med det, ja, jag tycker att du ska be Milian om ursäkt först för det du sa, så kanske vi kan prata om hur vi ska lägga upp dagen. Alltså vi, om en ungdom kallar min kollega för hora så är inte jag den första som vill att, jag vill inte gå ut och ta en kaffe eller fika med henne, med ungdomen. Förrän hon har rätt ut sin grej med min kollega ja, så är jag.

(Fjällklockan)

Milian beskriver vad som kan tolkas som en enad front mot de unga om de gör något som inte uppfattas som bra, exempelvis är otrevlig mot en i personalen. Liknande beskrivningar av att personalen backar varandras rygg återfinns i Andersson och Överliens (2018) studie. Den enade front Milian beskriver riskerar att öka på den distans som ofta finns mellan personalen och de intagna. Samtidigt stöder intervjuerna med de intagna personalens bild av att oklarheter kring regler är en av de viktigaste konflikt-härdarna mellan intagna och personal (i vart fall på ungdomssidan). Möjligen är konsekvenserna av att *inte* vara samkörda sammantaget värre för konfliktnivån, men konflikter skapas *också* av att de intagna känner sig maktlösa och att de inte har en chans

att få rätt mot personalen. Man kan alltså ställa sig frågan *hur* samkörda personalen bör vara och om personalens beskrivning av något alltid ska ha företräde framför de intagnas?

### Reglernas innehåll och personalens hantering av dem

Även om många i personalen identifierar regler som den huvudsakliga orsaken till konflikter, särskilt på ungdomssidan, så är det ändå få som diskuterar betydelsen av *innehållet* i reglerna, till skillnad från de intagna som ofta uppehöll sig vid onödiga och obegripliga regler. Två i personalen som däremot relativt utförligt gör det är Viktor (Fjällklockan) och Janina (Fjällklockan). Andra i personalen berör detta men utan att lika uttryckligt resonera kring frågan.

Viktor (Fjällklockan) resonerar kring vilka regler och hur många regler som är rimligt att ha i relation till behovet av att personalen behöver vara samkörda.

Viktor: Så det gäller att ha en bra, eh, ja att vi vet vad vi håller på med. Får man ha en mp3-spelare klockan tre en tisdag. Ska vi ha så svåra saker så vi inte kan hålla reda på det? Nej, sudd ut alla dom här sakerna och gör det väldigt enkelt för oss som arbetar, så vi kan säga samma saker. För vi ska ha in mp3-spelare, tv-apparater, får dom lov att ha skor, får dom lov att ha jackan på. Alltså det är mängder av frågor som dom kan, göra oss ovänner över så. Och där gäller och liksom få ihop det paketet.

Tove: Just det så du skulle förorda färre?

Viktor: Färre (*och tydligare regler*) regler, eller färre strukturer (*inte detaljstyrning liksom*). Ja. Alltså säkerhet är säkerhet men dom här små grejerna, okej, "so what" säger jag va. Låt dom vinna för vi kommer aldrig kunna hålla reda på det. Det är bättre vi tar bort och låter dom ha det, för vem skadar det? Ibland blir det prestige och, eh, överdrivet säkerhetstänk kring vissa grejer enligt mig. Men det här är ju högst personliga tankar.

(Fjällklockan)

Det är framför allt i relation till den stora genomströmning av personal som förekommer (t.ex. vikarier) som detta är viktigt. Viktors resonemang påminner mycket om Edvins, även om de resonerar utifrån olika utgångspunkter. Edvin tyckte att det fanns alldeles för många olika och onödiga regler som inte gick att motivera, vilket irriterade honom och skapade konflikter. Viktor ser också ett problem med många detaljregler, men framför allt för att personalen inte kommer att kunna komma ihåg dem och inte heller vara överens om dem. Då kommer det inte bara leda till konflikter med de intagna utan också potentiellt också mellan *personalen* ("göra oss ovänner över"). På sätt och vis landar Viktor i samma inställning till alltför detaljerade regler. Vad fyller alla dessa detaljerade regler för funktion egentligen? Ingen enligt Edvin, tveksam enligt Viktor.

Janina (Fjällklockan) resonerar kring olika reglers status och betydelse. Hon för under intervjun en lång diskussion kring regler, regelefterlevnad, personalens bemötande och egen utveckling i dessa frågor. Hennes resonemang fångar flera viktiga aspekter av det som berörs även av andra i intervjuerna. Janina menar att det var mer fyrkantigt

kring regler tidigare, en förändring som skett både på institutionsnivå och hos henne själv. Hon berättar så här:

Janina: I början när jag började här för fyra och ett halvt år sen. Då var det jättestrikt med allting nästan, tyckte jag själv också. Kepsar hit, fötterna på bordet och det kunde bli en nedläggning på en sån grej. Det kunde bli en nedläggning på en ungdom som (*på ha keps på sig?*), keps på, så har man sagt "nej jag vill inte ta av den".

(Fjällklockan)

Janina tycker det är bra att de gått över till ett mer lågaffektivt bemötande i No Power No Lose-programmet. Sin egen förändring härleder hon till att det var en annan kultur när hon började, som färgade henne, och innan man hittar sitt eget sätt blir man (mer) påverkad av det: *"är det en fyrkant när du kommer hit så blir du en del av den fyrkanten"*. En sak hon lärt sig med tiden är att man bör välja sina konflikter. Alla regler är inte lika viktiga och det är inte rimligt att vissa saker (exempelvis att ha keps på sig) leder till en avskiljning. Som framgått av både de intagnas berättelser och personalens kan närmast triviala regelbrott leda till avskiljning, vilket alltså Janina menar är orimligt. Det är i de situationerna bättre att som personal backa undan.

Men om man vid avdelningen inte fått till den av Viktor eftersträvarsvärda situationen att helt enkelt inte ha sådana detaljregler som det inte är värt att avskilja för?<sup>28</sup> Hur gör man då för att upprätthålla en tydlig och klar regelefterlevnad, som ju *också* är viktig för att undvika konflikter? Janinas förslag är att personalen hanterar detta genom de konsekvens-system som finns. Personalen kan då hänvisa till dessa genom att säga *"nu vet du om att det är en regel och den regeln går du emot och därav så uppfyller du inte dom här kraven och får inte godkänt på det här passet"*. När jag lite senare i intervjun frågar Janina om hon alltså menar att man inte ska ta dessa strider, nyanserar hon detta något och menar att det ska man kanske, men i en annan form. Hon har precis innan diskuterat risken att både den intagne och personalen *"läser"* sig om man forcerar fram en regelefterlevnad i situationen (t.ex. genom att ta av honom kepsen). Hon menar så här:

Janina: Man kanske ska ta dom i ett annat forum, kolla av lite, vem är det som sitter där? Har han kepsen på för att, och säga nej till dig för att det står andra ungdomar och han vill hävda sig. Man måste tänka ett steg längre. Eh, ja men då kanske, vi har ju något som heter spegling, man går in och speglar dom på kvällen. Eh, då kanske man ska ta det där.

(Fjällklockan)

Det Janina beskriver är en välkänd strategi som av Goffman (1967) kallats för *"saving face"* och handlar om ageranden där vi i sociala interaktioner gemensamt deltar i att rädda ansiktet på den som riskerar att förlora det. I detta fall den intagne i relation till andra intagna genom att tvingas göra som personalen säger till hen. Vi deltar ständigt i sådana ageranden utan att tänka närmare på det, men det kan också vara en genom-

---

<sup>28</sup> Det ska kanske förtydligas att det inte är regeln som avskiljningen motiveras med, utan den konflikt som blir kring att upprätthålla den.

tänkt strategi för att inte skapa eller eskalera konflikter. Det är exempelvis en vanlig strategi hos poliser som arbetar relationsskapande i ett område (se t.ex. Peterson, 2008; Pettersson, 2012). Enligt Janinas beskrivning är detta alltså en viktig väg för personalen i att inte skapa konflikter kring vardagsregler, och att se till att motsättningar kring sådana regler inte eskalerar.

Janina anser att hon, på grund av sitt nu mindre fyrkantiga förhållningssätt till regler, hamnar mindre i konflikter nu. Hon berättar att hon inte alls var omtyckt av ungdomarna och att hon hade återkommande samtal med chef och kollegor om detta, vilka förklarade för henne att hon inte kunde vara så fyrkantig. Men i hennes huvud var *"en regel, regel. Men en regel finns ju till för att följa. Om vi inte ska, om vi ska se bort till den, och till den, och till den, då kan vi slopa alla regler"*. Detta kan ses i ljuset av Viktors resonemang om att oviktiga regler kanske det helt enkelt är bättre att inte ha. Förhållningssättet *"en regel är en regel"* leder, enligt Janina, till att på sätt och vis enkla regler som att inte få ha keps på sig kan resultera i avskiljning. Betydelsefullt är också att det är personalen som sitter på makten att *"se till"* att det blir en avskiljning om man vill det. Hon berättar så här:

Janina: Vill jag att det slutar i en isolering, så kommer det sluta i en isolering, så är det bara.

Det är jag som har larmet, det är jag som har nycklarna, det är jag som är personal. Så vill jag att det slutar i en isolering. Då kommer det sluta i en isolering. Om jag har den inställningen.

(Fjällklockan)

Detta är en ovanligt tydlig utsaga från en i personalen om den makt de sitter på i relation till eskalering av konflikter. Men när jag frågar om Janina, då när hon var ny, ville att det skulle leda till avskiljning svarar hon ett tydligt nej. Hon förklarar att det inte var så man tänkte, utan det man *tänkte* var just *"en regel är en regel"*. Snarare var det alltså präglad av att inte tänka på konsekvenserna. Enligt Janina kan det vara ett sätt att, i en osäker situation när du är ny, ändå känna dig säker på att det får jag *"lov att säga till om"*. Men det leder till ett fokus på fel saker. Det kan ta ett tag för nya att hitta sitt sätt och under vägen dit kan det vara många *"onödiga"* avskiljningar enligt Janinas definition av vad som är en onödig avskiljning. Detta är på ett sätt begripligt, att det är svårt för ny personal att veta hur de ska agera, men också djupt problematiskt om Janina har rätt i att det är ovan personal som skapar (onödiga) avskiljningar. Detta eftersom det är de intagna som drabbas av själva konsekvensen av detta. Kanske går just det inte att göra så mycket åt, ny personal måste få vara oerfaren och lära sig, hur skulle det annars fungera? Men en intressant aspekt av det blir kopplingen till Viktors och Janinas resonemang om *"onödiga"* regler. Kan man hjälpa ny personal med att inte ha en stor mängd detaljregler som de dels måste ägna tid åt att lära sig, dels kan leda till att de som nya skapar konflikter om småsaker som är onödiga, vore mycket vunnet för både personal och de intagna.

## Passiv personal som tappar kontrollen

Som redan nämnts, och som kommer att bli ännu tydligare när vi kommer in på hur personalen talar om Trygghetsplanen, så urskiljer många en tydlig förändring mot mer lågaffektivt bemötande. Den klart dominerande uppfattningen hos de jag intervjuat är att detta är en positiv förändring. Wästerfors (2019b) visar att personalen i hans studie har olika stor tilltro till lågaffektivt bemötande, men i min studie är de alltså övervägande mycket positiva. Silow Kallenberg (2016) visar å sin sida att personalen hon följde företrädde olika uppfattningar om hur strängt regler och struktur borde följas, där de som var för att hålla på en mycket fyrkantig struktur hänvisade till att det annars skulle bli kaos och att de skulle "tappa mark" (s. 146). Att de intervjuade i min studie i större utsträckning tycks överens om det positiva i ett lågaffektivt bemötande kan höra samman med att min studie handlar om användningen av ett verktyg i en modell som siktar mot lågaffektivt bemötande. Att de övervägande är positiva behöver dock *inte* betyda att de är helt överens. Som redan framgått har de jag intervjuat exempelvis olika inställning till hur hårt man bör hålla på regler och i vilken mån man bör vara flexibel ibland.

Men även om lågaffektivt bemötande uppfattas som något positivt generellt menar en del av de intervjuade att det finns risker med *för* lågaffektivt bemötande. Signe (Kaprifolen) berättar om ett tillfälle där en intagen skapade tumult på avdelningen, var hotfull och fysiskt aggressiv mot personal samt stal ett föremål från personalen som det var potentiellt riskfyllt att hon hade. I denna situation fick de till slut ringa polisen, men kvinnan blev inte avskild vilket Signe är kritisk mot. Hon tolkade det som att "*personalen är lite rädda för att avskilja*". Den intagna fick till och med gå på en promenad för att lugna ned sig "*vilket vi aldrig har om man är på intaget*". I ett senare skede avskildes kvinnan, som återkommande bråkade vid avdelningen, men Signe menar att det borde ha gjorts tidigare. Hon anser att "*man måste visa liksom att, det är vi som bestämmer*". När jag undrar vad hon tror att tveksamheten till att avskilja henne och att i stället agera som man gjorde berodde på, svarar hon så här:

Signe: Jag tror att man, jag tror att man vill liksom, ville bemöta hennes, hennes krav för att få henne lite lugnare liksom, att man ville liksom. Få henne lugn. Men det man gör i stället är ju att, det blir ju tvärtom. Alltså att hon får ju en, får sin vilja igenom. Och när hon inte får det, så blir hon våldsam. Så att, det tyckte jag var helt fel. Men jag menar det är våra chefer som bestämmer det. Det var ingen, ingen i personalen som bestämde det. Det var våra chefer som bestämde det.

(Kaprifolen)

Signe menar alltså här att försöken att lugna den intagna genom att gå henne till mötes ledde till att när man väl *måste* säga stopp blir hon våldsam. Detta påminner om de resonemang som personal i Wästerfors (2019b, s. 143ff) studie förde kring om lågaffektivt bemötande var bra i den beskrivna situationen eller ledde till mer konflikter.<sup>29</sup> Det är tydligt att de intervjuade i personalen ibland är av delade åsikter om detta. I mitt mate-

29 | Wästerfors studie utgick han från konkreta händelser och samlade in information från exempelvis journaler och intervjuade de inblandade.

rial är det bara Signe som berättat om denna situation, men det framgår att hon uppfattar det som att det finns en oenighet i hur man borde ha resonerat. Ansvar för detta förlägger hon framför allt hos cheferna. Wästerfors (2019b) påpekar att det faktum att en situation som förekommer i hans studie så småningom ledde till avskiljning kunde tas som intäkt för att den lågaffektiva inställningen inte fungerade, och kanske till och med ledde till mer kaos.<sup>30</sup> Signe är inne på samma resonemang när hon menar att det avvaktande bemötandet ledde till att kvinnan i ett senare skede blev våldsam. Signe är alltså starkt kritisk, och understryker detta genom att exempelvis framhålla att hon fick "en chock" när hon läste i journalen<sup>31</sup> att kvinnan fått gå på promenad, och berättar även detta:

Signe: Hon fick även bestämma vilka personal som skulle va inne på intaget, tyckte hon inte om någon, så sa hon att "ja men, jag klarar inte av den personalen". Då fick hon in personal hon tyckte om. Och då, det är ju meningen att det ska vara tråkigt, att vara på intaget. Men det här blev ju liksom high-life för henne i stället. Att sitta liksom med sina favoritpersonal, som sitter och underhåller henne. Jag menar, jag tycker kanske att man ska va, skulle ha valt dom som hon minst tycker om. För att då är chansen större att hon betar sig på ett bra sätt.

(Kaprifolen)

Signe avslutar med att berätta att "personalen" (med vilket avses behandlingsassistenter som jag förstår det) och chefer har talat om händelsen efteråt tillsammans med en psykolog de har knuten till sig (för handledning). Alla, även cheferna, är nu överens om att det inte blev bra och att de borde ha agerat annorlunda.<sup>32</sup> Det är lätt att övertygas om att det i vart fall *låter* som att denna situation gick över styr, och att det i sin tur berodde på *alltför* lågaffektivt bemötande. Utan att ifrågasätta den enighet som enligt Signe nu finns om detta, vill jag ändå påpeka att personalen på många sätt gjorde sådant som man i andra sammanhang menar är precis det som bör göras: få gå på en promenad för att få lite "space" och kunna lugna ned sig, se till att "rätt" personal är i hennes närhet som hon inte blir arg på, se till att det blir mindre tristess och tråkigt för att inte generera konflikter och så vidare (jämför Wästerfors, 2019b).

Jag vill inte med detta säga att Signes beskrivning är fel, det är inte min avsikt och inte heller något jag har underlag för att göra. Min poäng är i stället att det för personalen är *svåra* avgöranden om när ett visst förhållningsätt är det mest lämpliga och när ett annat är bättre. Det är alltså en svår balansgång mellan kontroll och kontakt som känns igen från andra sammanhang inom tvångsvården (Hill, 2005) men även inom andra verksamheter, såsom kontaktskapande arbete inom polisen (Pettersson, 2012). Balansgången och att kunna hantera den är dock inte bara viktig för att dämpa konflikter utan är central för att kunna bedriva ett framgångsrikt behandlingsarbete inom tvångsvårdsinstitutioner (Hill, 2005).

30 Även om det rådde delade meningar om att tolka händelseförloppet så.

31 Hon var ledig vid den första händelse hon beskrev och läste alltså om händelsen i journalen.

32 Signe är vid flera tillfällen noga med att poängtera att "personalen" inte kan skuldbeläggas för detta utan de har bara gjort som de blev tillsagda av sina chefer.



Även Sonja (Pelargonen) berättar om problem med passiv personal som uppstår i och med en stark önskan om att inte avskilja, att arbeta med lågaffektivt bemötande och i och med att de skulle ta hänsyn till vad de unga skrivit i sina TP. Hon menar följande:

Sonja: Det gjorde lite att vi blev lite så här **handlingsförlamade**. Att i stället så backade vi bara och så blev passiva i stället för att göra något, alltså. Eh, och till slut så hamnade vi i ett läge där, [Avdelningsnamn] att, det blev nästan att **killarna** styrde och ställde över oss. Och vi stod, ”jaha”, ”men okej då gör vi så” (*förställer rösten: nervös*). Alltså att, och till slut så blev det inte bra liksom, det blev ett upplopp och, så att det var ganska dramatiskt ändå.

(Pelargonen)

Det är alltså ganska dramatiska händelser – avskiljningar, upplopp och polishand-räckning – som sätts i samband med ett alltför lågaffektivt bemötande om det leder till handlingsförlamning samt att personalen tappar sin auktoritet och initiativförmåga. Det ska dock poängteras att även om dessa berättelser fått en del utrymme här i rapporten, så är berättelser om att lågaffektivt bemötande leder till mer konflikter mycket sällsynta i intervjuerna. Det vanliga är i stället att man lyfter fram lågaffektivt bemötande som ett viktigt led i att minska konflikter. Till detta ska läggas att i intervjuerna med intagna är det ingen som hänvisar till lågaffektivt bemötande (oavsett vad de kallar det för) som orsak till konflikter. Däremot är en vanligt förekommande orsak i intervjuerna med intagna att vissa i personalen triggas i gång konflikter med det omvända förhållningssättet, det vill säga går in alltför tufft i konflikter och låter inte de intagna få möjlighet att lugna ned sig.

## Att arbeta på en arbetsplats där konflikter är vanligt förekommande

Som framgått av både intervjuerna med personal och tidigare med intagna kan arbetet vid institutionerna ibland innebära en arbetsmiljö där mycket konflikter förekommer, och ibland ganska våldsamma sådana. Jag kommer därför att avsluta detta kapitel med att kort beskriva hur den intervjuade personalen upplever detta.

Andersson och Överlien (2018) visar hur samtliga i personalen vid särskilda ungdomshem de intervjuade beskrev att de, i olika grad, varit utsatta för våld och/eller hot i sitt arbete med de unga. De beskrev även att de hade en beredskap för potentiellt våld. Även i denna studie berättar alla i personalen att de varit med om *konflikter* på olika sätt och att de har en beredskap för att hantera potentiella konflikter. Många menar dock att det oftast är ganska lugnt och att de konflikter som förekommer är få och/eller huvudsakligen av ganska trivial natur (om småsaker som huvudsakligen stannar vid ”tjafs”). Andra menar att det är eller tidvis har varit mycket konflikter vid avdelningen de arbetar vid. Vissa beskriver perioder med mycket avskiljningar, andra har berättat om att de personligen blivit skadade och blivit hotade i tjänsten. Åter andra beskriver renodlade upplopp med allt vad det innebär för en arbetsplats och deras arbetssituation. Jag har

återkommande frågat de som beskriver en situation med mycket konflikter vid avdelningen hur det är att arbeta i en sådan arbetsmiljö.

Man kan grovt sett säga att svaren domineras av två narrativ, där det ena handlar om att man vänjer sig och kanske till och med blir lite avtrubbad och det andra handlar om betydelsen av stöd av bra kollegor som man känner tillit till. Dessa två huvudberättelser utesluter dock inte att man, även om man vant sig och har bra kollegor, kan tycka att det är jobbigt. Enligt Olivia (Fjällklockan) är det "*klart att det är jobbigt emellanåt*". Hon menar även att det är viktigt att känna sig säker på uppbackning från kollegor för att kunna (våga?) upprätthålla regler och gränser. Detta är mycket likt vad de intervjuade i Andersson och Överliens (2018) studie berättar. Berättelserna från personalen visar att för att det ska kännas tryggt att arbeta i en så pass konfliktfylld miljö, eller i vart fall en miljö där det potentiellt kan förkomma både många och allvarliga konflikter, krävs stöd av såväl kollegor som arbetsledning.

## Sammanfattning i punktform

- I intervjuerna med personal kan urskiljas en tveksamhet eller kanske till och med ovilja till att utskilja personalen som *orsak* till konflikter. Däremot läggs i personalens berättelser mycket stor vikt vid bemötande för att *hantera* konflikter. På sätt och vis innebär det att personalen trots allt tillmäter sig själva stor betydelse för hur konflikter utvecklas. Det vill säga delvis stöds de intagnas bild av personalens betydelse för konflikter men det görs genom ett ansvarsgörande för att lösa och hantera dem på ett bra sätt. TP är en metod som är tänkt som ett stöd för personalen i detta.
- Personalen har mer fokus på personliga problem hos de intagna som orsak till konflikter än vad de intagna har, vilket framför allt gäller personalen på LVM-sidan.
- Likt de intagna menar personalen att det ofta är småsaker som startar konflikter.
- Personalen menar att det är fler konflikter mellan de intagna och personalen än mellan intagna. Detta stämmer väl överens med den bild de intagna ger.
- Även personalen urskiljer att det framför allt är regler som orsakar konflikter. De menar dock sällan att det är fel på reglerna de har, eller mängden regler. I stället beror konflikterna framför allt på att de intagna inte vill följa reglerna. Ibland beror det på att vissa i personalen inte tillämpar dem konsekvent, vilket skapar konflikter för de i personalen som upprätthåller reglerna.
- Vissa i personalen menar att man bör rensa bort alla onödiga regler och hålla dessa till ett minimum. Det skulle också hjälpa ny personal om det var färre regler de behövde lära sig. Likaså menar en del att man bör "*välja sina strider*". Dessa berättelser är mer samstämmiga med hur de intagna beskriver institutionstillvaron.
- För att undvika konflikter bör personalen vara samkörda och hålla ihop, vilket ofta handlar om att tillämpa reglerna lika. Det bör dock diskuteras om det finns en nivå där personalen är *för* sammansvetsad, mot bakgrund av att de intagna ofta uppfattar det som att det är omöjligt att "*få rätt*" mot personalen, vilket *också* leder till konflikter.

- Inom LVM är negativa besked, framför allt om medicinering, en vanligt förekommande orsak till konflikter enligt personalen.
- Personalen berättar också om att organisatoriska frågor, såsom personalbrist, går ut över de intagna och skapar konflikter. Exempelvis i form av att de inte kan göra saker de annars skulle och borde ha fått göra, som att få komma ut på promenad eller gå till gymmet.
- Det tycks förekomma färre konflikter inom LVM än inom LVU utifrån hur personalen berättar om konflikter. Möjligen hör detta samman med att det också verkar förekomma färre regler inom LVM och att de intagna på så sätt lämnas mer ifred.
- Många i personalen menar att det de senaste åren har skett en förändring mot ett mer lågaffektivt bemötande som de ställer sig positiva till.

# Vilken betydelse tillskrivs kön, ålder och etnicitet för konflikter?

Det förekommer både att de intervjuade enbart berör en dimension av kön, ålder och etnicitet, och att berättelser sammanväver olika dimensioner. Delvis kan det vara en följd av att jag frågat om dem var och en i slutet av intervjuerna, men det handlar sannolikt också om att man ofta tänker kring dem en och en i en intervju. Därför kommer denna analys att vara indelad i tre huvudavsnitt, kön, ålder och etnicitet, men i vissa berättelser vävs flera dimensioner in vilket diskuteras i de konkreta fallen.

## Betydelse av kön för konflikter – de intagnas bild

I intervjuerna med de intagna har jag frågat alla om fördelningen av personal, hur de ser på den samt oftast också om det förekommer skillnader i hur konflikter hanteras mellan kvinnor och män. Denna fråga låg sent i intervjun, för att fånga upp spontana uttalanden om kön och andra dimensioner först. En del har också berättat om saker de relaterar till kön redan tidigare i intervjuerna, även om de flesta svaren härrör från direkta frågor. I och med upplägget att fråga efter vad de tycker om personalfördelningen handlar även en del av svaren om andra saker än konflikter.

Det är tydligt att bland såväl flickor/kvinnor som pojkar/män förordar de flesta att det är bra med både kvinnor och män i personalgruppen. Med få undantag är detta den *generella* hållningen vid en direkt fråga om detta. En stor andel av de intervjuade, framför allt bland pojkar och män, menar att det inte är någon skillnad alls på kvinnor och män i personalen utan det beror enbart på hur dessa är som personer. Det finns dock en del nyanser i denna dominerande bild av att det inte spelar någon roll. Det framförs exempelvis en del önskemål från flickor att de skulle vilja ha *fler* kvinnor i personalen än vad det är nu (eller att det är bra att det *är* fler kvinnor). Det tema som kanske allra tydligast bryter av temat om att det inte spelar någon roll är kvinnor och flickor bland de intagna som menar att de av olika anledningar har svårt för att ha med män att göra, något jag återkommer till.

### Konflikter och kön hos personalen

I de delar av intervjuerna som handlar om personalens kön och konflikter kan tre huvudteman urskiljas som dessa förhåller sig till. Dessa är 1) att det inte är någon skillnad mellan kvinnor och män i detta avseende, 2) vem som triggas av vem (är det män

eller kvinnor man själv eller andra blir triggad/lugnad av?), samt 3) frågor relaterade till fysiska konflikter. Det första temat kommer jag inte att beröra närmare mer än att konstatera att denna inställning domineras av pojkar och till viss del män. Det betyder inte att inga kvinnor eller flickor håller med om detta, men det är betydligt vanligare framför allt hos pojkar att inta denna inställning.<sup>33</sup> Samtidigt är det tydligt att det är fler som uppmärksammar skillnader, även bland pojkarna, när det konkret frågas om betydelse av personalens kön för konflikter jämfört med generella frågor om personalfördelning.

### **Vem triggas av vem och vem lugnar ned stämningen?**

Ett välbekant tema från tidigare forskning är alltså, där framför allt personalens åsikter kommit till tals, en generell tendens att kvinnor uppfattas lugna ned stämningen mer både på avdelningen och vid konflikter jämfört med män. Männerna å andra sidan anses vara nödvändiga att ha till hands när konflikter väl leder till fysiska konfrontationer (Gruber, 2013; Laanemets & Kristiansen, 2008; Pettersson, 2009, 2014b). Men hur ser de intagna på detta? Om vi startar i vad flickor och kvinnor berättat så finns det exempel på berättelser som bekräftar denna bild. Lilly (Fjällklockan) berättar att hon tycker så här:

Lilly: Alltså vissa av killarna är väldigt kaxiga, måste jag säga och vissa killar som jobbar här betar sig faktiskt inte alls bra faktiskt, mm och tjejerna dom, dom försöker ju ta åt sig lite, dom försöker ju motsvara killarna, men ja, nej dom är lite starkare också killarna i en sån situation

[...]

Lilly: Killarna dom är, dom är mer du vet lite kaxiga på det sättet att när du väl då står och bråkar då ska dom typ dra massa skämt som provocerar en vilket gör en ännu argare, vilket tjejerna är väldigt duktiga på att, alltså dom är väldigt tydliga, strukturerade.

(Fjällklockan)

Även Alma (Kaprifolen) är av liknande åsikt. Hon menar att det "tjafs" hon tidigare i intervjun beskrivit, mellan klienter och personal, är det enbart männen som står för och att de emellanåt är lite dryga i sitt förhållningsätt mot de intagna. Clara (Kaprifolen) menar också att kvinnorna lugnar ned mer än männen men förlägger inte orsaken till detta i att männen är dryga eller mer provocerande. Däremot menar hon att kvinnorna i större utsträckning är "systematiska" i sin konflikthantering och ser till att konflikten löser sig i stället för att den ligger kvar och återkommer vid flera tillfällen. En form av mer lösningsfokuserad inställning till konflikter alltså, eller kanske framför allt mer *långsiktig* lösningsfokuserad.

Samtliga dessa berättelser följer alltså tidigare forskningsresultat utifrån vad *personalen* berättar. Men det finns också avvikelser mot detta bland de intervjuade flickorna och kvinnorna i form av att fler av dem identifierar att i varje fall de själva blir *mer* trig-

---

33 Det ska dock påpekas att det är fler intervjuer med pojkar, men även med detta i åtanke så domineras den inställningen av pojkar.

gade av kvinnorna i personalen. Hedda (Fjällklockan) menar exempelvis att *"kan ju va lite provocerande med kvinnor också"*. Tillägget *"också"* kan tolkas som att uttalandet föregås av ett resonemang om män som provocerande, men så är inte fallet. I stället återkopplar det till att Hedda önskat sig fler kvinnor vid avdelningen, där det mest är män som arbetar. Tvärtom menar hon att männen som arbetar vid avdelningen är *"ju inte dom så sliskiga, eller så äckliga männen liksom"*. Hon fortsätter att förklara så här:

Hedda: Alltså grejen är, det har ofta varit bättre med liksom manlig personal för det har blivit mer så här, mer, mer avslappnat, mindre spänt liksom. För det kan nog va lättare för, alltså för kvinnlig personal att trigga i **gång**. Alltså känner jag personligen liksom, jag blir mer, jag har blivit mer upptriggad av kvinnlig personal än av manlig personal. För manlig personal, det är så här jaha. Alltså det är, dom, dom bryr sig inte så mycket ifall om man försöker trigga i gång nånting själv.

[...]

Hedda: Det är så här, alltså männen, det är ju bara så här, det är bara **"lägg av"**. Dom gör det **lättare** för sig än vad kvinnorna gör.

(Fjällklockan)

Hedda fortsätter resonera om vad hon menar med att göra det lättare och svårare för sig i konflikter. Hon menar att männen är mer raka och tydliga och att kvinnorna gör det mer komplicerat genom att inte lika tydligt säga vad de menar. Detta påminner om vad Leah (Kaprifolen) berättar, om att männen *"avfärdar det [konflikten] på något vis"* medan kvinnorna *"ska gå in fett djupt i det"*. I sin berättelse lyfter Hedda även upp ambivalens inför sin egen beskrivning och menar att det blir lite för stereotyp att beskriva det så enkelt eller tydligt uppdelat. Hedda är inte ensam om denna ambivalens. Flera av de intervjuade vill, efter att de pekat på skillnader mellan kvinnor och män, nyansera sina uttalanden med att det så klart fortfarande skiljer sig mellan olika personer.

Bland de intervjuade flickorna och kvinnorna finns alltså både likheter med och skillnader mot tidigare forskning om kön på personalen och konflikter.<sup>34</sup> De största skillnaderna som jag identifierar är att bilden av att kvinnor *"lugnar ned"* är mindre tydlig och tvärtom ibland ifrågasatt. Vad som framkommer i relation till fysiska konflikter återkommer jag till i nästa avsnitt. Men hur berättar pojkarna och männen om vem de tycker triggas i gång dem mest? Det går att tolka tidigare forskning som att det framför allt varit på avdelningar för pojkar som kvinnors lugnande effekter har ansetts som mest betydelsefulla. Att många av de intervjuade pojkarna, och en del av männen, menar att det inte är några skillnader mellan kvinnor och män vad gäller konflikter kan tolkas som att tesen att kvinnor lugnar ned och männen trappar upp konflikter huvudsakligen får svagt stöd i dessa berättelser. Men det finns ändå en del av de intervjuade som menar att det finns vissa skillnader. Filip (Pelargonen) upplever det så. Han berättar i sin intervju att han tycker att en del i personalen triggas och eskalerar konflikter.

---

34 Självfallet är inte heller bilden hos personalen helt entydig men de generella mönstren som kommer fram får ändå anses relativt tydliga eftersom de visats i flera olika studier.

När vi diskuterar kvinnor och män i personalen berättar han att de i personalen som gör det oftast är män och han upplever att *"tjejerna är alltid mer lugna, försöker prata och så här"*. Även Lucas (Månviolen) är av liknande åsikt som Filip. Han menar följande:

Lucas: När det finns kvinnliga som jobbar då blir det ju alltid mer lugnt på avdelningen. Det vet jag, det har jag sett innan. Ofta om det uppstår [mellan] intagna och personal, som att det blir bråk, så blir det ju alltid mindre om det var kvinnor som hanterade det.

(Månviolen)

När han resonerar om vad det kan bero på kommer han in på att många ser det som en svaghet att kvinnor inte kan hantera fysiska konflikter. Han menar dock att det inte är en svaghet utan att kvinnor i stället jobbar annorlunda och har mer koll. I det fortsatta samtalet om detta kommer Lucas också in på hur de intagna männen reagerar på män i personalen: *"för att om det bara var män som arbetade här då, då tänker ju man som intagen liksom, att det kan bli mer motstånd eller någonting"*. Att det blir lugnare med kvinnor närvarande i personalen har alltså även att göra med relationen *mellan män* (jämför Pettersson, 2014b).

Adriano (Pelargonen), likt flera av männen och pojkarna, berättar att när han blir arg vill han att det är en tjej som kommer.

Adriano: För att jag **slår** inte en tjej. Hade det varit en kille hade jag lätt kunnat bara liksom [gett] honom en lusing om jag hade varit riktigt riktigt förbannad. Men om en tjej kommer och står framför dörren, vad ska jag göra? Ska jag slå hon? Ska jag knuffa? Jag hade inte gjort nåt av det. Emedan om det står en kille där, jag hade klart liksom knuffat till **honom** eller slått till **han** för han är en kille.

(Pelargonen)

Adrianos berättelse är relaterad till den normativa föreställningen om att man som man inte slår kvinnor (jämför t.ex. Karlsson & Pettersson, 2003). Han berättar att han också har sagt detta till personalen, alltså att han vill att en kvinna kommer fram till honom om han blir arg.<sup>35</sup> Till skillnad från flickor och kvinnor så finns det ingen av de intervjuade pojkarna och männen som berättar om att de blir mer triggade av kvinnor. De flesta menar att det inte spelar någon roll, medan några instämmer i bilden av att det på olika sätt blir lugnare i relation till kvinnor i personalen. Detta betyder dock inte att alla männen är överens om att det vid *fysiska* konflikter inte spelar någon roll, eller är bättre, att kvinnor kliver in – den fråga jag nu ska övergå till att diskutera.

### **Hanteringen av fysiska konflikter och larm**

En del av de som menar att de kontrollerar sig mer gentemot kvinnor i personalen, menar dock att det inte är alla de intagna männen som gör så, eller klarar av att göra så. När så händer menar exempelvis Babak (Månviolen) att det kan vara mindre bra att det

---

35 Det står dock inte i den TP jag har fått ta del av så troligen har han förmedlat det vid annat tillfälle eller så har det inte förts in i hans TP.

i de lägena är kvinnor som ska hantera det. Men han förtydligar genast detta:

Babak: Jag menar, nu säger jag inte att kvinnor är mindre bra, alltså det är absolut inte det jag menar. Men jag tror att det är enklare oavsett viktklass, för en man att brotta ner en av oss som är väldigt utåtagerande än en kvinna.

(Månviolen)

Babak menar alltså att det är enklare för män att hantera de fysiska konflikter som uppstår, men att de intagna i gengäld blir lugnare av kvinnor i ett tidigare skede. Detta är nästan identiskt med vad tidigare forskning kommit fram till utifrån personalens perspektiv. Edvin (Pelargonen), som menar att personalen vid avdelningen triggar i gång bråk, tycker inte det skiljer sig mellan kvinnor och män i detta. Men däremot tycker han att det vid fysiska konflikter finns tydliga skillnader. I relation till fysiska konflikter menar han att *"där är fem kvinnliga personal, och så är där sex stora ungdomar, killar. Skulle det hända nånting så har inte personalen en chans"*. Enes (Pelargonen), som inte tycker det spelar någon roll om det är kvinnor eller män som arbetar, menar ändå att vid konflikter bör männen ta över och lägger till att *"jag säger inte att kvinnor är mindre, men alltså jag tycker inte att en kvinna ska kliva emellan om två ungdomar står och bråkar. Det tycker inte jag alltså"*. Både Babak och Enes verkar försöka mota en föreställning om att deras åsikter att kvinnor inte bör vara de som kliver in vid fysiska konflikter skulle betyda att de tycker att kvinnor är sämre.

Josef (Månviolen), som också menar att han själv undviker fysiska konflikter med kvinnor, anser att det förekommer vissa skillnader mellan kvinnor och män i personalen när det hettar till i form av att kvinnorna *"trycker på överfallslarmet. Kvinnorna kanske trycker lite snabbare än vad män gör"*. När jag undrar om han tycker att de borde vänta lite längre menar han så här:

Josef: Nej alltså. Det är lika bra att dom trycker när dom känner att dom är hotade. Känner dom att det är en hotfull situation så är det lika bra att dom använder det där larmet. Hellre att det är ett falskt än att dom inte trycker allt, alls liksom.

(Månviolen)

Josef uttrycker alltså en förståelse för att kvinnor är snabbare med att trycka på larmet än vad män är. Milton (Pelargonen) uttrycker liknande synpunkter som Babak och Josef fast mer i form av att det är synd om kvinnor när det blir nerläggning och de måste delta i det. Han tror att det är jobbigare för kvinnor än för männen men menar samtidigt att det är en del av deras jobb och att det är något som de gör. Den inställning Babak, Milton och Josef ger uttryck för kan på sätt och vis liknas vid att de skapar en (tillfällig) omdefiniering av makten mellan intagna män/pojkar och kvinnor i personalen. De intagna männen ska skydda och ta hand om kvinnorna och beskriver sig på så sätt också som aktiva aktörer.

Till skillnad från Josef och Milton uttrycker Khaled (Pelargonen) irritation mot att kvinnor trycker på larm för ofta, samt att de sedan inte deltar i att lösa tumultet. Han menar att vissa kvinnor bara kollar på men att personalen är ju där för att lugna ned de



unga. Något han menar att det i dessa situationer mest är männen som gör. Han fortsätter att berätta att han inte tycker det är bra.

Khaled: För att jag tror att man blir mer **lugnare** om en **kvinn**a kommer. Man ser henne typ lite mer respekt, det kan va din syster liksom eller som din mamma. Man hjälper till. Det är lättare.

Tove: Så egentligen borde det, skulle det va bra om det va, om dom va *mer* involverade (*ja*) nästan än männen (*ja*) tycker du? Okej.

Khaled: Typ lugna, jag säger inte att de ska hålla, men lugna, ta det lugnt och sånt. "Vi snackar om det, diskuterar."

(Pelargonen)

Kahled har varit på andra avdelningar inom SiS och han menar att där är det inte alls så att kvinnorna drar sig undan, utan de är med och lugnar ned och pratar med ungdomarna i dessa situationer. Det är alltså kvinnorna i personalen på den nuvarande avdelningen som han är irriterad på och som han tycker gör fel. Även om Kahleds inställning till viss del skiljer sig mot exempelvis Josefs, så finns det också likheter. Inte heller Kahled menar att kvinnorna ska delta på samma sätt och i samma omfattning som männen i det fysiska hanterandet av konflikter, och likt flera andra bland pojkarna och männen menar Khaled att kvinnor har en lugnande inverkan jämfört med männen i personalen.

Få av de intervjuade flickorna och kvinnorna förhåller sig till hanteringen av fysiska konflikter i relation till kön på personalen, utan att det är relaterat till nästa tema om tidigare upplevelser av övergrepp. Men exempelvis Wilma (Fjällklockan) urskiljer viss betydelse av kön vid konflikter, och då i relation till stora kroppar och hur det går till vid larm och avskiljningar. Det är alltså framför allt männen, och i viss mån pojkarna, som förhåller sig till kön och fysiska konflikter. Detta är dock delvis en chimär utifrån min uppdelning av materialet. I de berättelser som förekommer om upplevelser av tidigare övergrepp och utsatthet för olika trauman av män, som alltså flera av de intagna flickorna och kvinnorna berättar om, förekommer också frågor om kön på personalen och fysisk hantering av konflikter, men det är inte bara i relation till *fysiska* bemötanden som män i personalen kan upplevas som problematiska för dessa flickor och kvinnor.

### **Betydelse av en historik av övergrepp och trauman**

Ett återkommande tema bland de intervjuade flickorna och kvinnorna är betydelsen av erfarenheter av tidigare övergrepp och trauman, där de utsatts av män. Detta kopplas av de intervjuade ihop med frågor om att ha män i personalen. Det berör bredare frågor men relateras också till hantering av konflikter. Detta tema är *helt* frånvarande (även i relation till kvinnor i personalen) hos de intervjuade pojkarna och männen (Folkhälsomyndigheten, 2018; Statens institutionsstyrelse, 2019a, 2019b).

För att undvika identifieringsrisk redogör jag inte för vad det är för erfarenheter en specifik intervjuad berättat om. Det är heller inte alltid preciserat vad som skett utan benämns ibland mer allmänt som att de har dåliga erfarenheter av män, men även berättelser om erfarenheter av våldtäkter och misshandel förekommer.

Erfarenheterna de berättar om är ibland kopplade till hur de reagerar på olika kvinnor och män vid konflikter. Bahar (Fjällklockan) berättar exempelvis att hennes tidigare erfarenheter av män gör att hon har svårt för manlig personal och att hon bara vill att kvinnor är framför henne när hon blir arg. Hon menar till och med att *"om jag blir arg på en kvinna, så blir jag arg på mannen som är med i stället"*. Detta är något hon berättat för personalen och som de är medvetna om enligt henne. I Bahars berättelser förekommer dock en intersektion med ålder där män kan vara okej. Hon beskriver exempelvis hur en *"farfar"* är jätterolig vilken är en av hennes favoriter i personalen.

Det är endast i samband med berättelser om övergrepp som inställningen att man skulle föredra att det *inte* var både kvinnor och män i personalen förekommer. Bahar (Fjällklockan) är en av dem som uttrycker att hon skulle vilja att det enbart var kvinnor. Alma (Kaprifolen) landar efter vissa funderingar fram och tillbaka i samma slutsats. Hon berättar om hur förvånad hon blev när hon kom till institutionen och såg att det var män i personalen. Alma fortsätter berätta att det inte i sig handlar om den personen (männen hon möter i personalen) utan om den historia hon har (relaterat till män). Hon tycker det är läskigt och berättar att hon *"vill inte prata med, jag vill inte se dom knappt. Känner mig bara ooaao oo alltså fy fan är det här, och här ska jag ligga och sova typ"*. Detta är något som gör att hon känner att hon vill låsa dörren om sig på natten och inte vågar sova med olåst rumsdörr. Hon har tagit upp detta med personalen, men inte känt att hon mötts av förståelse. Hon berättar att de då sagt så här:

Alma: "Försök gå emot rädslan då" men det gör jag inte. Jag känner att **neej** man kan inte bara. Det är en bra grej att gå emot sina rädslor och typ börja prata med den här personen **men nej**. Det går inte. Det är för mycket som påminns jaa ... Så att det är väl både och det där med kvinnor och män alltså, det beror på.

Tove: Men för dig hade det varit bättre med bara ...

Alma: Jaaa. Ja faktiskt.

(Kaprifolen)

Personalens respons kan tyckas oempatisk, men kan också förstås utifrån att de 1) vet att Alma inte menar att den personen faktiskt gör något mot henne och att det därför kan vara ett bra tillfälle att just utmana sin rädsla, 2) de känner personen ifråga (personalen) och i linje med Goffmans (2005) resonemang har personalen ofta starkare band och lojalitet med annan personal än med de intagna. Jag återkommer till frågan om personalens reaktion på berättelser om oro för män i personalen både längre fram i detta avsnitt och när jag redovisar i vad mån och hur personalen förhåller sig till frågor av detta slag.

En annan av de intervjuade, som likt Alma, tycker det är svårt att prata med personalen om dessa frågor är Jasmine (Fjällklockan). Tidigare i intervjun har hon berättat att hon tycker det är jobbigt att vara med bara andra flickor bland de *intagna*, men hon är av en annan uppfattning när det kommer till personalen. När jag frågar om personalfördelningen berättar hon att hon upplever att det är jobbigt när det är många män i personalen och att detta beror på att hon är rädd för män. När jag frågar varför hon är rädd berättar hon om sina tidigare traumatiska erfarenheter som lett fram till detta

och som hon har fått posttraumatiskt stressyndrom av. Hon beskriver hur det är jobbigt för henne när killar försöker skoja med henne och tar i henne. Det sätt de tar i henne kan i andra kontexter, och för personer utan dessa erfarenheter, uppfattas som tämligen odramatiska. Jag frågar henne om personalen är medveten om detta:

Jasmine: Ja jag sagt, jag har sagt det i alla fall men dom sa "du måste säga till när det blir jobbigt" men jag vågar inte, för det är bara killar där, vad ska jag säga så här? "Jag tycker inte om er".

Tove: Mm ja okej. Så att det går inte riktigt att säga, säga till ...

Jasmine: Nej jag vill men jag vågar inte.

Tove: Nej okej, och, och det är ingen du kan prata med din kontakt, dina kontaktpersoner, en va man men du har kanske kvinnor också?

Jasmine: Nej jag har två män.

Tove: Du har två män som kontaktpersoner ...

Jasmine: Och en kvinna, men hon jobbar inte så mycket.

Tove: Hon jobbar inte så mycket, nej okej, ja. Men då känner du inte att du kan prata med nån om det, i personalen helt enkelt, fastän du har sagt att det är jobbigt.

Jasmine: Ja jag kan inte sn..., jag vågar inte säga till nån utom hon, [beskriver vem hon menar]. Jag vet inte hur jag ska säga det liksom. Hon kan ju tro att jag skojar eller bara säger det bara för att.

Tove: Ja men du skulle vilja säga till henne egentligen så att du kan. (Jasmine nickar troligen) Ja okej. Ja. Vad, vad är det, så att då när du liksom går in i ditt rum till exempel [hänvisar till att Jasmine tidigare berättat att hon går in på sitt rum när hon blir arg på personalen], är det då män oftast i personalen som det har hänt nåt med?

Jasmine: ... ja ...

Tove: Alltså som du har blivit rädd för eller arg på.

Jasmine: ... alltså jag tror inte jag blir så arg jag blir mest rädd och så blir jag arg för att dom har gjort det utan att tänka efter liksom.

Tove: Och det är om dom råkar röra vid dig eller skoja, fast du, du förstår nånstans att det är skoj men det känns ändå.

Jasmine: Det är inte, det är inte det om dom typ skojar så klappar dom på axeln och typ skrattar. Jag hatar att män rör vid mig alltså det känns läskigt, det är inte det sexuellt det är inte det jag blir bara rädd.

Tove: Det är kopplat till att du är rädd att bli slagen helt enkelt (ja) ja okej. Så att du skulle egentligen föredra att det bara va kvinnor kanske som jobbade?

Jasmine: Nej alltså (nej det skulle du inte) nej det spelar ingen roll men att dom delar upp så här jobbgejsen så att det inte är så här tre killar och en tjej.

Tove: Ja så att det är blandat, det gör inget att det finns killar bara det också finns kvinnor?

Jasmine: Ja. Så det är lika många så det inte finns fler killar än tjejer.

(Fjällklockan)

Jasmines beskrivning visar hur utlämnade de intagna kan vara i relation till rädsor gentemot personalen. Trots att hon menar att hon berättat för personalen att hon är rädd för män, och de rimligen måste känna till det hon i intervjun berättar om för mig, har hon huvudsakligen män som kontaktpersoner. Kvinnan hon förvisso har arbetar nästan aldrig. Det låter förstas problematiskt att personalen ger en flicka som berättat om stor rädsla för män, och med de erfarenheter hon har, två män som kontaktpersoner. Utifrån personalens perspektiv (som jag inte har någon insikt i) kan orsaken vara rent organisatorisk. På avdelningen ifråga arbetar fler män än kvinnor. Detta synliggör det flera av de intervjuade berör, att det, oavsett om det är så allvarliga orsaker som det Jasmine berättar om eller inte, ibland upplevs som besvärligt när för många män arbetar vid flickavdelningarna. Jasmines berättelser visar också hur svårt det kan vara för de intagna att föra fram olika former av upplevd utsatthet till personalen. Hon ger uttryck både för rädsla för att berätta och oro för att inte tas på allvar om hon berättar, samtidigt som hon skulle vilja kunna prata med personal om detta. Faktum är att hon bara kan komma på en person i personalen som hon skulle våga prata med, men även då är hon orolig för hur hon skulle reagera.

Freja (Fjällklockan) berör också bristen på kvinnor i personalen. Hon berättar att hon har svårt att lita på vuxna, framför allt män. Lite senare i intervjun berättar hon, i relation till min fråga om personalfördelning, att det är fler män än kvinnor. Just nu har de dessutom en flicka som vårdas i enskildhet och som bara vill/kan ha kvinnlig personal hos sig. Eftersom personalen tillmötesgår detta blir det i ännu större utsträckning mest, eller ibland bara, män ute hos de andra flickorna. Freja berättar att *"då måste alla män va ute på avdelningen och vissa av oss har liksom blivit utsatta för grejer, så vi vill liksom inte, vi vill helst ha kvinnliga personal nära oss också"*. Hon tycker det är orättvist att de inte löser det så att de som är på avdelningen också får en kvinna i personalen hos sig. Det händer *"nästan dagligen"* att det bara är män ute på avdelningen hos de intagna. Frejas berättelse understryker betydelsen av att, utifrån vad de intervjuade berättar, inte ha för få kvinnor i personalen på avdelningar för flickor. Det synliggör också organisatoriska problem som kan uppstå.

En skillnad som kan iakttas mellan flickorna och kvinnorna är att flickorna beskriver en rädsla för vuxna män utifrån en position av utsatt barn eller ungdom, medan kvinnorna framför allt refererar till erfarenheter i vuxen ålder av dåliga relationer med män i sin omgivning, ofta sådana de har haft (kärleks)relationer med. Sannolikt har många av de vuxna kvinnorna också erfarenheter av utsatthet under barn- och ungdomstiden, men det är inte dessa situationer de i första hand beskriver som orsaker till problem med att ha män i personalen. Även om både flickorna och kvinnorna berättar om en oro för (vuxna) män så finns det alltså en åldersdimension i deras oro och upplevelse av utsatthet vid institutionen, vilket kan vara viktigt för förståelse av hur detta bör

hanteras vid LVU respektive LVM. Åldersdimensionen, både oron och de olika makt-positioner den för med sig, innebär exempelvis en extra utsatthet för de unga flickorna. Det är också de yngsta flickorna i materialet (de som fortfarande är skolpliktiga) som gett uttryck för den allra största oron kring detta. Dessa berättelser visar att frågor om tidigare upplevelser och män i personalen är en central del av hanteringen av konflikter i relation till flickor och kvinnor och bör både vara en viktig del i arbetet generellt och något man är vaksam på vid upprättandet och kommunikationen av TP.

## Betydelse av kön för konflikter – personalens bild

Kort kan sägas att resultaten i denna studie vad gäller exempelvis inställning till fördelning av kvinnor och män i personalen i stort påminner om vad tidigare forskning kommit fram till i den frågan (Gruber, 2013; Laanemets & Kristiansen, 2008; Tina Mattsson, 2005; Pettersson, 2009, 2014b). En hel del av det som personalen berättar i samband med personalens sammansättning är relaterat till konflikter. När de argumenterar för att en viss personalförening behövs är det nämligen ofta för att *hantera* fysiska konflikter och/eller att *undvika* att det leder till fysiska konflikter. Eftersom de intagna flickorna och kvinnorna så tydligt diskuterade frågan om tidigare erfarenheter av övergrepp och män i personalen kommer dock även berättelser från personalen om detta att diskuteras, oavsett om de diskuterar det i relation till konflikter eller inte. Generellt ska sägas att personalen ägnar förhållandevis stort utrymme till att tala om frågor som rör kön och konflikter. Det bör delvis förstås utifrån fokus för intervjuerna (konflikter och användning av TP) och att jag specifikt frågat om betydelse av kön. Men det kommer också berättelser från personalen om betydelse av kön redan innan jag aktivt frågat om det i intervjuerna.

De teman som kan urskiljas, och som jag kommer att strukturera genomgången utifrån, är skillnader i graden av lågaffektivt bemötande, hantering av konflikter, frågor som rör de intagnas tidigare erfarenheter av övergrepp samt (inom ramen för det sista temat) oro för att bli anmäld av de intagna.

### Skillnader i graden av lågaffektivt bemötande?

Ett tema som kan urskiljas i några av de berättelser som kommer från personal med erfarenhet av *både* pojk- och flickavdelningar (inga berättelser återfinns bland LVM-personalen om detta) är att de urskiljer att det kanske är olika "lätt" att genomföra ett lågaffektivt bemötande beroende på just skillnader mellan flickor och pojkar. Laanemets och Kristiansen (2008, s. 84f) menade att det var mer lågaffektivt bemötande vid flickavdelningarna jämfört med pojkavdelningar som ingick i deras studie. Detta stämmer inte riktigt överens med den bild som förmedlas av personalen i denna studie och inte heller med att det numera tycks vara mer avskiljningar av flickor och kvinnor än av pojkar och män. Ebba (Fjällklockan) pratar om skillnader i hur man upprätthåller regler och vilka strider man tar som en del i konflikthantering, där hon menar att det skiljer sig

mellan en tidigare institution hon arbetat på (äldre pojkar) och den nuvarande (yngre flickor). Det var ett tag sedan hon arbetade vid den andra institutionen, och hon reserverar sig inledningsvis mot att hon inte vet hur det är där nu men menar följande:

Ebba: Där väntade man i alla fall ut längre, man gick inte in lika snabbt, ehm, och det, det har jag ju ifrågasatt också här och i jämförelse med en 19-årig stor kille och en 14-årig liten flicka, nu stereotypiserar, nu gör jag lite stereotyper här men, men det är ju lättare att gå in fysiskt och ta i en flick..., en liten flicka, rent fysiskt för det är ju mindre fysiskt motstånd. Jag tror inte, min tanke att min inte är lika, man backar lite mer för att gå in och ta tag i en 19-årig stor grabb, än att ta tag. Och det är det jag är jättekritisk mot, för jag tycker att vi ska ju jobba lågaffektivt inom hela SiS.

(Fjällklockan)

Som framgår av Ebbas berättelse handlar det både om kön och ålder och därtill kopplade skillnader i fysisk stryka. Viktor (Fjällklockan) menar också att man gör olika mellan flickor och pojkar, men han tror att det snarare skapar *mer* konflikter på pojkavdelningar genom att man har svårare att vara rak mot pojkarna. Likt Ebba kopplar han också ihop skillnader i bemötande vid konflikter mellan flickor och pojkar med den fysiska kroppen. Han berättar så här:

Viktor: Det krävs ju rätt så stora tjejer för att dom ska bli lika hotfulla på nåt vis, innan vi, alltså det är ju trots allt det som människor reagerar på. En stor kille på hundra kilo där uppe, som vill dig illa, är värre än en 57 kilos tjej här nere. Det är ju bara så ju. Det är ju mycket lättare att hantera det, man går inte in i den här stresskonen på samma sätt mot en sån tjej, som mot en sån kille däruppe.

Tove: Nej så att det gör nåt med personalen och hur ni förhåller till ungdomarna?

Viktor: Vi är ju tryggare, antagligen här nere än på en LSU-avdelning misstänker jag.

(Fjällklockan)

Vid första anblicken kan Viktors och Ebbas berättelser uppfattas som motsatta, men egentligen är det de säger ungefär samma sak. Båda uppfattar det som att man är mer försiktig i sitt bemötande av pojkar, det är bara det att de drar olika slutsatser kring hur detta påverkar konfliktnivån vid avdelningen. Ebba tror att man undviker konflikter genom färre regler, medan Viktor tror att de som trots allt håller på reglerna oftare hamnar i konflikter med pojkarna.

### Betydelse av kön för hantering av fysiska konflikter

Intervjuerna med personalen stöder i mångt och mycket tidigare forskning (se t.ex. Laanemets & Kristiansen, 2008; Tina Mattsson, 2005; Pettersson, 2009), exempelvis att män anses nödvändiga för att hantera fysiska konflikter och att kvinnor i högre utsträckning anses ha en lugnande effekt på konflikter. Likaså stöds tidigare resultat om att det många gånger är män som tar, eller får lov att ta, större ansvar för att ingripa när det uppstår fysiska konflikter. Det är också dock tydligt att detta framför allt gäller i

relation till pojkar och män. Att hantera fysiska konflikter med flickor och kvinnor är inte på samma sätt beskrivet som något framför allt män gör. Det ska också framhållas att liksom i tidigare intervjuer (Pettersson, 2009) finns även i denna studie också de som tydligt tar avstånd från dessa föreställningar och menar att det inte beror på kön utan enbart på person och förhållningssätt.

Ett tema som inte lika tydligt lyfts fram i tidigare forskning är dock frågan om personalen menar att de *intagna* har några preferenser om de vill att det är kvinnor eller män som går in och hanterar konflikten när de blir arga. Detta är förstas kopplat till ovan resonemang men lägger till dimensionen att de uttalar sig om vad de intagna haft för önskemål i denna fråga. Anledningen till att detta berörs beror troligen på fokus för studien, användningen av Trygghetsplanen, där just sådana önskemål kan lyftas. Jag kommer därför att, oavsett om det i intervjun explicit kopplas till TP eller inte, att beröra detta i kapitlet som handlar om bemötanden och vad de intagna önskat i de TP jag fått ta del av.

I anslutning till frågan om vem man vill bli bemött av vid konflikter finns också en del uttalanden, inte minst från personal inom LVM-vården för män, om att de intagna männen följer en kod att man inte ger sig på kvinnor. Detta påminner om vad flera av de intervjuade intagna männen vid LVM-institutioner själva framhöll. Tor (Månviolen) menar att *"dom har det här kriminella tänket, man slår inte en kvinna"*.<sup>36</sup> Han berättar vidare att det har de förmågan att *"urskilja även fast dom blir arga liksom"*. Det kan till och med hända att de efter en konflikt kan uttrycka att *"vad fan skicka du fram tjejkarna, jag var så förbannad, jag skulle vilja slå en man i personalen på käften liksom"*.

Även uppfattningen att män genom sin blotta närvaro, framför allt genom sina fysiskt stora kroppar, triggar i gång de intagna *pojkar* och att man som ung kille måste *"tuppa sig"* är ett tydligt närvarande tema i intervjuerna (jämför Pettersson, 2009, 2014b). Denna föreställning framförs i ännu större utsträckning i dessa intervjuer än i den tidigare studien, vilket kan bero på att fler personal från just pojkavdelningar ingår i materialet här. Det understryker alltså de tidigare resultaten. I dessa resonemang blir också ålder en tydlig dimension genom att det, med undantag av någon enstaka berättelse om detta, inom LVM-vården för män är i relation till unga pojkar som behovet av att *"tuppa sig"* mot männen i personalen lyfts fram. I många av personalens berättelser om kön och konflikter är kön i resonemangen egentligen liktydigt med en viss typ av kropp, framför allt när det kommer till mäns kroppar (jämför Gruber, 2013). Detta är det tema där dessa resonemang är allra mest markant.

## Övergripping

Ett återkommande tema hos de intervjuade intagna flickorna och kvinnorna var alltså att deras tidigare erfarenheter av övergripping gjorde att de var mer eller mindre rädda och oroliga för män i personalen. Den som kanske tydligast i personalen resonerar likt de intagna är Janina (Fjällklockan). Vid inte minst fysiska konflikter menar hon detta:

---

<sup>36</sup> Det kan framstå som motsägelsefullt att det skulle vara ett *"kriminellt tänk"* att man inte slår en kvinna, som om icke-kriminella män skulle slå kvinnor. Men det ska snarare ställas mot en eventuell *"vilja"* eller potential att slå män.

Janina: Måste man bara va försiktig för att det finns många flickor som, ehm, som har blivit utsatta för sexuella övergrepp. Komma in som stor man, eller som man över huvud taget och ska göra nedläggning, kan va traumatiserande. Så där ska man också va lite försiktig när man springer på larmet till flickorna. Det är därför jag menar att här måste merparten va kvinnor. Här måste merparten, och här är det jätteviktigt just för att dom kommer med den problematiken. Så fort det är någonting så är jag där direkt, om jag hör minsta lilla ljud, nån galer, skriker. Då är jag där direkt, för jag vill gärna va först på plats. Jag är gärna den som först går in och tar tag i ungdomen, som kvinna. För ungdomens skull. "Jag är kvinna, jag tar i dig nu." Och sen så om nån hakar på och tar benen det får liksom va sin grej. Men oftast inte utsätta tjejerna för det.

(Fjällklockan)

Dessa berättelser är de enda gångerna som uppfattningen att det är bättre att kvinnorna är de som gör den *fysiska* hanteringen vid konflikter dyker upp, och även här hör det till undantagen. Janinas inställning påminner om det personal i Laanemets och Kristiansens (2008, s. 30) studie lyfte upp, om att det behövde vara kvinnor som lugnade ned flickor på grund av deras dåliga erfarenheter av män. Det närmaste man kommer den frågan i andra sammanhang är de berättelser där man menar att om man "skickar fram" kvinnor så kommer den fysiska konflikten att *undvikas*. Oliva (Fjällklockan) talar inte om fysiska konflikter men väl om att män i personalen kan trigga de unga. Hon berättar att "*många tjejer har varit med om sexuella övergrepp så att män är, i deras värld onda och dumma. Så att det triggar, absolut ... det gör det*". Men hon menar att det av den anledningen är viktigt att de "*jobba[r] aktivt med att män inte är onda. Det finns onda människor, men alla män är inte onda*". Detta är en föreställning som också dykt upp i tidigare studier, att man måste visa att alla män inte är dåliga för kvinnorna med dåliga erfarenheter av män (Tina Mattsson, 2005).

Som framgått av intervjuerna med intagna var detta tema helt frånvarande i intervjuerna med pojkar och män, något även Mattsson (2005, s. 129) finner i sin studie vid det behandlingshem (ej LVM) för missbrukande män som ingår där. I personalintervjuerna nämns dock pojkars många gånger dåliga erfarenheter av *pappor* som betydelsefullt för frågan om personalens kön. Detta föranleder dock inte riktigt samma slutsatser, det vill säga att det kan vara problem med män i personalen. Adrians (Pelargonen) resonemang vidrör på sätt och vis den frågan, men i form av att han menar att det är på grund av detta som kvinnor kan ha en "*avtriggande*" effekt vid konflikter. Det är därför "*tjejerna också behövs på avdelningen*". Det handlar alltså egentligen inte om att det är problem med att män arbetar med pojkarna, utan att kvinnor också behövs på grund av pojkarnas erfarenhet av att ha "*varit utsatta för väldigt dominant pappor*" som gett dem "*stryk*". Adrian menar även att detta kan leda till att "*tjejerna kan komma in på samtalsämnen, dom kan öppna upp sig för tjejerna, men andra saker som inte vi ... killar kanske når alltid*".

Elvira (Pelargonen) resonerar också om betydelsen av pojkarnas relation till sina pappor. Hon berättar att "*väldigt få har en fungerande relation till sin pappa*". Hon talar om detta i samband med att hon försöker förklara för mig varför det blir så lugnt vid avdelningen när två av männen i personalen är där. Hon menar att dessa män blir en form av



fadersfigurer för pojkarna och att det egentligen inte har med att de är män att göra utan med deras personligheter. Samtidigt är det ju närmast omöjligt att bli just *fadersfigur* och ersättning för obefintliga relationer med deras pappor, utan att det har med just att de är män att göra. Vad hon menar bör snarare än att det inte har med kön att göra, tolkas som att det inte är *alla* män som blir fadersfigurer utan det har *också* att göra med hur de är som personer. En annan sak som Elvira menar har betydelse för detta är deras ålder, att det är två äldre män. Det har stor betydelse för konfliktnivån vid avdelningen när dessa äldre män är närvarande, menar Elvira. Detta leder över till temat för nästa kapitel, frågan om ålder och konflikter. Den har till viss del redan berörts i en del av resonemangen i detta kapitel men ges alltså mer utrymme framöver.

## Betydelse av ålder för konflikter

### Ålder hos personalen

I intervjuerna med de intagna råder en mycket tydlig dominans av att man inte tycker att personalens ålder har betydelse för konflikter. Någon kan uttrycka att de yngre i personalen är "kaxigare" eller att de äldre skapar mer konflikter genom att vara striktare med reglerna, men på det stora hela anser man att ålder inte är betydelsefullt för de konflikter som uppstår eller för hur de hanteras. En del av kvinnorna inom LVM identifierar dock en konflikthård i relation till jämngamla eller yngre i personalen i form av att de kan bli tillsagda vad de ska göra av personer som är yngre än de själva. Alma (Kaprifolen) menar att det är jobbigt att personalen ska komma och "*utöva sin makt över*" henne eftersom hon är vuxen. I de situationerna blir det knepigare med yngre och hon menar att de också generellt kan vara lite drygare än de äldre. Leah (Kaprifolen) berättar att de hade en vikarie som var fem år yngre än hon själv och hon kände att "*vad fan ska du komma och säga till mig, när jag ska gå och lägga mig typ*". Både Alma och Leah ger i intervju uttryck för att de förstår att de ju är omhändertagna och att det i och med det är speciella omständigheter. Men under dessa omständigheter menar de alltså att det kan bli särskilt jobbigt att bli tillsagda om vardagliga göromål som att gå och lägga sig av personer som är jämngamla eller yngre. De är vuxna och får ändå inte bestämma över sig själva om saker de annars definitivt skulle bestämma över.

Inte heller i intervjuerna med personal ges ålder hos personalen en tydlig betydelse för konflikter. Det vävs in ibland men de svarar sällan att de anser att det har betydelse om de blir *tillfrågade* om betydelsen. En i personalen inom LVM för kvinnor, Axel (Kaprifolen), ger dock uttryck för ett liknande resonemang som kvinnorna när han menar detta:

Axel: Många av dom här tjejerna mår inte bra dom, dom vill inte ha nån mamma eller pappa som springer efter dom och talar om vad dom ska göra och inte göra utan dom är vuxna och dom får ta ett eget ansvar, och dom. Oftast respekterar dom om man säger en sak en gång. Dom kanske inte gör det direkt, men dom gör det sen. Man kanske påminner dom en stund senare. Men man ska nog va lite försiktig med att va tjatig. Det är min upplevelse.

(Kaprifolen)

Även om Axel inte nämner ålder i personalen så återspeglar det dynamiken i att som vuxen bli tillsagd av andra vuxna. Kanske kan detta vara en del av förklaringen till de tidigare diskuterade skillnaderna i praktiken (eller i vart fall hur man berättar om praktiken) att "hjälpa någon till rummet" mellan ungdomsvården och vuxenvården.

### Ålder hos de intagna

Det är tydligt att (skillnader i) ålder inte uppfattas som en orsak till konflikter bland de intervjuade intagna inom LVU. Nästan ingen lägger vikt vid det av de intagna på ungdomssidan. Till skillnad mot på ungdomssidan tillmäter en del av de intervjuade vuxna intagna viss betydelse av ålder för konflikter. Några av de intervjuade har varit placerade på SiS både genom LVU och LVM och de menar att det var mycket mer konflikter inom ungdomsvården. Leah (Kaprifolen) menar exempelvis att det var "mycket personalhat och det var mycket våld och mycket droger. Eller mycket våld och slagsmål" när hon var placerad genom LVU. Här på LVM är det däremot "tvärlugnt". Hon berättar även att hon själv också var involverad i mycket mer bråk då. Hon menar att detta beror på att på avdelningen vid LVM är "alla vuxna". Leah berättar att en orsak till skillnader i konflikter mellan ungdomsvården och vuxenvården är att det var striktare regler på ungdomssidan, exempelvis att man måste lägga sig en viss tid. En följd av att det är vuxna inom LVM kan alltså vara att man i lägre utsträckning "lägger sig i" vad de intagna gör genom detaljstyrda regler kring vardagen vid institutionen (jämför Laanemets & Kristiansen, 2008).

Leah menar dock att det även finns skillnader som har med ålder att göra inom LVM-vården, där de lite äldre ibland får säga till de lite yngre att lugna ned sig och "växa upp" eftersom de yngre är lite mer "kaxiga" och bråkar mer med personalen. Detta, att de yngre vid avdelningen bråkar mer och är mer omogna och ibland behöver lugnas ned av de äldre återkommer i flera av intervjuerna med intagna män inom LVM. Josef (Månviolen) berättar att de yngre bråkar mer med personalen än de äldre och han tycker att de kan "skylla mycket på personalen" som de kanske egentligen själva har ansvar för. Han tycker det är bra att det är blandad ålder eftersom de äldre och mer mogna kan se till att det blir lite lugnare. Flera andra av de intervjuade männen inom LVM framför liknande resonemang.

Inte heller de intervjuade i personalen tillmäter de intagnas ålder någon större betydelse vid konflikter, men ändå något mer än vad de intagna verkar göra. Även bland personalen finns det de som på olika sätt har erfarenhet av både LVU-vård och LVM-vård, och likt de intagna menar de också att det är mer konflikter inom LVU-vården. Ålder tillskrivs en del av förklaringen till detta. Axel (Kaprifolen) menar exempelvis att pojkar i 18-årsåldern är ganska kaxiga och ska tuppa sig och "det är mycket mer testosteron ute i gänget" medan det med de lite äldre kvinnorna på LVM blir "mjukare". Det är mer av hopplöshet inom LVM än av kamp och att kämpa om hierarkier enligt honom. Axel tycks alltså urskilja en kombination av ålder och kön av betydelse för konflikter.

Den intervjuade personalen lägger dock, till skillnad från den generella bilden från de intervjuade ungdomarna, viss vikt vid ålder även inom LVU-vården. Som redan

nämnts var Ebba (Fjällklockan) inne på att de skillnader som hon identifierade mellan äldre pojkar vid den tidigare institutionen hon arbetat vid och vid den nuvarande med yngre flickor, berodde både på kön och ålder. När personalen identifierar konflikter på grund av ålder mellan de intagna handlar det om att de kan ha ett större åldersspann än vad personalen tycker är lämpligt. På avdelningarna med skolpliktiga unga kan det handla om att man har exempelvis en 12-åring placerad med 14–15-åringar medan det på avdelningarna med lite äldre handlar om att de har fått någon placerad som är i den lägre delen av spannet, eller kanske till och med under vad de bör ha, jämfört med de andra. Vanligast är att man menar att det blir jobbigt för de lite äldre vid avdelningen. De yngre beskrivs som *"ettriga"* eller *"stimmiga"* vilket kan irritera de äldre som vill ha det lugnt och skönt. Viktor (Fjällklockan) beskriver exempelvis hur de yngre kan vara *"barnsliga, högljudda, skrikiga"* medan de äldre bara vill ha lugn och ro. Liknande resonemang återfinns hos flera av de intervjuade som arbetar på pojkavdelningar.

Också inom LVM-vården urskiljs skillnader mellan yngre och äldre intagna, där de yngre anses mer konfliktskapande. Harry (Kaprifolen) menar att de intagna kvinnorna själva hänvisar till att det blir lugnare när det är äldre och att de kan tycka att det är jättebra om det kommer in någon äldre för att det *"höjer litegrann nivån på resonemangen"*. Lite äldre intagna gör att de yngre intagna inte betar sig lika mycket som en *"fjortis"*. Återigen är det framför allt för de äldre det anses vara jobbigt med alltför unga ihop med lite äldre.

Slutligen identifierar personal på pojsidan, både de med yngre och lite äldre målgrupp, att ett numera återkommande fenomen är att de anser att ensamkommande flyktingpojkar ofta är äldre än vad de är i de officiella pappren. Framför allt hör det ihop med att det åldersspann som man rent generellt anser kan skapa en del konflikter tenderar att bli ännu större på grund av detta. Förutom större erfarenhet, exempelvis av krig och att fly, är det inget särskilt som framförs i relation till att de ensamkommande uppfattas som äldre än vad den officiella åldern anger, utan beskrivningarna känns igen från de diskussioner som förs om betydelse av ålder för konflikter generellt.

## Betydelse av etnicitet för konflikter

### Betydelse av personalens etnicitet

Det är få av de intervjuade intagna som berättar om att personalens bakgrund i form av etnicitet på något sätt genererar konflikter. De flesta är mycket nöjda med att det är blandad etnisk bakgrund hos personalen, något det oftast verkar vara. Någon uttrycker missnöje med att det inte är blandat utan mest personer med svensk bakgrund. Någon enstaka menar att möjligheten hos personalen att förstå andra språk än svenska kan minska konflikter eftersom missförstånd på grund av brister i svenska hos en del intagna då kan undvikas. Kian (Månviolén) anser att *"man kan inte bara ha en personal som kan bara ett språk och det finns många folk från olika länder. Det går inte"*. Vera (Kaprifolen) menar däremot att det ibland kommer personal som knappt kan svenska och då kan det å andra sidan skapa irritation på grund av missförstånd.

Inte heller den intervjuade personalen urskiljer att bakgrund i form av svensk eller utländsk skulle ha någon större inverkan på konflikter. Personalen är ännu mer positiv till att ha blandad personal än vad de intagna är. Frågan om språk är en sådan positiv faktor. Med en personalgrupp som kan tala flera olika språk kan man undvika konflikter på grund av missförstånd orsakade av språksvårigheter. Allra mest framträdande är denna inställning bland personalen på pojkavdelningarna och då mycket tydligt kopplad till de ensamkommande flyktingpojkar. Adrian (Pelargonen) menar exempelvis att språksvårigheter kunde vara *”den triggande bomben till att det blev aggressivt”* och att arabisktalande personal i de situationerna kan vara lugnande.

Olivia (Fjällklockan) urskiljer dock lite mer konflikter mellan personal och intagna som hör samman med personalens bakgrund och inte har med språk att göra. Hon menar att det både har hänt att de haft någon svensk intagen som var nazist som inte kom överens med personal med utländsk bakgrund, och flickor med utländsk bakgrund som anser att personalen *”oavsett etnisk bakgrund är rasist”*. Olivia beskriver en form av slentrianmässig beskyllning för rasism från en del av de intagna flickorna, som påminner om det polisen brukar mena att de möts av (Pettersson, 2012).<sup>37</sup> I nästa avsnitt kommer ett antal berättelser från intagna om att de menar att de bemötts rasistiskt av personal eller medintagna att beskrivas. Några slentrianmässiga beskyllningar är det dock inte fråga om, sådana förekommer inte i intervjuerna. Det behöver förstås inte betyda att övriga inblandade har uppfattat situationen på samma sätt som den jag har intervjuat, eller att det inte förekommer i institutionsvardagen.

### Betydelse av de intagnas etnicitet

Redan inledningsvis ska sägas att det inte alltid är vattentäta skott mellan vad som lämpligast tas upp i avsnittet om personalen eller i detta om de intagna. Flera berättelser rör egentligen både och. De som redovisats hittills har jag dock tolkat som att huvudfokus varit på personalens bakgrund, medan det i detta avsnitt är huvudfokus på de intagnas bakgrund. De konflikter som diskuteras kan däremot röra såväl andra intagna som konflikter med personalen. Liksom när personalen diskuterades är det många som menar att de intagnas etnicitet inte är en orsak till konflikter. Astrid (Fjällklockan) menar exempelvis, som svar på min fråga om den blandade bakgrund de intagna har kan leda till konflikter, att *”alla här är lite från förorten så, så vi är vana vid det mesta”*. Detta är dock mindre markant när det kommer till de intagnas bakgrund jämfört med personalen, både i berättelserna från intagna och från personalen. Framför allt personal och intagna vid pojkinstitutioner talar mer om konflikter relaterade till utländsk eller svensk bakgrund när de intagnas bakgrund diskuteras. Att döma av intervjuerna, med hänsyn tagen till att det är fler intervjuer med pojkar och personal vid pojkavdelningar, är ett generellt intryck att denna fråga får större plats på pojkavdelningar. Delvis hör detta samman med den förhållandevis stora andelen ensamkommande flyktingpojkar som finns vid dessa avdelningar men inte uteslutande. Det går också att urskilja en större

---

37 Vid den deltagande observationsstudie jag själv genomfört med polisen förekom dock i stort sett inga sådana slentrianmässiga beskyllningar. Däremot ett antal mer konkreta interaktioner där ungdomar uppfattade sig bemötta på ett rasistiskt sätt av polisen.

tendens till att personalen har en rasifierad blick på de unga pojkarna. Detta är i linje med forskning om exempelvis diskriminering inom rättsväsendet, där unga män från etniska minoriteter är särskilt utsatta för detta (Pettersson, 2005; Steffensmeier m.fl., 1998, 2017).

Många uttrycker alltså att svensk eller utländsk bakgrund inte spelar roll för konflikter vid avdelningen. En som tycker att det spelar roll är Maryam (Fjällklockan), som själv betecknar sig som "blatte". Hon berättar att "jag tycker om när det är bara blattar". Anledningen är att hon tycker att svenskar är falska och att "om det är blattar man förstår varandra bättre". Ted (Månviolen), som har svensk bakgrund, uttrycker först att det är okej som det är, men ändrar sig sedan och menar att det blir lugnare om det bara är svenskar bland de intagna. När han satt i fängelse var det mycket invandrare och det var mycket stökigare, menar han. På sätt och vis ger Maryam och Ted uttryck för liknande inställning, att det blir enklare och mindre konflikter om de intagna är mer lika varandra. Det är bara det att "likhet" för dem är olika saker.

Det finns exempel där konkreta konflikter mellan intagna beskrivs som att de beror på att någon "pissar på ens heder" (Colin, Pelargonen) genom att exempelvis tala illa om ens hemland. Arman (Pelargonen) berättar också om en konflikt med liknande inslag som det Colin berättar om. Han tolkar även en annan konflikt som två intagna haft, där han själv inte var inblandad, i termer av att det kan ha berott på deras kultur i de länder de kommer ifrån. Arman vet inte egentligen om konflikten har med deras kultur att göra, men menar att det är en *möjlig* förklaring till varför de började bråka om en tjej i skolan. I så fall är det relaterat till den syn de har på kvinnor i dessa länder, och är på så sätt sammanlänkat med frågor om genus. Han tar själv avstånd från denna syn på kvinnor i sin berättelse (Arman är själv invandrad och har bakgrund i ett tredje land).

Utöver ovan exempel förekommer enstaka berättelser relaterade till ensamkommande flyktingpojkar och konflikter. Filip (Pelargonen) menar att de "inte förstår någonting" och att det då "kan bli, ofta bli mycket konflikter mellan dom". Han berättar att många i personalen förstår de språk de ensamkommande pojkarna talar men också detta:

Filip: Sen är det ju vissa dagar det här, det när det inte jobbar nån personal som förstår dom. Och sen förstår ju inte dom svenska, och dom kan inte prata svenska. Och då blir det ju svårt. Då blir det ju som om dom höjer rösten till varandra kommer personalen där och liksom går emellan fast dom vet ju inte ens vad dom pratar om.

Tove: Ja nej, okej. Så att det är, det är nån konflikt men dom vet inte vad det handlar om?

Filip: Ja.

(Pelargonen)

Det kan alltså skapas en del konflikter som har sitt ursprung i både att de ensamkommande inte kan svenska och att andra intagna och personalen inte kan de ensamkommandes språk. Filip berättar också om en situation där han själv hamnade i bråk med en ensamkommande i skolan när han sade till honom att vara tyst för att han spelade musik. Detta gjorde den andra upprörd och han skulle "hugga honom" med en penna, men personalen gick genast emellan. Lite längre fram i intervjun berättar Filip att han tror

att en orsak var språkförbistring och att dessa problem att förstå varandra rent språkligt också genererar en annan samtalsstön. Han berättar så här:

Filip: Sen kan det ju bli lite lite grann som [med] han. Skulle [han] kunna korrekt svenska skulle jag kunna säga "kan du stänga av musiken" liksom, då skulle det kanske bli lite mer, nu visste jag att han förstår inte "kan du stänga av musiken" så då sa jag ju "tyst".

Tove: Ja okej, så så kan det va att man får hålla det kortare på nåt sätt och då låter det otrevligare är det det du menar?

Filip: Ja.

(Pelargonen)

Beskrivningen är intressant, även fast den inte upprepas av andra intagna eller personalen, då den ger ytterligare en dimension till vad det kan leda till om man har svårt att förstå varandra, utöver rena missförstånd eller frustation utöver att inte bli förstådd. Även Enes menar att det just på grund av språket kan bli en del konflikter kring de ensamkommande. Han berättar att det kan bli "missförstånd" och "tjafs" eftersom de "inte förstår riktigt" och exemplifierar med när regler ändras.

Enes: Typ att den killen inte förstår att ja men vi får inte göra det nu, för, "men jag har fått göra det för, förut", "ja men det är nya regler nu", alltså då fattar inte han liksom, att det är, att, han försöker säga, nu är det nya regler liksom och så blir han sur och sådär ja.

(Pelargonen)

Enes berättar att det är nya regler "stup i kvarten" och att det är "en ny regel varje morgon". Enes berättelse ger ytterligare en dimension till det som tidigare lyfts fram med många och ändrade reglers betydelse för konflikter. Det kan alltså vara *extra* svårt om det också finns språkförbistringar. Som framgår finns det en del saker som lyfts vad gäller etnicitet och konflikter, men huvudresultatet är ändå att de flesta av de intervjuade intagna *inte* tillmäter etnicitet betydelse för konflikter i intervjuerna. Något som sker vid ett par tillfällen, utöver detta, är dock att några av de intervjuade berättar om erfarenheter av rasism under sin institutionsvård, vilket nästa avsnitt kommer att beröra.

### **Berättelser om rasism**

Då dessa berättelser kan vara extra känsliga och utmärkande för de enskilda personerna har jag valt, för att de inte ska kunna identifieras till andra delar av materialet, att i just denna del inte ta med deras fingerade namn.

Innan jag återger vad de som berättat om upplevelse av rasism beskrivit så ska det nämnas att det också är flera av de intervjuade som uttryckligen nämnt att de tycker att personalen inte alls är rasistisk. Detta är då sagt mot en bakgrund av egen minoritetsbakgrund av något slag och en form av föreställning att det skulle *kunna* vara så (eller kanske vad man förväntat sig?). Det kan också tolkas som en form av försvar av personalen utifrån att jag ställer de frågor jag gör i intervjun.

En av dem som berättar om upplevelser av rasism från personalens sida är en av de intervjuade ensamkommande flyktingpojarna. Han berättar att i samband med att han blev avskild sa en av personalen till honom att *"vi släpper in er i Sverige och varför skapar ni såna här problem här"*. I intervjun frågar han mig om personalen har rätt att säga så till honom. Han berättar också att de är flera ensamkommande, där några fått uppehållstillstånd och andra inte. Han menar att de som nyligen kommit till Sverige är de som *"blir mest illa behandlad här"*.

En annan av de intervjuade berättar att hon utsatts för rasism av de andra intagna vid avdelningen genom att hon *"blivit kränkt på grund av min hudfärg"*. Detta har lett till konflikter med de intagna där hon på grund av detta har placerats i vård i enskildhet. Detta har hänt flera gånger och hon har också försökt berätta det för personalen men känner att de inte verkar bry sig, inte minst för att det ändå bara fortsätter. Avslutningsvis berättar hon att detta har resulterat i att det *"tyvärr"* är enklare för henne att vistas i vård i enskildhet än tillsammans med de andra intagna. En i personalen som jag intervjuade lyfter även hon upp denna situation som exempel på rasism. Hon menar att den jag intervjuade varit utsatt för rasism av de andra intagna och hot relaterat till detta och att en del i personalen helt enkelt inte har förstått vad som pågått vid avdelningen.

Slutligen berättar en annan intagen pojke om en upplevelse som rör hans religion. Han börjar med att konstatera att han inte har märkt att det skulle spela roll med de intagnas bakgrund men kommer sedan på att det hänt honom en sak där det faktiskt spelade roll, fast vid en tidigare avdelning han var på. Han berättar följande:

ID: Jag skulle till kyrkan och kolla du vet. Jag är muslim så jag har inte varit i kyrkan. Alltså och jag får gå in i kyrkan och. Men vad heter kristna får gå in i moskéer och sånt alltså det är helt normalt. Så jag gick, jag skulle gå och titta så sa jag det till han **innan** att vi ska, så han ba "du får inte gå in i kyrkan". Ja ba "vadå får inte?". Han ba "ja för oss får du inte". Jag ba "vadå?". Han ba "Ja du är muslim". Jag ba "ja men du får för mig gå in i min moské". Han ba "jag vill inte gå in i din moské". Jag ba "vadå?", han ba "ja jag vill inte gå in i din moské det är ju för fan smuts och såna grejer", jag ba "vad säger du alltså?". Och då har jag redan sagt till dom att ingen ska snacka religion med mig. Så jag sa till han "jag ska till kyrkan och sån, ja punkt slut". "Varför ska du säga om smuts och såna grejer" du vet och så. Jag sa till han alltså "jag, jag, jag får gå in i kyrkan hur mycket jag vill, du kan inte bestämma om jag, om jag får gå in i kyrkan eller inte". "Det är klart jag kan bestämma det är min religion." Jag ba "jag tror inte ens att du tror på gud" du vet. Han ba "jo jag tror på gud", han ba, du tror inte på gud, för om du tror på gud alltså, kristna och muslimer, kristendom och islam så dom, dom är ganska lika alltså. Nästan samma du vet. Han ville bara ha rätt. Så jag ba okej. Då får han ha rätt.

Tove: Okej. Så det **kan** spela roll **ibland** men det är inte det som är ...

ID: Alltså det är bara, det hände bara en gång, med han personalen.

Tove: Annars har det inte spelat nån roll liksom för ...

ID: Nej men alltså du vet dom andra personal satt och skratta också du vet.

Tove: Jaha och dom tyckte att diskussionen va?

ID: Ja rolig (*rolig?*). Men jag tyckte inte att det va roligt.

Tove: Nej okej. Så han försökte kanske skämta egentligen eller?

ID: Jag vet inte, nej, jag vet inte alltså. jag tog det inte som ett skämt faktiskt, om han försökte skämta, han sa inte till mig att jag skämtar.

Denna berättelse utgör ett ganska anmärkningsvärt samtal mellan en intagen och personalen, men berättas ändå om på ett ganska odramatiskt sätt av den intervjuade pojken. Personalen vill inte tillåta den unge att gå in i kyrkan eftersom denne är muslim. Personalen anför dessutom att han inte vill gå in i en moské eftersom det är *"smuts och såna grejer där"*. Situationens maktdynamik understryks av den övriga personalens skratt. Det är personalen som har tolkningsföreträde på att detta är ett roligt skämt. Att det i sambanden med ett "skämt" görs ganska allvarliga diskriminerande uttalanden på religiös grund, överses på så sätt med eller kanske helt osynliggörs, av och för personalen. Det är dock inte osynliggjort för den intagne som blir utsatt för det och illa berörd.

Det finns alltså ett antal konflikter kopplat till upplevelse av rasism som intagna berättar om. Också bland personalintervjuerna lyfts rasism som en förekommande eller potentiell anledning till konflikter. Som redan nämnts bekräftar en i personalen den bild en av de intervjuade ger ovan om utsatthet från andra intagna. På en fråga från mig, efter ett långt resonemang om betydelse av olika bakgrunder av flera slag (både svensk och utländsk men också var man vuxit upp, vilket bostadsområde eller ort i Sverige m.m.), om också rasism kan förekomma och skapa konflikter svarar August (Pelargonien) *"helt klart kan vara rasistiskt"* men att det också är blandat. Det kan vara rasistiskt på alla plan, menar han. Det kan vara ungdomar som uppfattar att svenskar (exempelvis i personalen) är rasistiska, eller att de ogillar hela systemet i Sverige, som därigenom skapar potential för konflikter. Men det kan också vara intagna med utländsk bakgrund som ogillar personer med annan utländsk bakgrund än de själva har. August menar dock att detta är ovanligt och att det faktiskt är *"mindre än man kan tro"* med tanke på omständigheterna. Vad som saknas i Augusts berättelser om att det kan vara på "alla håll" är rasism från svenskar (vare sig bland personalen eller de intagna) riktade mot personer med utländsk bakgrund. Om detta är en tillfällighet, att han inte tar just sådana exempel, är förstås svårt att avgöra. Det kan dock tolkas som ett osynliggörande av den rasism som drabbar invandrar(pojk) i det svenska samhället genom att det här bara blir en *uppfattning* de har om svenskar eller det svenska systemet. En som faktiskt berör frågan om rasism i samhället, fast inte explicit benämner det rasism, är Olle (Pelargonien). Han talar om platsbrist och att vissa därför blir kvar längre än de bör vid den akutavdelning han arbetar vid. I samband med det urskiljer han följande:

Olle: Ensamkommande upplever jag är det inte lika bråttom med.

Tove: Från kommunens sida menar du då att?

Olle: Ja från handläggaren, dom är mer så. Om vi ska vara **ärliga** (*ja det får du gärna va*), men det, det är min **personliga**. Det är min personliga åsikt, som jag har. Det kan vara så att, jag



upplever det lite som att: så nu är problemet borta från gatan i ett par månader. Så kan det ta väldigt lång tid.

(Pelargonen)

Även Arvid (Pelargonen) menar att personalen, liksom intagna med svensk bakgrund, anklagas för att vara rasister av intagna med utländsk bakgrund. Inte heller han tycks uppfatta det som att de utsätts för rasism dock. Emil (Pelargonen) menar att rasism kan skapa konflikter i form av att man helt enkelt "ska tycka dåligt om" varandras bakgrunder/länder man kommer ifrån. Det visar sig inte så ofta men ibland kan det ligga bakom en konflikt mellan intagna. Också Emil menar att "oftast är det faktiskt olika invandrargrupper".

Adrian (Pelargonen) menar att de flesta ungdomar accepterar alla för dem de är (vilket också andra i personalen understryker) och berättar att de till och med haft en nazist intagen utan att det blev konflikter. Där var de inledningsvis oroliga när de visste att han skulle komma, men de pratade med honom om att det var viktigt att alla skulle känna sig trygga på avdelningen med mera och redan vid det samtalet valde han själv att exempelvis dölja sina (nazistiska) tatueringar med plåster. Vid intervjutillfället (och när jag senare läst igenom intervjun) tolkade jag Adrian som att den intagne gjorde detta framför allt av respekt för de andra intagna, men det kan också ha funnits ett moment i det av att han var orolig för sin egen del. Jag frågade Adrian detta lite senare i intervjun och han bekräftar att så kunde det också ha varit men lämnar snabbt den tolkningen därhän. Lova (Pelargonen) berättar också om en situation där de hade en nazist intagen men menar att detta var jobbigt både för de andra intagna och de i personalen. Lova berättar inte om några tydliga utagerande konflikter, men det är uppenbart att det skapade en konfliktfylld miljö. Hon berättar exempelvis om att han kunde "ställa sig i korridoren och skrika Heil Hitler". Till skillnad från i Adrians berättelse lyckades de inte särskilt väl med att nå den unge själv. Lova berättar att de lyckades "så pass att han kunde sitta liksom och inte säga dumma saker". Att detta kan vara både provocerande och obehagligt för övriga intagna, där en del av dem hade invandrarbakgrund, är tämligen självklart.

## Sammanfattning i punktform

- De intagna är huvudsakligen nöjda med att det är en blandning av kvinnor och män i personalen.
- Pojkar och män tillskriver personalens kön mindre betydelse än vad flickor och kvinnor gör bland de intagna. Framför allt gäller detta vid generella frågor om betydelse av personalens kön. Vid konkreta frågor och berättelser om konflikter blir personalens kön dock mer betydelsefullt för de intagna.
- Det är inte lika tydligt stöd bland de intagna flickorna och kvinnorna, jämfört med tidigare forskning och personalens berättelser, för att kvinnor i personalen skulle lugna ned situationer mer än män. Däremot förekommer det inte att någon av de intagna pojkarna eller männen menar att kvinnor i personalen skulle eskalera konflik-

ter. Sådana beskrivningar förekommer däremot i relation till män i personalen. Vissa pojkar menar dock att kvinnor kan trycka på larmet för tidigt i en situation.

- Samtidigt är det så att i de fall de intagna ändå berättar om att de föredrar att en person av någotdera könet ingriper vid konflikter är det nästan uteslutande kvinnor man vill ska kliva fram. Detta är något som bör återfinnas i en TP.
- En del av de intervjuade pojkarna och männen anser dock att kvinnor bör "slippa" ingripa i fysiska konflikter.
- Vissa i personalen för resonemang som talar för att det är mer lågaffektivt bemötande i relation till pojkar än flickor, framför allt för kombinationen äldre pojkar och yngre flickor. Detta talar delvis emot tidigare forskning, men stöds av statistik över avskiljningar. Flickor var den grupp som avskildes mest vid SiS det år studien genomfördes.
- I denna studie, i likhet med resultaten från tidigare studier, formas av personalen en så stark föreställning om att det behövs mycket män på pojkavdelningar att det nästan antas status av en för givet tagen sanning. En sanning som det förvisso invänds mot av en del i personalen. Som motsats till detta kan ställas de intagna flickornas och kvinnornas bild av att det behövs mer kvinnor vid dessa avdelningar för att de ska kunna känna sig säkra. Denna fråga framstår som mer eller mindre osynliggjord hos personalen i denna studie och verkar inte heller ha varit närvarande i någon större utsträckning i tidigare studier, mer än i relation till att visitationer med mera måste göras av en person av samma kön.
- Det är de allra yngsta flickorna som ger uttryck för störst oro för män i personalen, vilket ytterligare understryker den ojämlika maktpositionen och hur utlämnade de är.
- Det framstår som mycket svårt och utlämnande för de intagna flickorna och kvinnorna att berätta om sin oro för män i personalen. I flera fall där de berättar att de ändå *gjort* detta har de inte upplevt att de fått stöd av personalen. De beskriver exempelvis att de inte har tagits på allvar eller att de uppmanas att gå emot sin rädsla.
- Ingen av de intagna pojkarna eller männen berättar om att tidigare dåliga erfarenheter av vare sig män eller kvinnor skulle ha betydelse för deras vistelse vid institutionen eller för konflikter. Ett fåtal av personalen lyfter dock upp betydelse av dåliga erfarenheter av pappor för pojkar.
- Både inom LVU och LVM handlar det i stor utsträckning om att de yngre skapar mer konflikter både med övriga intagna och med personalen. De yngre beskrivs som ett-riigare och stimmigare, medan en äldre intagen i stället kan lugna ned miljön på avdelningen.
- Det tycks också finnas en grogrund för konflikter mellan framför allt kvinnor inom LVM och yngre kvinnor i personalen, där de kan uppleva det som svårt att ta "order" av någon yngre än dem själva.
- Överlag är både de intagna och personalen mycket positiva till en blandad personalgrupp med avseende på etnisk bakgrund.
- Det är nästan bara på ungdomssidan som utländsk eller svensk bakgrund lyfts som konfliktskapande, framför allt då av personalen och i relation till pojkar med invandrarbakgrund.

- Språksvårigheter är den faktor som flest tillmäter betydelse för de konflikter som hör samman med etnicitet. Det handlar exempelvis om frustration över att inte bli förstådd, att man inte kan förklara att regler ändrats eller rena missförstånd.
- Även om det inte är vanligt så berättar några av de intagna om upplevelser av rasism från personalens sida.
- De få gånger personalen beskriver rasism handlar det nästan alltid om konflikter mellan olika invandrargrupper och att de ogillar varandra.

# Trygghetsplanen – uppfattningar om att den görs, om den följs och vad den innehåller

Britta: När det börjar bli en situation så kan man ju säga, "du säger att du inte vill att jag ska skrika till dig när du börjar bli arg, jag känner att du börjar bli arg nu hur vill du att jag ska göra i stället?". Och att man liksom kan, jag kan använda TP i situationer när dom börjar liksom inte följa den sådär "tänk på hur du vill att vi ska göra nu för nu ger du inte mig så många möjligheter" att man liksom återkopplar till den, så.

Tove: Och vad händer då när du säger så hur reagerar?

Britta: Det kan vara så att man skiter fullständigt i det och är jättearg bara så eller så är det att man faktiskt går undan och går till sitt rum för att det är det man har sagt att man vill göra så att liksom att det blir en liten hjälp för dom att komma ihåg vad dom själva önskat.

(Pelargonen)

I citatet ovan beskriver Britta (Pelargonen) något som i den tidigare piloten (Renner-skog, 2016) kunde urskiljas som ett potentiellt problem. Detta bestod i att Trygghetsplanen riskerade att bli ytterligare ett maktmedel och en kontroll av de intagna. I stället för att användas som ett sätt att generera större delaktighet blir den en form av (ytterligare) ansvarsgörande av de intagna. Denna avslutande del av rapporten redovisar hur både intagna och personal uppfattar arbetet med TP.

## Personalens uppfattning om att Trygghetsplanen görs

På både ungdomssidan och vuxensidan uttrycker personalen att införandet och användandet av TP är positivt, även om vissa också urskiljer en del problem och paradoxer med den. Vid en del avdelningar och institutioner menar man att man arbetade liknande redan innan genom att fråga klienterna om hur de ville bli bemötta, men att införandet av TP gör att det sker mer strukturerat, något man uppfattar som positivt.

## De intagna blir lyssnade på och visas större respekt

Vad är det då som personalen lyfter upp som positivt med att TP används? Ett förhållande som lyfts upp är att det är bra för de intagna att känna att de blir lyssnade på och har något att säga till om. Det är också ett av syftena bakom både TP och dess ursprung Joint Crisis Plan (Henderson m.fl., 2004; Rennerskog, 2016; Thornicroft m.fl., 2013). Emil (Pelargonen) uttrycker det så här:

Emil: Även om den inte skiljer sig jättemycket från vårt arbetssätt från början. Så är det ändå en viktig del att visa ungdomarna att vi vill bry oss om vad du tycker. Det, det är nog så viktigt att få känna. Vi fråntar dom så mycket annat, så att det, nu har dom åtminstone chansen att uttrycka sig på en ganska viktig punkt. Och det är viktigt. Lite medbestämmande i alla fall.

Tove: Får du en känsla av att dom uppfattar det också?

Emil: Olika.

Tove: Det är olika.

Emil: Vissa gör det inte alls. Och vissa, ja. Men det avspeglar sig ganska mycket i svaren också. Så dom som säger att dom absolut inte vill, dom har nog inte riktigt känslan av att dom får va med och bestämma i alla fall. Medan andra. Dom som svarar upp dom, gör ju det av en anledning. Det har ju med förtroende och allt möjligt att göra så klart.

(Pelargonen)

Detta är alltså i linje med syftet med TP. Olivia (Fjällklockan) urskiljer också att en viktig aspekt är att flickorna blir mer delaktiga, även om hon använder ordet självbestämmande.

Olivia: Plus att tjejerna på ett helt annat sätt får säga vad **dom** vill, hur vill **jag** ... och att man faktiskt kan gå tillbaka till nåt och säga det va så här du uppgav att du ville. Ibland är det "varför gör ni så här och så här?". Men det, då kan man lägga över det, "du har uppgett så här och så här, men skulle vi kunna ändra på det?" för att det ska bli så bra så individen är i fokus hela tiden att den är ett självbestämmande. För dom är här på tvång. Det är inte så mycket dom kan bestämma över. Men hur man blir bemött kan dom bestämma. Det är deras ... det känns för min del jättebra att, för hade jag bott här hade jag velat få bestämma över det.

(Fjällklockan)

För Olivia blir det ett sätt att ge flickorna en liten möjlighet till medbestämmande i en miljö där de har mycket lite att säga till om. Det bör uppmärksammas att Olivia ovan faktiskt säger att ungdomarna kan bestämma över hur de blir bemötta. Det finns mycket som talar för att det snarare är tvärtom, att ungdomar *inte alls* kan bestämma över hur de blir bemötta, både i tidigare forskning (se t.ex. Goffman, 2005; Pettersson, 2017b) och i vad de intagna berättar i dessa intervjuer. Det framgår tydligt från den kontext som beskrivits att de intagna generellt inte uppfattar det som att de i någon större utsträck-

ning kan bestämma över hur de blir bemötta. TP kan dock fungera som en förstärkning av att kunna påverka hur de vill bli bemötta i en tillvaro som generellt beskrivs som mycket begränsad vad gäller möjligheter till medbestämmande.

Sonja (Pelargonen) anser att samtalet i sig fyller en funktion i form av att visa att personalen är intresserad av vad de unga själva tycker, men också att det är ett sätt att vara tydlig kring att konflikter förekommer vid avdelningen. Hon *”tror att dom är jätteovana”* vid att bli tillfrågade om hur de vill att man agerar vid konflikter och att det är *”kanske för första gången i sitt liv, liksom, [de] får frågan hur vill du bli bemött”*. Hon urskiljer också att arbetsättet kan ha betydelse för de som är nya i form av att det signalerar att *”vi faktiskt intresserar oss av att jobba förebyggande och att vi [...] vi vill inte att det här ska bli en avskiljning. Hur ska vi göra för att inte hamna där”*. Sonja menar alltså att de killar de har placerade hos sig kanske aldrig tidigare fått frågan om hur de vill bli bemötta, och att det på så sätt innebär en stor förändring för dem. Om detta stämmer, i vart fall för vissa ungdomar, innebär det att TP kan utgöra ett viktigt inslag i att göra de unga delaktiga i sin situation, vilket är i linje med intentionerna bakom TP. Även andra lyfter detta, och Britta (Pelargonen) menar exempelvis att samtalet signalerar för pojkarna att de är viktiga och att det de säger är viktigt.

Något annat som är betydelsefullt i Sonjas berättelse är att hon synliggör att arbetet med TP också (kan) skicka viktiga signaler till personalen om hur man vill arbeta vid avdelningen. Det kan i denna bemärkelse beskrivas som ett verktyg för att tydliggöra viktiga aspekter av den arbetskultur som man vill ska råda på avdelningen. Det finns flera som lyft fram att de menar att en förändring i dessa avseenden skett vid deras arbetsplats, där TP lyfts fram som ett av flera inslag i detta (något jag återkommer till).

Ebba (Fjällklockan) tillhör också de som lyfter upp betydelsen av att de unga blir involverade i sin vistelse, både utifrån delaktighet och i relation till sin behandling. Liksom Sonja menar Ebba också att TP har betydelse för personalen och deras agerande. Ebba tillhör också de som urskiljer vissa risker med TP. Efter att ha pratat om den viktiga betydelse TP har för ungdomars delaktighet och att det kan vara bra för dem att komma till insikt själva i hur de vill bli bemötta, berättar hon att det också har betydelse för personalen. Det faktum att de formulerat det *”på papper”* ger ett starkare incitament till personalen att *”det här är vad ungdomen önskar och det är det vi ska jobba efter. Så blir man också mer skyldig att göra det”*.

### Trygghetsplanen minskar konflikter

Likt Axel (Kaprifolen) ovan anser flera av de intervjuade i personalen att de kan urskilja att de har mindre konflikter sedan de började använda TP. Elvira (Pelargonen) menar exempelvis att personalen i mindre utsträckning är med och trappar upp situationer sedan de börjat arbeta med TP. En anledning till det är att man nu lyssnar på ungdomarna hur de vill bli bemötta och att arbetet med TP också innebär ett större fokus på lågaffektivt bemötande. Hon berättar att tidigare, om någon ungdom betedde sig illa eller var i affekt så *”gör man någonting, så, bara rakt av, så här tror vi att det ska vara. Det här blir bra, men man har inte egentligen något facit utifrån ungdomen”*. Lova (Pelargonen) för ett resonemang om att konflikter kan ha undvikits genom att personalen nu vet tidigare, nästan från början, hur ungdomarna vill bli bemötta.

Lova: Antagligen har vi ju undvikit många fysiska konflikter för att vi har vetat att, här ska vi inte hålla, eller här ska vi hålla, här ska vi, ja men kramas eller vad det nu kan vara liksom. Manlig personal, kvinnlig personal. Det är också så tydlig, vi har, speciellt nu en ungdom som, eh, har mycket, mycket lättare för kvinnlig personal i konflikter, eh. Vilket han sa i TP och när han blir arg och jag ställer mig framför så lugnar han ner sig, medan mina manliga kollegor inte alls har den inverkan, eh, så där är det jättetydligt, eh. Och det hade vi ju aldrig vetat om vi inte hade frågat honom. Ja vi hade ju märkt det (*Lova skrattar till*).

Tove: Men inte från början det hade blivit några konflikter först innan man märker det (*ja, precis*), ja, mm.

Lova: Annars brukar vi komma på såna saker av en slump liksom, eller så att vi ja, det här funkade undrar varför och så, ja.

(Pelargonen)

Lovas berättelse understryker vikten av att TP ändå görs *relativt* tidigt. Hennes berättelse stöder också det flera intagna berättat, att de föredrar att kvinnor bemöter dem när de hamnar i konflikter. Ett sätt som Omar (Månviolen) menar att TP bidragit till att minska konflikter, eller snarare bidragit till att de inte blir lika allvarliga utan kan de-eskalera och lösas, är genom att man i och med TP har samtalet i ett annat sammanhang, när klienten är lugn: *"han är inte förbannad när han har sagt det här"*. Det gör att personalen vågar lita på att man faktiskt kan göra så som en upprörd intagen säger att han vill att personalen ska bemöta honom.

Omar: Förut var det så, när han blev förbannad, irriterad då sa han, ja men släpp in mig till avdelningen jag vill gå till mitt rum. Och då blir svårt att avgöra. Är det verkligen så eller är det så att han vill gå på avdelningen och, och slå sönder avdelningen. Så på det sättet så har det blivit ja, bättre.

(Månviolen)

Ett sätt som TP kan fungera konfliktdämpande är alltså, enligt Omar, genom att ge *personalen* trygghet i hur de ska agera och att de vågar agera så. Ingrid (Kaprifolen) är inne på liknande resonemang, att TP kan innebära en trygghet för personalen i den mening som att de vet vilka klienter de har att göra med.

Omar menar dessutom att det också kan innebära en trygghet för klienterna, de kan ha föreställningar om ett ställe innan de kommer dit, som kan handla om att institutionen han arbetar vid har ett rykte om sig att vara *"värsta stället"* av olika institutioner. Då kan detta samtal visa dem att så inte är fallet utan att personalen är måna om att skapa relationer med klienterna: *"okej det blir inte så här att man hamnar i cell eller någonting så här"*. Omar pratar även om att TP blir en slags bro mellan de intagna och personalen och på så sätt blir den viktig för både intagna och personal.

Trygghetsplanen är en del av en större förändring mot mer lågaffektivt bemötande. Ett återkommande tema är att personalen urskiljer en förändring över tid där man under senare år förändrat arbetssättet i relation till de intagna, beskrivningar som förekommer hos personal på både LVU och LVM. Gemensamt för dessa beskrivningar är att man menar att det utvecklats till ett större fokus på lågaffektivt bemötande, ibland relateras detta till utvecklingen av No Power No Lose-programmet (NPNL). SiS använder dock inte lågaffektivt bemötande som en enskild modell eller metod utan vad som avses är att NPNL innehåller inslag av lågaffektivt bemötande, som också finns i metoden, såsom verbal nedtrappning och andra sätt att de-eskalera situationer.

Viktor (Fjällklockan) berättar att man har mer utbildning i NPNL och att förhållningssättet i modellen på så sätt är tydligare närvarande i det dagliga arbetet, men också att själva utbildningen i NPNL har förändrats.

Viktor: Förr gick ju, hade man NPNL när jag började här så handlade det bara om att **brotta** ner en kollega där borta med, med största, och han gjorde **massvis** med motstånd. För att visa hur stark han var och svår **han** är och lägga ner va. Så vi gick därifrån med skador ofta ju. På en sån NPNL-dag. I dag är inte fokus på det. I dag är fokuset mer på **samtalet**, hur förbereder du dig för att komma till jobbet. Hur stressad är du när du är på jobb, vad vi kan göra för att motverka det, alltså. Samtalet ligger på ett **helt** annat plan än att du kan 200 grepp jujutsu va. Det är inte där det ligger. Sen **behöver** vi använda våra särskilda befogenheter och då använder vi dom här greppen, och det här va. Det finns med men fokus har inte vart där. Och det har aldrig varit underskott på den kunskapen på [Institutionen], hur man lägger ner en person på marken, så. **Underskottet** har nog legat på samtalet i så fall. Och nu tycker jag vi börjar hamna mer på samtalsidan. Och är trygga i att det får ta 45 minuter, han behöver inte ligga på marken på 20 sekunder. **Där** har vi hittat rätt.

Tove: Och det handlar om tålmod och trygghet i, hos personalen?

Viktor: Tålmod, trygghet och **vetskapen** om att, eh, i **morgon** får jag inte kritik för att det här tog en halvtimme. Utan man säger i stället vad bra du snacka ner honom. Du löste det **jättebra** va. Man får mer credd för dom sakerna än **det**.

(Fjällklockan)

Den kunskap som krävs enligt Viktor, och som är det nya, handlar om att bemöta de intagna på andra sätt än hur man lägger ned dem. TP är ett led i arbetet med att försöka minska just nedläggningar och avskiljningar. Även Emil berättar om att utbildningen i NPNL har förändrats och att *”förut var det mycket mer fysiska övningar. Nu är det nästan inga fysiska övningar, utan bara, hur man, vad man ska tänka på inför man ska lämna ett negativt besked eller. Ja bemötande över huvud taget”*. Han resonerar om att en nedläggning är i grund och botten ett misslyckande och att det bara ska ske i *”värsta nödfall”*. Men det är inte bara utbildningen i NPNL som förändrats utan förändringen hänger också samman med vilken personal man har. Och han berättar så här:

Emil: Även där har det ju formats betydligt mer under, under dom här elva åren som jag har jobbat här. Ett tag var det bara stora vakter så att säga, och ett tag var det väldigt mycket att



det svängde över till socionomhålllet, alltså mycket, mycket mer prat och behandling. Och sen har dom, nu har dom nu konstaterat att det behövs en liten medelväg.

(Pelargonen)

Både Viktor och Emil talar alltså om olika typer av personal men också ett förändrat förhållningssätt generellt. I detta arbete med att förändra förhållningssättet urskiljs TP som en del i en större förändring av förhållningssätt gentemot de intagna generellt. Lova (Pelargonen) menar också att det var annorlunda förut, just i form av att man inte lyssnade på de intagna tidigare, och att det kanske inte ens, i det klimat som rådde då, hade gått att införa TP.

Tove: Vad är det ni har ändrat då?

Lova: Vi är större personalgrupp. Vi jobbar med TP, alltså det hade dom ju skrattat åt för fem år sen.

Tove: Okej, aha. Alltså personalen hade tyckt det var larvigt?

Lova: Ja. Det var ju, man jobbade ju inte alls så. Vi jobbar ju, det har förändrats väldigt mycket bara på dessa tre åren.

[...]

Tove: Vad är det dom hade tyckt var så löjligt med TP förut?

Lova: Man frågar väl kanske inte ungdomarna så mycket, om vad dom tyckte eller vad dom ville utan, "ni gör som vi säger" så. Fem år sen kanske lite närmare i tiden.

(Pelargonen)

Detta visar också på att TP är en del i en *helhet* där kulturen vid institutionerna och avdelningarna behöver förskjutas och förändras mot mer delaktighet. Ett arbete som alltså flera av de intervjuade menar har skett under de senaste åren. Det tycks alltså som att arbetet med att förändra NP/NL mot mer fokus på lågaffektivt bemötande nått ut väl till de personalgrupper jag intervjuat. Det ska dock framhållas att även andra som studerat tvångsvården visar att personalen hävdar att den har förändrats och Silow Kallenberg (2016, s. 225) menar att "tidigare perioders tvångsvård får bära alla de etiska problem som man inte vill kännas vid idag". Men i hennes studie företräder personalen även en inställning att dagens tvångsvård kan uppfattas som "allt för etiskt korrekt" (s. 225) och en längtan efter svunnen tid med möjlighet till mer repressiva åtgärder kan skönjas. Någon sådan inställning har inte förekommit i de personalintervjuer jag har gjort utan den förändring man beskriver uppfattas unisont som i huvudsak positiv (se dock avsnittet om passiv personal som tappar kontrollen).

### **Problem och motsättningar med att använda Trygghetsplanen**

Som jag inledningsvis nämnde finns det också vissa av de intervjuade i personalen som lyfter upp problem och paradoxer med att använda TP. Detta är också något som in-

tagna vid både LVU och LVM på olika sätt förhåller sig till, något jag återkommer till. Ett problem personalen identifierar är att de ibland måste gå in fysiskt, oavsett vad den unge önskat om detta. Viggo (Fjällklockan) menar att TP i och med det kan ge ungdomar orealistiska föreställningar om vad de kan förvänta sig av personalen efter att de gjort en TP. Ibland behöver de ingripa "när inte det verbala räcker längre" och de måste "avbryta en situation som håller på att eskalera och blir farlig för både flickan och omgivningen".

Viggo: Behöver gå in och ta tag i en flicka kanske rent fysiskt, vilket man helst egentligen inte vill göra utan man vill ju att det ska fungera bra ändå. Det är väl ungefär där någonstans det kan bli ett dilemma för jag tror inte alltid dom förstår, eh upplever jag det som att eh, har man gjort TP så är dom **immuna** med att vi ska kunna **ingripa** rent **fysiskt** känns det som någonstans. Men det är ju inte alls därför man gör den utan det är ju för att man ska försöka, att dom ska få en **förståelse** och kunna bryta en konflikt innan det är för sent, någonstans. Och vi också givetvis att inte vi ska trigga dom onödigt mycket i, i konflikter.

(Fjällklockan)

Viggo urskiljer alltså att det kan bli problem om flickorna tror att de i och med TP helt ska slippa hamna i konflikter, eller att personal ska ingripa fysiskt. Oliver (Månviolen) påtalar också problemet med att TP kan, av klienterna, tas som en garant för att personalen inte får gå in fysiskt. Han menar att så också skedde i början när de använde den, vilket ledde till en del problem.

Oliver: Där vart ju en jättefrustration, ungefär vid den tiden då, hos personalen också. Efter man kände så att, kände att det här används emot personalen. Den där jävla TP, den slår ju liksom tillbaka. Man använder det som ett, eh, ett argument för att vi, liksom säga att vi gör fel. När det egentligen var grunden för det hela som var fel utformat.

(Månviolen)

Till skillnad från Viggo förlägger Oliver snarare problemet till att personalen missförstått TP, och i och med de inte förmedlat vad TP innebär på ett relevant sätt. Missförståndet bestod i att inte skilja på fråga fyra och fem.<sup>38</sup> På den första frågan (fråga fyra) kan svaret vara "undvik att röra vid mig", medan detta svar inte fungerar för den sista frågan (fråga fem) eftersom den handlar om vad personalen ska tänka på om de *måste* "röra" vid dem.

Problemet med att klienterna emellanåt använde TP mot personalen genom att de menade att de inte skulle röra vid dem men att personalen gjorde det ändå utreddes närmare vid institutionen. Det visade det sig då att det fanns svar på fråga fem som gick ut på att personalen inte skulle röra vid dem i dessa situationer. En motsägelse som Oliver alltså menar berodde på att personalen som gjorde TP inte förstått den korrekt, eftersom de då borde ha förklarat för klienten som intervjuades att fråga fem handlade om situationer där de trots allt måste ta tag i dem. Liknande berättelser förs även fram av andra intervjuade i personalen. Emil, som arbetar på en LVU-avdelning för pojkar,

---

38 4) Vad kan personalen göra för att försöka hjälpa dig att undvika våld? 5) Om du blir våldsam, vad vill du att vi skall tänka särskilt på om vi blir tvungna att ingripa fysiskt?

menar att de måste *"verklighetsanpassa"* det som skrivs i TP. Han menar att *"vi är väldigt noga med att vi kan inte sätt..., skriva upp någonting som vi inte ens är i närheten av att hålla"*. Han berättar också att *"vi [är] noga med att vi måste säga det att, vi måste ta tag i er ibland"*.

Personalen är alltså i stor utsträckning positiva till att göra TP, hur den används och den större förändring i förhållningssätt som TP är en del av. Hur ser då de intagna på TP?

## De intagnas uppfattning om att institutionerna arbetar med Trygghetsplanen

Samtliga intagna tillfrågades vad de tyckte om att personalen arbetade med TP vid avdelningen. De flesta har uttryckt en åsikt om detta, även om vissa varit mycket kortfattade. Framför allt var kvinnor inom LVM mycket kortfattade och de flesta av dessa uttryckte i stort sett bara att *"det är väl bra"* utan att på följdfråga närmare precisera varför de tyckte det var bra. Överlag är de intagna positiva eller mycket positiva till att TP görs vid avdelningen/institutionen, även om det finns undantag.

Flera av de intervjuade (särskilt bland ungdomarna) menar att arbetet med TP vid avdelningen bidrar till att skapa trygghet på flera sätt. Tilde (Fjällklockan) anser exempelvis att det är bra för både personalens och ungdomarnas säkerhet att TP görs. Wilma (Fjällklockan) menar också att TP skapar trygghet för de unga genom känslan av att personalen lyssnar på dem. Det kan göra att de unga känner sig mer bekväma och att det inte blir sådan panik när exempelvis en del nya flickor kommer till avdelningen. Något annat som flera tycker är positivt med att man arbetar med TP, både bland ungdomar och vuxna, är att det ger alla möjlighet att berätta vad de tycker och eftersom alla är olika är det viktigt. Astrid (Fjällklockan) berättar så här:

Astrid: Jag tycker det är jättebra ja, nej men då får alla chansen att säga hur dom tycker, om det bara hade varit samma för alla då hade dom ju liksom. Alla människor är ju olika alla vill ju ha, alla ... funkar ju på olika sätt då får man ju ha liksom ... en chans att förklara hur man själv funkar.

(Fjällklockan)

Josef (Månviolen) menar att det är bra för att *"alla vill ju bli behandlade olika när det kommer till såna situationer"*, och Lucas (Månviolen) lyfter fram att man inte vet vilken bakgrund de som kommer har eller hur de är som personer. Hugo (Månviolen) urskiljer en annan betydelse med TP än vad många av de andra gör, nämligen att den har spelat roll för personalens förhållningssätt till konflikter och inte minst att använda sig av isolering-en. På frågan om vad han tycker om att de har det här samtalet berättar han följande:

Hugo: Jag tycker det är bra att dom har tagit till sig att det kanske finns bättre lösningar än att slänga in nån i isoleringen bara, mer konfrontationer och ilska, och sen är det ju, ett behandlingshem och inte något annat. I grund och botten så är det ju det.

(Månviolen)

Även om de flesta intagna är positiva så finns det en del blandat positiva och någon negativ röst bland de intervjuade. Lilly (Fjällklockan) tycker att det är bra att de gör TP men menar samtidigt att eftersom personalen ibland kanske inte hinner kolla upp hur en ungdom vill bli bemött så kan man själv, om det händer, blir lite besviken. Detta är det huvudsakliga argumentet som lyfts som negativt med TP, att den inte alltid följs. Hur negativt detta uppfattas varierar dock från Lillys "lite besviken" till mer påtagliga negativa konsekvenser av att den inte följs. Theo (Pelargonen) menar exempelvis, liksom Lilly, att TP i sig är positivt men att den ofta inte fungerar så.

Theo: Jag tycker att Trygghetsplanen **i sig** är så som den är **tänkt** att fungera kanske är mycket bra, det det, det är bra men sen så är det viktigt att personalen också följer det som tanken är att dom ska följa. Gör dom inte det så blir Trygghetsplanen helt onödig då finns det ingen användning för den.

(Pelargonen)

De problem Theo urskiljer om TP görs men inte följs är alltså starkare än att det leder till besvikelse, den blir i stället meningslös om den inte följs. Detta är betydelsefullt, även om de flesta huvudsakligen är positiva till dess användning, eftersom en av de utmaningar som personalen berättar om är just svårigheten med att kunna ha koll på TP för att kunna följa den. Den som kanske uttrycker den mest negativa inställningen till TP av alla är Freja (Fjällklockan) och skälet är just att den inte följs.

Freja: Jag tycker att, alltså, när jag fick reda på Trygghetsplanen först så tyckte jag att det va en **jättebra** grej liksom. Men sen när jag liksom ... bodde där och såg att dom inte följde den så alltså **vad är** det för nånting tänkte jag då? Alltså **skojar du** med mig? På riktigt? Fast ... så det gick åt helvete med Trygghetsplanen men jag trodde att det skulle va en bra sak, att **tanken** va i alla fall god tycker jag.

(Fjällklockan)

Frejas besvikelse är på många sätt begriplig. I en miljö där ens möjligheter att få bestämma om sin tillvaro och hur man blir bemött är kringskuren på så många sätt, kan initiativ som signalerar ett intresse för att faktiskt bry sig om vad de intagna själva vill uppfattas som mycket positivt. Det är också tydligt i intervjuerna att de intagna uppfattar TP som ett sådant initiativ. När det sedan visar sig att inte heller detta innebär någon skillnad i den makt(o)balans som förekommer mellan personalen och de intagna kan initiativet snabbt komma att i stället uppfattas som det motsatta, det vill säga ytterligare en bekräftelse på personalens ointresse för de intagnas åsikter. Jag övergår nu till att mer systematiskt ta mig an detta, vad de intagna och personalen berättar angående om TP följs eller inte.

## Följs Trygghetsplanen?

### De intagnas bild

I intervjuerna har jag frågat både intagna och personal om TP följs eller inte. I intervjuerna framkommer även vilka möjliga konsekvenser det kan få både om man följer TP eller inte. Bland de intervjuade kvinnorna på LVM-hem har de flesta som berört frågan ansett att personalen följer TP. Ellen (Kaprifolen) menar att det inte har varit aktuellt men hon tror att personalen skulle följa den om det blev aktuellt. Anledningen till att hon tror det är *hur* samtalet kring TP genomfördes.

Tove: Det kändes så?

Ellen: Ja. För dom frågade lite mer utförligt, vad menar du med det liksom. Ja men jag menar att, ja, du höjer rösten och så som du [Intervjuaren] frågade nu till exempel, vad menar du med, ja attityd till exempel. Ja men höjer rösten och låter arg liksom och sånt.

Tove: Så det kändes som att dom ville förstå (*ja*) vad dom skulle göra.

Ellen: Precis, ja. Det var, verkligen.

(Kaprifolen)

Ellens berättelse visar på betydelsen det haft för henne att personalen inte genomfört TP som ett papper som bara måste göras, bland alla andra papper som görs. I stället ingav personalen en känsla av att de verkligen brydde sig om vad hon ville, och att de ville förstå det.

Även bland de intervjuade männen inom LVM-vården menar de flesta som intervjuats och uttryckt en åsikt om detta att personalen följer det som står i TP, eller att de skulle följa den om det blev aktuellt. Babak (Månviolen) exempelvis har känslan av att personalen *absolut* bryr sig om vad han sagt i sin TP. Den enda som har en tydligt avvikande åsikt är Leo (Månviolen), och då rör det en tidigare placering vid samma institution då han också gjort TP. Vid denna placering har det inte varit aktuellt att använda TP då han inte hamnat i konflikter men Leo berättar att förra gången han var placerad vid institutionen hade han också gjort en TP och då följde de den inte.

Leo: Förra gången jag var här. Då sa jag ju samma sak, att lämna mig i fred. Men när jag väl blev arg, så, och går in på mitt, så kommer dom ändå, stapplar efter, skitmånga personal liksom och ska va efter en och prata och försöka lugna ner en, så säger man, "stick härifrån" liksom. "Låt mig va". Dom bara, "nej, nej, nu ska vi prata, nu ska vi prata" liksom. Och då, förra gången jag var här, då vet jag att jag blev väldigt frustrerad över att, jag har skrivit det här i Trygghetsplanen. Varför ska jag skriva Trygghetsplan om ni ändå inte följer den liksom.

Jonna: Ja, nej. Bra fråga. Så då följde dom den inte helt enkelt.

Leo: Nej.

Jonna: Vad hände då då, när dom inte följde?

Leo: Ja då blir man väl bara mer och mer irriterad liksom. Och sen till slut så blir man väl skitarg och då är dom tvungen att ta ut en från avdelningen liksom.

(Månviolen)

I Leos berättelse blir det tydligt att risken med att TP inte följs är att det ökar konflikten ytterligare, eftersom den intagne även blir arg för att de inte följer vad som är sagt. Även bland de intervjuade ungdomarna finns det de som menar att personalen inte följer vad som står i TP. Bahar (Fjällklockan) menar likt Leo att när de inte följt den (vilket de ibland gör, ibland inte) så har hon blivit mer arg. Freja (Fjällklockan) berättar om ett tillfälle när hon till slut blev avskild, där personalen gjorde tvärtemot vad som var tanken i TP. I stället för att tala lugnt skrek de åt henne, vilket man absolut inte ska göra i de lägena, enligt Freja. Astrid (Fjällklockan) tror att anledningen till att de inte följt TP för henne är att personalen inte har läst den. Melvin berättar att de följt den ibland men när de inte gjort det blev det inte bra. Efter en stund gjorde dock personalen som det var sagt och då blev det bättre. Ajdin (Pelargonen) beskriver sin uppfattning på följande sätt.

Ajdin: Nej alltså jag tror, alltså jag, så som jag sa dom **skiter** i den, dom ska bara ta, om det händer så ska det bli aggressivt, dom tar ner en, dom skickar in en till rummet eller till avskiljning. Alltså dom bryr sig **verkligen inte** om den.

Tove: Dom bryr sig inte om den. Nej, så att det, man skulle, så som du upplever så är det egentligen meningslöst (*ja alltså*) att ha det samtalet.

Ajdin: Det behövs inte ens finnas.

(Pelargonen)

Ajdin menar att det är meningslöst att ha TP om den inte följs, vilket personalen inte gör enligt honom. Flera berättelser visar alltså på risken för att det blir kontraproduktivt om man arbetar med TP men inte följer den. Men överlag tycker alltså många av både de intagna inom både LVU och LVM att det ändå har fungerat bra med TP och att den ofta följs av personalen. Hur ser då personalen på detta?

### Personalens bild

Personalen har i betydligt större utsträckning än de intagna diskuterat om TP följs eller inte och vad det kan få för respektive konsekvenser. Jag urskiljer tre teman i svaren som jag kommer att strukturera analysen utefter. För det första handlar det om situationer där *personalen följer Trygghetsplanen* och vilken betydelse de urskiljer att detta kan ha. För det andra situationer där *Trygghetsplanen inte följs av personalen*, vilka skäl det kan bero på, hur det bör hanteras och vilka konsekvenser det kan få. Det tredje temat handlar om att *de intagna (framför allt ungdomar) inte följer sin TP* och avslutar genomgången. I det avslutande temat syns en skala mellan ett ansvarsgörande av de intagna för att de inte gör som de sagt, till att se det som att de gör så gott de kan men att det inte är så enkelt att veta hur man agerar när man är i affekt och hur man då vill bli bemött. Många urskiljer också att sådana situationer bör leda till samtal med den intagne, och även här finns en skala mellan att detta används som ett samtal som angränsar till skuldbeläggande av den intagne till att det kan utgöra ett samtal som för framåt och blir en del av den intagnes behandling.

Personalen har i betydligt större utsträckning diskuterat de andra två temana än att TP följs, samtidigt som många menar att TP följs i de flesta fall. Att de förhållit sig mindre till att TP följs i intervjuerna har sannolikt att göra med att det är när den inte följs som urskiljs som en av de kritiska punkterna i arbetet med TP, vilket därför blir viktigare att fundera och resonera kring. Att situationer när TP inte följs tar mer plats i såväl intervjuerna som analysen ska alltså inte tolkas som att det anses vanligare att den *inte* följs.

### **När Trygghetsplanen följs**

Flera av de intervjuade i personalen, exempelvis Alice och Oliver från Månviolen, August från Pelargonen och Axel från Kaprifolen, menar att TP huvudsakligen följs och att det fungerar bra. Axel kan på direkt fråga inte minnas (6 sekunders fundering) att det inte har fungerat någon gång. Milian (Fjällklockan) berättar om ett tillfälle när vikarier inte hade 100 procent koll men där den fast anställda gick in och instruerade dem om hur flickan ville bli bemött och det fungerade bra. Vid detta tillfälle var det TP som den fasta personalen gick efter. Milian menar att det ofta funkar "jättebra". Han berättar också om ett tillfälle när en vikarie larmade för att hon inte visste exakt hur flickan skulle bemötas och när fast personal kom och gjorde enligt TP så tog det två minuter att lugna ned flickan.

Gustav (Pelargonen) berättar om en händelse där de arbetade efter TP och att det blev bra, också enligt ungdomen.

Gustav: Vi hade en ungdom som var väldigt också, när han blev arg, blev han extremt arg. Eh, och när han skulle ut och, han skulle ut och slåss med, med andra ungdomar på avdelningen. Så ställde vi oss bara i vägen och pratade med honom. Jag tror vi pratade med han i en halvtimme, eh, sen efter det så sa han till mig att det var bra att vi bara stod nära honom, pratade med honom utan att ta tag i honom. Och det tyckte han att vi liksom förstod hur han kände. Så det är en av dom till exempel, exempel på att. Då hade vi jobbat efter den TP vi hade. Så det tyckte han var jättebra. Mm.

Tove: Och då blev det som han ville och han kunde lugna ner sig.

Gustav: Lugna ner sig och, då kan var kanske samtalet, sammanlagt kanske 20 minuter. Det var han jättetacksam för.

(Pelargonen)

Gustavs berättelse synliggör att effekten av att följa TP både kan vara att man undviker att en konflikt eskalerar, vilket den är avsedd för, och att ungdomen uppfattar att man följer vad man kommit överens om. Båda delarna kan enligt Gustav uppskattas av den inblandade ungdomen. Omar (Månviolen) menar att det är viktigt att TP följs eftersom det kan skapa tillit åt båda håll mellan klienter och personal när så sker. Det fungerar som ömsesidig tillits- och relationsskapande process. Omar beskriver det fortsatta relationsskapandet det leder till så här:

Omar: Händer incident nästa gång. Då kanske om den personal där och pratar med honom, men ja. Men kommer du ihåg förra gången. Du sa ju att du ska lugna ner dig. Om vi sätter dig inne på rummet. Och jag gjorde det eftersom jag litade på dig och. Och du gjorde det här och det var jättebra, så vi kanske fortsätter vidare på det spåret igen. Att, han blir lugn och då behöver vi inte göra någonting på honom uppe på avdelningen.

[..]

Omar: Att det skapas en tillit och en relation mellan personalen, klienten. Där personalen kan prata med klienten. Och klienten kan känna sig trygg och prata tillbaka med personalen fast den är förbannad och arg och irriterad och så där så det. Det, det, på det sättet också ganska viktigt.

(Månviolen)

Omar menar alltså att konflikter och incidenter inte bara kan undvikas genom att i det enskilda fallet följa TP utan att det också innebär synergieffekter genom att den tillit och relation det skapar i sig ger upphov till att konflikter kan hanteras mer konstruktivt framöver. Gustavs och Omars resonemang kan jämföras med den utvärdering av Joint Crisis Plan som visade att klienterna både upplevde sig mer delaktiga och att de möttes med högre grad av respekt när JCP användes (Thornicroft m.fl., 2013).

Lova (Pelargonien) berättar om att de *försökte* följa TP för en pojke men beskriver att det den gången inte blev bra. Pojken tyckte de gav honom för många chanser, att de *”lät honom eskalera”*, vilket han var missnöjd med. De ändrade sedan i hans TP eftersom han själv menade att personalen behövde gå in tidigare.

### **När personalen inte följer Trygghetsplanen**

Omar, som ovan berättade om den synergieffekt det kan ha att följa TP berättar även att när personalen inte följer TP händer det att klienterna påminner personalen om hur de vill bli bemötta. Han påpekar att det inte alltid är så lätt i en stressad situation att minnas.

Janina (Fjällklockan) menar att det är svårt för personalen att följa TP när det har gått ett tag eftersom man inte minns. Om inget hänt kring flickan och så blir det en incident, *”då är ju risken stor att, ja men då lever vi inte upp till det här vi har suttit och pratat med ungdom om att den här Trygghetsplanen är för din skull”*. Hon menar att många av ungdomarna vill samma sak och då är det lättare, men vill flickan något annat så kanske det inte följs för att man missat den informationen. Janina menar att de på avdelningen försöker följa TP men det är svårt när det blir larm och det kommer andra personer från andra avdelningar. Då försöker de förklara för ungdomen att blir det en så kraftig händelse kan de inte stå och ropa ut hennes TP till de som kommer. Milian (Fjällklockan) berättar också om larmsituationer men menar tvärtom att det går att lösa.

Milian: Och även att, när man ibland har, jag hade en larmsituation när andra avdelningars personal kommer hit och vet inte exakt då vad som har hänt. Då säger man till dom hon vill bli, hur hon vill bli lämnad eller om vi ska gå in med personal och prata med henne. Alltså vad hennes önsknings är på Trygghetsplanen. Och det hjälper jättemycket att det finns.

(Fjällklockan)



Milan menar alltså att TP snarare än att inte gå att tillämpa vid larm är till nytta vid dessa situationer.

Juni (Pelargonen) resonerar kring att personalen inte alltid följer TP, och hur ungdomarna då kan reagera på detta, liksom vad personalen bör göra i de situationerna. Det handlar både om att personalen inte alltid *kan* följa TP och om att man ibland inte gör som man ska ändå.

Tove: Hur gör man då, hur reagerar ungdomarna på det?

Juni: Det är lite olika och det beror på vad det är för ungdom också. Vissa ungdomar bryr sig inte så himla mycket. Andra ungdomar kan ju, poängtera det att, det står i min plan (*Juni skrattar*) att, och så vidare. Men då, det, där får man ju också ta sitt ansvar och liksom be om ursäkt, det blev inte bra den här gången och så vidare.

Tove: Okej, och det känner ni att ni kan göra?

Juni: Ja, det tror jag att dom flesta kan göra i alla fall.

(Fjällklockan)

Juni understryker vikten av att personalen faktiskt ber om ursäkt om de gör fel. Detta med att erkänna sina fel och att det inte alltid är de intagna som är de som felat har i andra studier lyfts upp som betydelsefullt för relationen mellan personal och intagna (se t.ex. Hill, 2005; Pettersson, 2017a). Även Emil (Pelargonen) resonerar kring att personalen inte följer vad som står i TP alla gånger liksom att de bör ta itu med det efteråt.

Tove: Och händer det att ni inte heller har gjort som, som det skulle och att nån (*det händer absolut*) pratar om det också?

Emil: Ja, det händer också. Eh, och det får man ju också så klart prata om. Dels pratar vi om det i personalgruppen. Att nu följde vi faktiskt inte TP, och av vilken anledning i så fall. Och sen även får man ju kanske prata med ungdomen, att, eh. I de här fallet, den här gången kunde vi inte ha möjlighet att följa, följa upp, eh, eller följa TP. Eller ifall det har varit någon som helt enkelt inte visste om det. För det är ju inte alltid man är hundra procent uppdaterad på alla, så att det.

(Pelargonen)

Emils resonemang påminner om Janinas men han menar även att man bör tala om detta i personalgruppen. Detta menar även Elvira (Pelargonen) när hon framhåller att det innebär ett problem om personalen gör tvärtom mot vad ungdomarna vill. Det är därför viktigt när något skett att man går tillbaka och tittar i TP. När det händer "*behöver man ju prata med personalen, säga hur tänkte du här liksom*". På sätt och vis innebär Elviras (och i viss mån Janinas) inställning att personalen görs ansvariga om de inte följer vad som står i TP. Man ska då fråga dem hur de tänkte när de inte följde TP. Viktor (Fjällklockan) menar också att det är viktigt att gå tillbaka till TP för att se hur personalen agerat. Han berättar att om en flicka återkommande "*stökar*" så kan man titta på TP och se att den inte stämmer med hur hon agerar. Men att man tittar på TP för ungdomar som

återkommande stökar kan också synliggöra att personalen själva inte följer det som är sagt i TP. De kan då uppmärksamma att *”det står ju så här i TP. Vi skulle ju inte göra så här”*.

Ett tema som berörs av några av de intervjuade är att de menar att i de fall personalen inte följer TP så kan detta användas emot dem. Tor (Månviolen) beskriver att TP inte alltid kan följas enligt personalen på grund av olika säkerhetsaspekter, vilket han menar ställer till problem för personalen. Men Tor berättar även att personalen kan använda sig av TP och gömma sig bakom den om de inte vill gripa in.

Tor: TP kan också användas av dom personal som är mer passiva och kanske inte vågar kliva in. Utan det här är ett kvitto som dom också kan använda att, jag klev inte in i situationen för att det står tydligt i hans Trygghetsplan att så här ska vi behandla. Så att gräns-sättningen när man ska kliva in och inte, den har ju liksom suddats ut. Och det jobbar ju NPNL-gruppen med, stenhårt. Och just att, hur ska vi, när larmet går. Hur ska vi, ha, ha, ska vi ge honom möjlighet att tillämpa TP, gå undan och lugna ner sig, eller är det då vi ska agera och, och ta tag i killen. Så det, det, det, det är lite svårigheter där. Har jag märkt. Men vi jobbar på det, vi har uppfattat det och sen jobbar vi med [det].

(Månviolen)

I tidigare forskning urskiljs att det ibland finns en konflikt inom personalen kring i vilket läge som man bör ingripa och hur, samt att personal kan vara olika mycket inriktad på kontroll respektive relationsskapande (se t.ex. Hill, 2005; Wästerfors, 2019b). Det finns också fler exempel på denna konflikt i intervjuerna i denna studie, bland annat i relation till hur personalens inställning var tidigare. Detta i sin tur kan försvåra arbetet då de intagna ofta uppfattar denna motsättning i personalen och kan utnyttja den. Utifrån det Tor berättar så skulle användningen av TP kunna vara ett problem genom att det kan spä på denna konflikt. Det är också en av stöttestenarna i denna konflikt, när ska man ingripa och hur, där personalen tenderar att vara oense. Ebba (Fjällklockan) resonerar kring denna balansgång:

Ebba: Det är en balansgång där för hur mycket man ska, anpassa sig efter ungdomens behov och hur mycket man ska tänka på säkerheten till exempel. Det är ju, det är något jag funderat på (*skrattar*) jättemycket på, eh hur man. Och vad det finns för resurser för har man, man kanske skulle vinna jätte-, alltså kunna motverka jättemycket avskiljningar, genom att sitta en timma och prata med dom, men har vi resurser och tid och personal till att sitta en timma, eh, i motiverande alltså, motivera för att inte ha två sockerbitar i kaffet till exempel, alltså nu bara tog jag ett exempel. Att det liksom det har väldigt mycket att göra med vad det finns för möjligheter. Och då kan jag personligen tycka att, hellre då sitta i ett långt samtal och undvika en avskiljning, än att det blir en avskiljning där man då, ja ungdomen får en jättejobbig upplevelse.

[...]

Ebba: Tänker man på miljön på avdelningen så behöver man nog gå in ganska snabbt och göra någonting om det blir en situation, men tänker man till ungdomens bästa kanske man skulle behöva vänta ut den längre. Förstår du hur jag menar?

Tove: Och när du menar, för på avdelningen så tänker du relation till dom andra ungdomarna (*ja*) och att det inte ska bli liksom stökigt, så?

Ebba: Jag tänker att den här ungdomen då som jag fick stänga dörren för. Det är klart att jag hade inte behövt stänga den dörren hon hade kunnat gå ut till dom andra. Men då hade dom blivit liksom, tyckt att det var obehagligt kanske, lite jobbigt, dom vet inte riktigt hur dom ska hantera det, och jag hade kanske kunnat sitta och ha ett samtal ute i miljön med den här tjejen som var arg, men då påverkar det dom andra, för mycket. Så att jag behöver ta bort den här flickan från gruppen. Så det är lite vad. Det är också en sån balansgång. Ska man tänka på miljön eller ska man tänka på individen.

Tove: Jag förstår, det är inte så lätt.

Ebba: Nej det är svårt.

(Fjällklockan)

Ebba diskuterar den svåra balansgång som finns mellan när man bör följa TP men inte kan det på grund av olika säkerhetsskäl, ett tema som flera berör. Ebba menar att TP kanske inte fyller sin fulla funktion i och med att man inte alltid kan följa den. Detta handlar framför allt om de som inte vill att man går in fysiskt, men där man ibland måste göra det ändå. Överlag tycker hon dock att TP fungerar "*jättebra*".

Frågan om säkerhet som skäl för att TP inte kan följas tar flera i personalen upp men på lite olika sätt och detta får avsluta avsnittet om att personalen inte följer TP. Tor (Månviolen) menar att det kan vara så att TP inte kan följas på grund av säkerheten både för den intagne som är inblandad i en konflikt och för personalen. Även Lova (Pelargonen) identifierar att det inte alltid går att följa TP av säkerhetsskäl: "*dom har sagt att vi absolut inte får röra dom och vi måste göra det för att dom håller på slå nån annan eller ge sig på nån eller, ja*". Här handlar säkerheten om de andra intagna pojkarna. Lova understryker också betydelsen av att i dessa situationer förklara varför de inte kan följa TP och menar att de intagna förstår detta.

I dessa fall handlar det alltså om personalens, den intagnes egen eller andra intagnas säkerhet i relation till utåtriktat aggressivt beteende. Men en annan säkerhetsrisk som urskiljs, som gör att det inte går att följa TP, är risken för självskadebeteende om den intagne bett att få bli lämnad i fred. Omar (Månviolen) förklarar att "*speciellt dom som har självskadebeteende, man kan inte låta dom gå på rummet. Ja, visst du får gå på rummet, sen skadar dom sig*". Även Viktor (Fjällklockan) menar att det ibland inte går att följa TP eftersom flickan kanske slår och bankar för hårt inne i rummet. Då får man öppna dörren så att hon inte skadar sig. Risken finns annars att de "*självskadar sig*" och i sådana lägen är det oansvarigt att inte öppna dörren.

Janina (Fjällklockan) diskuterar också risken för självskador men är även inne på ännu allvarligare risker, nämligen risken för självmord. Likt andra i personalen menar Janina att det är viktigt att förklara för flickan att de inte kommer att kunna lämna henne själv, att i ett sådant läge kan de inte lyssna på det hon vill. Om hon ska lämnas själv måste det vara i "*en glasbur eller glasrum*". Janina nämner även mindre allvarliga situatio-

ner där flickorna skadar sig själva om de, efter önskemål om det, blir lämnade ensamma, och att detta krockar rätt mycket med vad flickorna vill i sin TP. Något Janina, som tidigare arbetat på avdelningar för pojkar, menar inte på samma sätt sker för pojkar. Janina berättar att "*historiken talar ju för sig själv*" vad gäller flickorna och att de ofta har självskadebeteende och att det också har visat sig att flickor som velat bli lämnade i fred sedan "*gör helt andra grejer där inne*" och att det gör det svårt med just flickor.

Även om en av de intervjuade som lyfter frågan om risken för självskadebeteende arbetar på en institution för män inom LVM så är frågan främst identifierad av personal på avdelningar för flickor. Det är också vanligare, enligt DOK-inskrivning (missbruksvården) och ADAD-inskrivning (ungdomsvården), med både självmordstankar, självmordsförsök och upplevelser av att vilja skada sig själv eller att man avsiktligt försökt skada sig själv bland flickor och kvinnor jämfört med bland pojkar och män. För de intervjuade inom LVM, vilka är vuxna och där man frågar om de "någon gång" gjort eller tänkt något, ligger både män och kvinnor högt i både att ha skadat sig själva, samt självmordstankar och självmordsförsök, men kvinnorna har gjort eller upplevt detta oftare än männen. Den största skillnaden vi ser är dock på ungdomssidan mellan flickor och pojkar. Unga flickor ligger, trots sin låga ålder, på ungefär samma eller högre nivåer som män inom LVM. Unga pojkar rapporterar påtagligt lägre nivåer av självskadebeteende och/eller självmordstankar/-försök än övriga grupper (Statens institutionstyrelse, 2019b, 2019a). Mot bakgrund av det framstår det som rimligt att säkerhetsfrågor relaterat till självskadebeteende framför allt handlar om flickor på ungdomssidan, men möjligen att det borde vara en fråga även på LVM-sidan. Det är också möjligt att det är så, dessa intervjuer har inte haft detta som en återkommande fråga som ställts till alla utan svaren bygger på vad de intervjuade själva urskiljt samt kommit att tänka på och valt att ta upp i den enskilda intervjun. I grund och botten är det förstås alltid en individfråga, där det är en bedömning av den intagne som ska ligga till grund för denna riskbedömning och inte utifrån generella antaganden om grupper.

### **När de intagna inte följer Trygghetsplanen**

Många i personalen förhåller sig till att *den intagne* inte följer TP och det är i mycket stor utsträckning (nästan uteslutande) på ungdomssidan detta tas upp. Som jag redan nämnt innehåller dessa berättelser varierande grad av ansvarsgörande av de unga, och jag kommer att strukturera analysen efter detta, där jag börjar med de som uttrycker ett, enligt min tolkning, tydligt ansvarsgörande.

En av dessa är Britta (Pelargonen) som inledde kapitlet. I Brittans berättelse handlar det mer om att personalen försöker påminna ungdomarna om vad de sagt om hur de vill bli bemötta, eller kanske snarare hur de själva ska göra för att lugna ned sig. Britta pratar om att hon kan använda TP i vad som framstår som ett uppfostrande förhållningssätt. I detta exempel görs ungdomen inte bara ansvarig för sitt eget agerande utan det framhålls också för honom att han ansvarar för vad personalen gör utifrån hur han agerar. Om han inte följer sin TP och lugnar ned sig på det sätt han sagt att han ska göra så måste personalen ingripa. Enligt Britta kan ungdomarna reagera antingen med att de skiter i det och agerar ut ändå, eller tar sig samman och gör som de sagt. Även i

beskrivningen av deras reaktion ansvariggörs alltså ungdomarna i att de väljer om de lyssnar på detta eller inte. Här används TP, genom en hänvisning till att ungdomen ska följa det hen sagt, som en form av maktmedel och en påminnelse om att den intagne bör *styra sig själv* för att det ska bli bra för hen (jämför Goffman, 2005).

Juni (Pelargonen) diskuterade, som redovisats ovan, att personalen inte alltid kan eller följer TP, och gjorde i det sammanhanget inget större ansvarsgörande av personalens agerande. Det beskrevs som att personalen inte medvetet valde att inte följa TP utan de kunde inte, eller så råkade de missa att följa den. När hon i stället talar om att ungdomar ibland inte följer sin TP beskriver hon det så här:

Juni: Vissa kanske säger att dom går undan när dom blir irriterade, håller sig liksom för själv. Och då kan det ju va att man ser att, dom triggas hellre andra, man märker att dom är irriterade kanske och så får dom i gång andra i stället.

(Pelargonen)

I denna korta passage ser vi hur ungdomarna, till skillnad från personalen, blir ansvariggjorda när de inte följer TP, de *triggas hellre andra* än gör det de sagt i TP att de ska göra för att lugna ned sig. Sättet Juni uttrycker sig på antyder att ungdomarna medvetet väljer att inte följa TP. Adrian (Pelargonen) står för en form av mellanposition när han diskuterar att ungdomarna inte alltid följer TP. Han menar att personalen i dessa situationer kan använda TP för att diskutera det.

Adrian: Sen är det också så här att har vi en ungdom som i TP ... säger att jag vill ... jag vill gå undan till mitt rum och få va i fred när jag blir arg. Det är mitt sätt att lugna ner ... och så har man sett ett mönster att det funkar ju inte, du går ju inte undan och har ett bra samtal sen heller. Det som du säger i det här, i din TP, att jag vill gå undan och va ifred du går inte undan i dom situationerna själv ... och då har man också ett bra samtal, hur kan vi föra vidare, kan vi hitta nån annan strategi? Det är jättebra!

(Pelargonen)

Adrian lägger visserligen visst ansvar på ungdomen men lyfter framför allt fram att de kan ha ett bra samtal utifrån att han inte gör som han sagt i TP. Adrian fortsätter också senare i intervjun att framhålla att samtalen efter konflikter, där ungdomen inte följt sin TP, kan leda till utveckling och att *"föra ungdomen framåt"*. En viktig del i att TP kan fylla den funktionen är, enligt Adrian, att den är nedskriven och att man konkret kan gå tillbaka till vad som pojken själv har sagt, till skillnad från att bara ha haft ett samtal om konflikter. Adrian menar att dessa samtal fungerar bra och att det är något som både ungdomar och personal mår bra av att fundera över: *"vad triggas mig som personal? Det är ju bra att jag vet det"*. Även Elvira (Pelargonen) diskuterar att ungdomarna inte alltid följer det de sagt i TP och att man då behöver följa upp det som hänt.

Elvira: Dom tror kanske att så här är det bra för mig men sen är dom i affekt så är det inte så lätt och, och ha koll på hur jag funkar tänker jag.

Tove: Pratar ni med ungdomen igen då eller?

Elvira: Efter att, ja. Vi, vi brukar göra. Alltså om det har hänt en situation så brukar vi ta fram den och titta på den. Eh, okej när den här incidenten hände hur funkade det för er blev du bemött på det viset är det något du tänker blev annorlunda mot vad du egentligen tänkte från början är det något du vill förändra så då, den jobbar vi med, eh, faktiskt. Det är bra.

(Pelargonen)

Här ansvars görs inte ungdomarna alls. I stället menar Elvira att det inte är så enkelt att veta vad man vill och behöver i affekt. Det synliggör en inställning att pojkarna gjort så gott de kan men att TP kanske måste följas upp efter en händelse eftersom det inte alltid var som man trodde.

Elviras och Adrians berättelser kan sättas i relation till vad Farrall med flera (2014) visar om frivårdsinsatsers långsiktiga betydelse och deras potential till personlighetsutveckling på sikt. I en studie där frivårdsklienter i England följdes över lång tid (minst tio år) genom upprepade intervjuer framkommer att frivårdsklienterna till att börja med fäste ingen eller mycket liten betydelse vid frivårdsinspektörernas insatser och stöd. Men vid intervjuer kanske fem-tio år senare kunde de utskilja att de i ett senare skede *haft* nytta av både samtal och stöd. Bland annat hade dessa insatser fungerat på ett sätt som kan beskrivas som personlighetsutvecklande. Om TP har en sådan betydelse på sikt kan inte denna studie svara på men både Adrians och Elviras berättelse, liksom en del av det som framkommer i intervjuerna med de intagna, talar för att den i alla fall har sådan *potential*.

## Bemötande och vad de intagna säger i sina Trygghetsplaner

De intagna blev i intervjuerna tillfrågade om hur de ville bli bemötta vid konflikter. Avsikten var inte att "kontrollera" informationen i TP utan att få en uppfattning om hur de ville bli bemötta. Men tanken var *också* att kunna se om det de beskrev i intervjuerna stämde överens med den information som lyckats fångas genom upprättandet av TP, som ofta skedde ganska långt tidigare än när intervjun skedde och i inledningen av institutionsvistelsen. Det är inte alla som svarat på denna fråga, ibland har de bara sagt "jag vet inte" eller liknande, och TP saknas i det insamlade materialet för några av de intervjuade.<sup>39</sup> Vid en jämförelse mellan vad de berättar i intervjun och vad som är noterat i TP är det ibland mer utförligt i intervjun och ibland mindre. Men utifrån denna jämförelse är det tydligt att det de berättar om önskemål om bemötande ofta stämmer väl överens med det som också står i TP. Det händer också att de intervjuade avslutar sitt svar med att säga att det också var vad de sa till personalen när de gjorde TP. I den bemärkelsen tycks TP generellt fånga hur de vill bli bemötta och vad som kan få dem

<sup>39</sup> Samtliga intervjuade hade en TP men i enstaka fall har någon inte velat att jag tar del av den. I de flesta fall där den saknas handlar det dock om att jag ibland inte fått ut den av personalen direkt i samband med intervju tillfället. Ibland har dessa kunnat samlas in vid senare tillfälle men inte alltid.

att lugna ned sig. Det finns dock några områden och frågor som inte verkar ha fungerat lika bra i att fånga hur de intagna menar att de vill bli bemötta, vilket jag kommer till.

Generellt kan sägas att det inte finns några större skillnader mellan vare sig flickor/kvinnor och pojkar/män eller ungdomar och vuxna i hur de vill bli bemötta. De svarar mycket lika på vad de vill och det handlar om att få vara i fred, få gå undan till rummet, samt att personalen ska lyssna på dem och uppträda lugnt. En del vill prata med personalen efteråt, när de lugnat ned sig. Många vill inte heller att man tar i dem fysiskt när de är arga. Några undantag från att få vara ifred finns och dessa handlar framför allt om att ett fåtal sagt att de vill att personalen försöker avleda dem om de blir arga, genom humor eller genom att börja prata om eller göra något annat. Om personalen måste ingripa fysiskt vill flera också att de förklarar vad de gör och varför samt agerar lugnt. Enstaka svar antyder även att de unga själva faktiskt *vill* ha "hjälp" med att gå in på rummet om de blir arga. Det finns alltså ett starkt stöd för lågaffektivt bemötande i vad de intagna själva uppger och det finns i stort sett ingen som inte vill bli bemött på ett sätt som kan beskrivas så. Detta är kanske inte särskilt förvånande, som Britta (Pelargonien) uttrycker det: *"det är ju sånt som du och jag också vill om man när arg"*. Det understryker ändå med emfas vikten av att arbeta med ett sådant förhållningssätt vid institutionerna.

I de intervjuer jag gjort med personal är det även där en stor samstämmighet hos personalen i att arbeta just lågaffektivt, även om det finns en del kritik mot att det kan bli för lågaffektivt. Ibland urskiljer de dock att det inte alltid har varit så och att det kanske inte heller alltid är alla kollegor som arbetar på det sättet. Det är inte heller säkert att de är helt överens om vad som är *lagom nivå* av lågaffektivt bemötande bara för att de generellt är positiva till det och den förändring som skett. Wästerfors (2019b) visar också på olika inställning till lågaffektivt bemötande, i vart fall i graden av hur långt det fungerar. Det tyder på att det är en fråga som återkommande behöver diskuteras och hantteras i personalgruppen. Det de intagna uppger i intervjuerna och sina TP stämmer också väl överens med vad de intervjuade i personalen berättar, både att de intagna oftast vill ungefär samma saker och att det är just ovan refererade lågaffektiva bemötande de vill ha. Denna stora samstämmighet är både en fördel och en nackdel. Om man arbetar efter den modellen träffar man nästan alltid rätt. Men man riskerar å andra sidan att missa just de som faktiskt vill bli bemötta på ett annat sätt. Som Janina (Fjällklockan) uttrycker det: *"risken med det är ju att man generaliserar och lämnar alla i fred en period, och sen söker kontakt med dom. Medan det kan slinka förbi någon som sagt 'jag vill absolut inte va i fred. Jag vill absolut inte vara ensam'"*.

På frågan om vad personalen särskilt ska tänka på om de måste ingripa fysiskt är det flera som har uppgett i sin TP att de vill att personalen undviker olika kroppsdelar de har ont i eller tycker är speciellt obehagligt att man håller i. Detta är på sätt och vis det mest individuella som kommer fram i TP, med tanke på att svaren generellt är så lika. Flera av de intervjuade har också nämnt detta med att de har ont i en viss kroppsdel från exempelvis en tidigare skada. Ibland i form av att personalen trots detta gjort dem illa i denna kroppsdel vid exempelvis en avskiljning. Det kan förstås vara svårt för personalen att i den kanske tumultartade situation som uppstår vid en avskiljning, och

där personal från andra avdelningar dessutom kommer för att det har larmats, klara av att både minnas och ta hänsyn till detta. Samtidigt är det förstas ett ovanligt konkret belägg för den intagne att de inte brytt sig om vad hen sagt. Eftersom svaren trots allt är så lika generellt kanske just detta med olika delar av kroppen som de intagna är särskilt angelägna om att personalen inte ska ta i är extra viktigt att man lyckas förmedla till all personal.

Denna fråga utgör också ett av de områden som inte fullt ut tycks fungera som det bör. Det finns nämligen tecken på att denna fråga fortsatt lider av den pedagogiska brist exempelvis Oliver (Månviolen) påtalade i form av att svaren egentligen inte är rimliga/relevanta svar på vad personalen ska göra om de *behöver* gå in fysiskt. Exempel på detta är svar som att de intagna inte vill att personalen rör vid dem eller ska låta dem gå själva in på rummet. Detta föregår frågan på så sätt att det är saker som personalen kan göra i situationen *innan* den går över i fysisk hantering. Om de intagna uppfattar att det finns en "överenskommelse" om att personalen inte ska röra vid dem fysiskt, riskerar de att uppfatta fysiska ingripanden som både obehagligt och som ett brott mot TP. Detta tillhör i och för sig undantag i de TP jag sett, men inte desto mindre är det viktigt att personalen i samtalen om TP tydligt förmedlar att det helt enkelt inte är aktuellt att inte röra vid de intagna om de bedömer att de måste ingripa fysiskt. Däremot är det ju utmärkt i dessa fall om de för ett längre samtal kring just hur de ska undvika sådana situationer om någon uttrycker stark ovilja mot detta. Det framstår i vart fall inte i den kortfattade informationen i TP i övrigt som att man har gjort det i dessa fall, men det är förstas inte möjligt att säkert veta utifrån den tillgängliga informationen.

Slutligen kan det noteras att önskemål om att (framför allt) kvinnor är de som närmar sig, eller står vid dem, vid konflikter inte finns med i TP i lika stor utsträckning som i intervjuerna. Tre personer har detta noterat i sina TP medan det var betydligt fler som talade om det i intervjuerna.<sup>40</sup> Både i form av den rädsla för män på grund av tidigare övergrepp som tidigare beskrivits och även i mer odramatisk form, där man menar att man skulle vara lugnare om man blev bemött av en kvinna. Det senare är det inte heller bara flickor och kvinnor som framfört i intervjuerna. Om detta beror på att det är något de berättar om först vid intervjuerna eller om det inte har noterats i TP går förstas inte att avgöra utifrån detta material. Adriano (Pelargonen), som är en av dem som berättar att han vill att det är en kvinna som bemöter honom, eller står framför honom, om han blir arg menar dock att han sagt detta i samtalet om TP, men det står inte i hans TP. Även om det inte går att fastslå varför så kan det ändå konstateras att av *någon orsak* fångas inte dessa önskemål i samma utsträckning i TP som det enligt intervjuerna tycks utgöra ett önskemål hos de intagna.

---

40 Här är det naturligtvis möjligt att det finns sådan information i de TP som saknas, men det är också så att en del som talar om det i intervjuerna inte har med det i sin TP.



## Sammanfattning i punktform

- Som den inledande beskrivningen av arbetet med TP visade är det fortsatt en utmaning att se till att alla känner till de intagnas TP. Det är dock viktigt att personalen både känner till dem och följer dem så ofta det går, eftersom i de fall intagna är missnöjda med arbetet med TP så handlar det nästan alltid om en misstro mot att personalen ska följa TP eller att den faktiskt inte har följts.
- Behovet av att kontinuerligt arbeta med och förbättra kunskapen om innehållet i TP hos personalen understryks än mer av att TP riskerar att bli kontraproduktiv om den inte följs. Detta genom att det skapar ytterligare irritation och konflikter när så sker. Det är därför också viktigt att i de fall den inte följs förklara varför eller be den intagne om ursäkt om man borde ha följt den.
- Personalen menar även att de intagna inte heller följer TP alla gånger, vilket framför allt diskuteras på ungdomssidan. Här kan iakttas en skala från att man ser att det inte är så lätt för de intagna att följa TP i en upprörd situation till att de ansvariggörs för att de inte följer TP. Det bör särskilt noteras att detta ansvarsgörande alltså görs mot de intagna som fortfarande är minderåriga och inte alls i samma utsträckning mot vuxna. Det är dock inte givet att inte ungdomar ska ansvariggöras på olika sätt, men man måste förstå deras handlade både utifrån deras ålder och inom ramen för den totala institutionen och dess relationer.
- Kombinationen av att TP ofta görs tidigt, innan de intagna kanske ens förstår hur det är att vara på institutionen, gör ansvarsgörandet för att "följa" TP från personalens sida än mer problematiskt.
- De önskemål som ibland framkommer i intervjuerna av att de intagna vill att det är kvinnor som bemöter dem vid konflikter tycks av någon anledning inte fångas upp i lika stor utsträckning i de TP som görs.
- Flera i personalen urskiljer att arbetet med TP är en del i en större förändring mot lågaffektivt bemötande. Man är övervägande positiv till denna förändring.

# Avslutande kapitel: Sammanfattande förslag

I detta avslutande kapitel kommer jag först att diskutera ett antal punkter som jag menar att SiS särskilt bör fundera kring som hör ihop med konflikter allmänt. Därefter ger jag ett antal råd om det fortsatta arbetet med Trygghetsplanen.

## Några punkter SiS särskilt bör beakta angående arbetet med konflikter

- En viktig slutsats av denna studie är att arbetet med mer lågaffektivt bemötande får tydligt stöd från både intagna och personal, framför allt i intervjuerna med de intagna. Detta fokus för konflikthantering bör alltså behållas.
- **Alla** avdelningar bör se över sina regler och försöka begränsa dessa så mycket det går. Detta skulle underlätta för både intagna och personal, och inte minst för de potentiella konflikter som kan ske på grund av ovan och ny personal. Färre och mer genomtänkta regler, så att det inte behöver tillkomma nya "varje morgon", skapar också en större legitimitet för de regler som finns. I första hand bör de regler som inte ens personalen själva kan motivera på ett bra sätt, eller som återkommande uppfattas och ifrågasätts av de intagna som omotiverade, tas bort. Eftersom det förefaller vara både färre regler och färre konflikter inom LVM skulle LVU kanske ha nytta av att se vilka regler man har inom LVM och om man kan lära sig något av detta.
- Det framstår som att flickors och kvinnors ibland stora oro, på grund av tidigare utsatthet, för att ha män i personalen inte tas på det allvar den bör. Till skillnad från den ofta upprepade idén att man måste ha starka män bland personalen på pojkavdelningar inom ungdomsvården, framstår frågan om behovet av kvinnor i personalen på flick- och kvinnoavdelningar som närmast osynliggjord. Få i personalen berör detta när personalfördelningen diskuteras i intervjuerna, även om undantag förekommer. Enligt de intagnas berättelser har det också flera gånger varit svårt att få gehör för denna oro när man försökt ta upp den med personalen. Samtidigt framstår det för flera av de intervjuade som mycket svårt att berätta om en oro för män i personalen *för* personalen. Det finns alltså ett behov av mer lyhördhet för denna fråga inom SiS. Men det finns också andra dimensioner där personalens berättelser tyder på att en större vaksamhet kring de intagnas situation behövs. Dels är det fullt möjligt att också pojkars och mäns tidigare dåliga erfarenheter av män eller kvinnor bör synliggöras. Dessa beskriver inte själva att sådana erfarenheter har betydelse men det kan antas vara *ännu* svårare för pojkar och män att erkänna sådana känslor inför

personalen. Att det, när man föredrar någotdera könet, alltid är kvinnor som man föredrar kan tala för att detta kanske borde uppmärksammas mer. Slutligen bör det faktum att några av de intervjuade berättar om erfarenheter av att ha mött rasism vid institutionerna, både av personal och andra intagna, väcka till eftertanke. Särskilt mot bakgrund av att personalen sällan beskriver sådana situationer och när de gör det handlar det nästan alltid om rasism mellan intagna med olika etnisk bakgrund.

- Det är tydligt att de mer låsta avdelningarna, framför allt akut- och utredningsavdelningarna och intagningsavdelningar som de intagna ofta hamnar på först, genererar mest konflikter. Detta hör samman med flera olika faktorer, såsom den mer fyrkantiga tillvaron, färre möjligheter till att göra saker och att vistas utanför avdelningen, att de intagna ännu inte lärt sig hur livet vid institutionen ska hanteras osv. Det är inte heller ett särskilt oväntat resultat givet hur totala institutioner fungerar. Detta stämmer dock till eftertanke mot bakgrund av att SiS sedan starten 1994 ökat andelen låsta platser stort, från 40 procent låsta platser 1994 till drygt 80 procent 2015 inom ungdomsvården (Andersson Vogel & Enell, 2018). Det finns förstås flera processer bakom detta, såsom efterfrågan från socialtjänsten, men det innebär inte desto mindre att man bygger in fler konflikter i SiS verksamhet om man ökar andelen låsta platser. På motsvarande sätt kan det egeninitierade projektet för att säkerställa tillgång till öppna platser i den grad det behövs, så att fler ungdomar kan erbjudas vård vid öppen enhet, sägas främja en utveckling mot mindre konflikter (Statens institutionsstyrelse, 2021, s. 17).
- Eftersom det finns det som, både i intervjuerna och i statistik över avskiljningar, tyder på att flickor är de som nu avskiljs mest och där man i lägre grad använder lågafektivt bemötande vore det angeläget om SiS granskade denna fråga närmare.

## Några förslag inför det fortsatta arbetet med Trygghetsplanen

Studien visar att sedan pilotstudien genomfördes verkar flera saker som påpekades där ha utvecklats positivt. Exempelvis verkar det finnas bättre rutiner på i vart fall de flesta avdelningarna för hur Trygghetsplanen förmedlas till personalen och de flesta intagna anser att personalen följer TP, eller tror att de kommer att göra det om det blir aktuellt. Det finns dock en del arbete som fortsatt kan göras för att förbättra arbetet med TP.

- Fortsatt tycks den största utmaningen vara att se till att all personal som behöver vara det är insatta i de intagnas TP. Å ena sidan riskerar det att bli kontraproduktivt om personalen inte följer TP. Å andra sidan är det mycket lite information i de flesta TP, vilket gör att det *borde* finnas förutsättningar för att personalen ska kunna vara insatta. Samtalen i sig beskrivs som mycket uppskattade av både personal och intagna. Detta skapar en ganska svåröslig dynamik där man å ena sidan genom samtalen skapar en känsla av individuellt och personligt hänsynstagande, eller i vart fall en förväntan om detta vid konflikter, hos många av de intagna. Å andra sidan lyckas man inte i någon större utsträckning formulera TP som egentligen ger särskilt myck-

et just *individuell* information. Detta kan ha med dynamiken vid totala institutioner att göra, man kan inte genomföra hur individuella bemötanden som helst inom ramen för dessa och då finns det alltid en potential för besvikelse. Kanske är mycket nått av att dessa samtal förs uppriktigt mellan personal och intagna och att personalen gör så gott det går för att följa dem? I det senare arbetet finns det dock några saker som skulle underlätta:

- 1) TP bör vara fysiskt lättillgänglig för avdelningspersonalen och inte bara ligga i journalföringssystemet. Det bör också finnas rutiner för hur den även förmedlas muntligt, i vart fall i de fall det finns anledning att förvänta sig konflikter.
  - 2) Vid svåra samtal och negativa besked bör den som ska ha samtalet uppdatera sig på TP om hen inte redan känner till innehållet.
  - 3) TP bör användas som verktyg för att följa upp när konflikter skett, särskilt vid avskiljningar och andra större incidenter. I detta arbete ska inte bara de intagnas agerande diskuteras utan lika viktigt är att personalens agerande lyfts upp.
- Sammanfattningsvis visar intervjuerna att det är vanligare att de intagna vid LVM än vid LVU anser att TP görs för tidigt, i ett skede när de fortfarande är påverkade eller under avtändning. Med tanke på de olika uppdragen, och att det av denna anledning är betydligt vanligare inom LVM än inom LVU att en intagen kommer in drog-påverkad och är i behov av avtändning, är inte denna skillnad särskilt förvånande. Det innebär dock att det inom LVM-vården finns anledning att se över när intervjuerna görs, detta mot bakgrund av både intervjuerna med personal och klienter. Det kan finnas anledning att vilja ha informationen TP ger redan inledningsvis, eftersom avtändning kan öka konfliktrisken och konflikterna är fler vid de avdelningar de intagna kommer till först. Men om de intagna inte vet vad de säger, inte förstår frågorna och sedan inte kommer ihåg innehållet i samtalet, så fyller det knappast den funktionen ändå. Det framstår inte heller från personalens sida som att man gör det för att hindra konflikter i början utan företrädesvis för att det "ska" göras tidigt. Samtidigt förekommer också berättelser hos ungdomar, dock enbart hos flickorna i detta material, om att det upplevdes som fel tillfälle att ha TP-samtalet. På ungdomsidan ger dock inte studien stöd för att det finns något generellt behov av att se över när TP görs, men det kan finnas anledning i enskilda fall, beroende på omständigheterna, att inte göra den alltför tidigt.

# Referenslista

- Andersson, P. & Överlien, C. (2018). 'If you take it personally you break'. Neglected voices on violence in secure units for adolescents. *Social Work and Social Sciences Review*, 19(3), 61–80.
- Andersson Vogel, M. (2020). *Disciplinering, femininitet och tvångsvård. Tjejs vardag vid särskilda ungdomshem*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson Vogel, M. & Enell, S. (2018). Staten och kapitalet. Om Statens institutionsstyrelse och deras roll på barnavårdsmarknaden. I: Sallnäs, M. & Wiklund, S. (Red.) *Socialtjänstmarknaden: Om marknadsorientering och konkurrensutsättning av individ- och familjeomsorgen*. (s. 183-205). Stockholm: Liber.
- Basic, G. (2010). *Etnicitet i ungdomsvården. Yrkesverksammars och ungdomarnas muntliga framställningar*. Statens institutionsstyrelse.
- Bengtsson, T. T. (2012). Boredom and action—Experiences from youth confinement. *Journal of Contemporary Ethnography*, 41(5), 526–553.
- Björck, C., Brisman, C. & Åberg, C. (2012). *Tillämpningen av avskiljningar inom statlig ungdomsvård med fokus på skillnader mellan flickor och pojkar*. Statens institutionsstyrelse.
- Brottsförebyggande rådet. (2006). *Hot och våld mot kriminalvårdens personal*.
- Burgess-Proctor, A. (2006). Intersections of race, class, gender, and crime future directions for feminist criminology. *Feminist Criminology*, 1(1), 27–47.
- Cope, N. (2003). 'It's no time or high time': Young offenders' experiences of time and drug use in prison. *The Howard Journal of Criminal Justice*, 42(2), 158–175.
- Crewe, B. (2009). *The prisoner society: Power, adaptation and social life in an English prison*. Oxford: Oxford University Press.
- Crewe, B. (2011). Soft power in prison: Implications for staff–prisoner relationships, liberty and legitimacy. *European Journal of Criminology*, 8(6), 455–468.
- Enell, S. (2015). *Transit i samhällsvården: När unga utreds på särskilda ungdomshem*. Linnaeus University Press.

- Enell, S. (2016). Young people in limbo: Perceptions of self-presentations when being assessed in secure accommodation. *Nordic Social Work Research*, 6(1), 22–37.
- Enell, S. (2018). Anpassningsstrategier och tolkningsföreträde. Ungas erfarenhet av att utredas på institution. I: Enell, S., Gruber, S., & Andersson Vogel, M. (Red.) *Kontrollerade unga. Tvångspraktiker på institution* (s. 143–166). Lund: Studentlitteratur.
- Farrall, S., Hunter, B. & Sharpe, G. (2014). The long-term impacts of probation supervision. I: *Criminal careers in transition: The social context of desistance from crime* (s. 121–158). Oxford: Oxford University Press.
- Folkhälsomyndigheten. (2018). *Sexualitet och hälsa bland unga och unga vuxna inom statlig institutionsvård: En studie om kunskap, attityder och beteende bland unga och unga vuxna 16–29 år*.
- Franzén, A. G. & Holmqvist, R. (2014). From punishment to rewards? Treatment dilemmas at a youth detention home. *Punishment & Society*, 16(5), 542–559.
- Goffman, E. (1967). *Interaction ritual: essays on face-to-face interaction*. Garden City: Anchor Books.
- Goffman, E. (2005). *Totala institutioner: fyra essäer om anstaltslivets sociala villkor*. Stockholm: Rabén & Sjögren.
- Gruber, S. (2013). *Konstruktioner av etnicitet och kön på SiS särskilda ungdomshem*. Statens institutionsstyrelse.
- Henderson, C., Flood, C., Leese, M., Thornicroft, G., Sutherby, K. & Szmukler, G. (2004). Effect of joint crisis plans on use of compulsory treatment in psychiatry: single blind randomised controlled trial. *British Medical Journal (Clinical research ed.)*, 329(7458): 1-5 doi:10.1136/bmj.38155.585046.63.
- Hermodsson, A. & Hansson, C. (2005). *Demokrati i det lilla? Ungdomars delaktighet i sin behandling*. Statens institutionsstyrelse.
- Hill, T. (2005). *Allians under tvång: behandlingssamarbete mellan elever och personal på särskilda ungdomshem*. Linköping: Institutionen för beteendevetenskap, Linköpings universitet.
- Hilte, M. & Claezon, I. (2005). *Flickor och pojkar på institution – ett könsperspektiv på vården av ungdomar*. Stockholm: Stiftelsen Allmänna Barnhuset.
- Hirdman, Y. (2001). *Genus – om det stablas föränderliga former*. Stockholm: Liber.

- Jeanneau, M. (2002). *Arbetsmiljö och behandlingskultur. Jämförelse mellan SiS-institutioner och andra vårdmiljöer*. Statens institutionsstyrelse.
- Karlsson, J. & Pettersson, T. (2003). *Fokusgruppsintervjuer med ungdomar om genus och våld: Konstruktioner av gärningspersoner och offer*. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Kivett, D. D. & Warren, C. A. (2002). Social control in a group home for delinquent boys. *Journal of Contemporary Ethnography*, 31(1), 3–32.
- Laanemets, L. & Kristiansen, A. (2008). *Kön och behandling inom tvångsvård. En studie av hur vården organiseras med avseende på genus*. Statens institutionsstyrelse.
- Martin, P. Y. (2003). "Said and done" versus "saying and doing" gendering practices, practicing gender at work. *Gender & Society*, 17(3), 342–366.
- Mattsson, Tina. (2005). *I viljan att göra det normala: en kritisk studie av genusperspektivet i missbrukarvården*. Lund: Institutionen för socialt arbete, Lunds universitet.
- Mattsson, Tina. (2010). *Intersektionalitet i socialt arbete. Teori, reflektion och praxis*. Malmö: Gleerups.
- Mattsson, Titti. (2008). *Ungas delaktighet. Exemplet institutionsvård*. Statens institutionsstyrelse.
- Messerschmidt, J. (2018). *Masculinities and crime. A quarter century of theory and research*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Mörner, S. & Björck, C. (2011). *Används tvångsåtgärder oftare för pojkar än för flickor inom den statliga ungdomsvården? Resultat från intern statistik och intervjuer med personal*. Statens institutionsstyrelse.
- Palmstierna, T. (2004). *Kvinnliga LVM-klienters våld på institution*. En studie vid Lunden, Rebecka och Runnagården. Statens institutionsstyrelse.
- Pascoe, C. J. (2011). *Dude, you're a fag: Masculinity and sexuality in high school, with a new preface*. Berkeley: University of California Press.
- Peterson, A. (2008). Who 'owns' the streets? Ritual performances of respect and authority in interactions between young men and police officers. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 9(2), 97–118.
- Petersson, F. (2013). *Kontroll av beroende. Substitutionsbehandlingens logik, praktik och semantik*. Malmö: Égalité.

- Pettersson, T. (2005). *Polisingripanden vid eget bruk av narkotika: Särbehandlas personer med utländsk bakgrund?* Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Pettersson, T. (2009). *Att arbeta på blandade och enkönade avdelningar. Betydelse för vårdens utformning.* Statens institutionsstyrelse.
- Pettersson, T. (2012). *Att balansera mellan kontroll och kontakt: lokala polisens arbete med ungdomar.* Lund: Studentlitteratur.
- Pettersson, T. (2014a). Doing masculinity in youth institutions. I: Lander, I., Ravn, S., & Jon, N. (Red.) *Masculinities in the criminological field: control, vulnerability and risk-taking* (s. 39–56). Farnham: Ashgate.
- Pettersson, T. (2014b). Complaints as opportunity for change in encounters between youths and police officers. *Social Inclusion*, 2(3), 102–112.
- Pettersson, T. (2017a). *Betydelse av öppenhet under institutionstiden för ungdomar dömda till sluten ungdomsvård: Hur påverkar det vardagen vid institutionen och återfall i brott?* Stockholm: Statens institutionsstyrelse.
- Pettersson, T. (2017b). *Young offenders and open custody.* London: Routledge.
- Pettersson, T. (2021). Mat, makt och motstånd: Om konflikter inom tvångsvård. *Nordisk Tidskrift för Kriminalvetenskap*, 108(1), 236–250.
- de los Reyes, P. & Mulinari, D. (2005). *Intersektionalitet: kritiska reflektioner över (o) jämlikhetens landskap.* Malmö: Liber.
- Ponnert, L. (2018). Akutavdelningar vid särskilda ungdomshem. I: Enell, S., Gruber, S., & Andersson Vogel, M. (Red.) *Kontrollerade unga. Tvångspraktiker på institution* (s. 125–142). Lund: Studentlitteratur.
- Price, P.-J. C. (2005). *Social control at opportunity boys' home: How staff control juvenile inmates.* University Press of America.
- Reitan, T. & Isaksson, I. (2014). *Vård i annan form enligt 27 § LVM. Lagstiftning, praktik och erfarenheter.* Statens institutionsstyrelse.
- Rennerskog, J. (2016). *Trygghetsplanen. SiS-anpassad metod för ökad delaktighet i arbetet med att förebygga hot och våld.* Statens institutionsstyrelse. Opublicerad stencil.
- Silow Kallenberg, K. (2016). *Gränsland: Svensk ungdomsvård mellan vård och straff.* Stockholm: Södertörns högskola.



- Spector-Mersel, G. (2006). Never-aging stories: Western hegemonic masculinity scripts. *Journal of Gender Studies*, 15(1), 67–82.
- Statens institutionsstyrelse. (2016). *Instruktion Trygghetsplan*.
- Statens institutionsstyrelse. (2018). *SiS i korthet 2017. En samling statistiska uppgifter om SiS*.
- Statens institutionsstyrelse. (2019a). *Personer intagna på SiS LVM-hem 2018. En tabellsammanställning av DOK inskrivningsinteroju*.
- Statens institutionsstyrelse. (2019b). *Ungdomar intagna på SiS särskilda ungdomshem under 2018. En tabellsammanställning av ADAD inskrivningsinteroju*.
- Statens institutionsstyrelse. (2020). *SiS årsredovisning 2019*.
- Statens institutionsstyrelse. (2021). *SiS årsredovisning 2020*.
- Steffensmeier, D., Ulmer, J. & Kramer, J. (1998). The interaction of race, gender, and age in criminal sentencing: The punishment cost of being young, black, and male. *Criminology*, 36(4), 763–798.
- Steffensmeier, D., Painter-Davis, N. & Ulmer, J. (2017). Intersectionality of race, ethnicity, gender, and age on criminal punishment. *Sociological Perspectives*, 60(4), 810–833.
- Stenström, A. (2019). *Den (in)konsekventa mikropolitiken*. Stockholm: Kriminologiska institutionen, Stockholms universitet.
- Stenström, A. & Pettersson, T. (2021). The micropolitics of conflicts in total institutions – The case of special approved homes for youths in Sweden. *Incarceration*, 2(1), 1–18.
- Sunshine, J. & Tyler, T. R. (2003). The role of procedural justice and legitimacy in shaping public support for policing. *Law & Society Review*, 37(3), 513–548.
- Thornicroft, G., Farrelly, S., Szmukler, G., Birchwood, M., Waheed, W., Flach, C., Barrett, B., Byford, S., Henderson, C. & Sutherby, K. (2013). Clinical outcomes of joint crisis plans to reduce compulsory treatment for people with psychosis: a randomised controlled trial. *The Lancet*, 381(9878), 1634–1641.
- Tyler, T. R. (2006). *Why people obey the law*. Princeton: Princeton University Press.
- Ugelvik, T. (2014). *Power and resistance in prison: Doing time, doing freedom*. London: Palgrave Macmillan.

- Wennerholm, P. (2012). *En systematisk översikt av insatser i syfte att minska avskiljningar och andra tvångsingripande åtgärder inom ungdomsvården*. Statens institutionsstyrelse.
- Werth, R. (2011). I do what I'm told, sort of: Reformed subjects, unruly citizens, and parole. *Theoretical Criminology*, 16(3), 329–346.
- West, C. & Fenstermaker, S. (1995). Doing difference. *Gender & Society*, 9(1), 8–37.
- West, C. & Zimmerman, D. H. (1987). Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), 125–151.
- Wästerfors, D. (2009). *Konflikthantering i ungdomsvård ur ett sociologiskt perspektiv*. Statens institutionsstyrelse.
- Wästerfors, D. (2019a). *Vanskligt och kort. Om våldshändelser bland unga på institution*. Lund: Studentlitteratur.
- Wästerfors, D. (2019b). Things left unwritten: Interview accounts versus institutional texts in a case of detention home violence. *Social Inclusion*, 7(1), 248–258.
- Wästerfors, D. & Burcar Alm, V. (2020). 'They are harsher to me than to my friend who is blonde'. Police critique among ethnic minority youth in Sweden. *Journal of Youth Studies*, 23(2), 170–188.
- Åkerström, M. & Hambert, J. (2016). *Betydelse av etnicitet i vardagen på särskilda ungdomshem*. Statens institutionsstyrelse.

# Författarpresentation



**Tove Pettersson** är professor i kriminologi vid Stockholms universitet. Detta är hennes fjärde studie där hon undersökt verksamheten vid SiS. Inritningen har framför allt varit mot den ungdomsvård, både LSU och LVU, som bedrivs inom SiS verksamhet. Utöver forskning om placerade unga har hennes forskning exempelvis rört frågor om genus och brott och polisens arbete med ungdomar.

Statens institutionsstyrelse (SiS) införde 2016 Trygghetsplanen för att minska konflikter och avskiljningar. Trygghetsplanen utgörs av ett samtal mellan den placerade och personalen om exempelvis vad som kan göra personen arg och hur hen vill bli bemött vid konflikter. Syftet med denna studie var att studera konflikter inom SiS och att i denna kontext studera användningen av Trygghetsplanen i hanteringen av konflikter. Utöver detta har maktdimensionerna kön, etnicitet och ålders betydelse för konflikter också studerats. Detta gjordes genom intervjuer med placerade ungdomar (LVU) och vuxna (LVM) samt personal (totalt 95 intervjuer) samt en genomgång av upprättade Trygghetsplaner för de intervjuade ungdomarna och klienterna.

Resultaten visade att både placerade ungdomar och klienter samt personal upplever det som positivt att institutionerna arbetar med Trygghetsplanen. Det beskrevs som viktigt att alla i personalen ska vara uppdaterade på de placerades Trygghetsplaner, som därför bör förvaras så lättillgängligt som möjligt. Inom LVM-vården framhölls det som ett problem att Trygghetsplanen ibland görs för tidigt, när den intagne fortfarande är påverkad av droger, och tidpunkten när den görs bör därför ses över. Både intagna och personal är överens om att konflikter ofta startar i vardagliga händelser som ofta hör samman med den stora mängd regler som förekommer vid institutionerna, vilket är särskilt markant för LVU-vården. De placerade menar att det finns för många och obegripliga regler medan personalen framför allt menar att de placerade inte vill följa reglerna. Både personal och placerade menar dock att ett problem är att personal ibland tillämpar reglerna inkonsekvent. Alla verksamheter bör därför försöka minska de regler de har. Det är i början av placeringen, och vid de mest låsta avdelningarna, som flest konflikter förekommer, och det är därför särskilt viktigt att arbeta aktivt med Trygghetsplanen vid dessa avdelningar.

ISBN 978-91-87053-80-1