

Etiske konflikter inom tvångsvård av ungdomar

Delrapport I

RAPPORT NR 3 1997

Gunnel Colnerud



Statens
institutions
styrelse SiS



ISSN 1104 - 6155

FOU ENHETEN

ETISKA KONFLIKTER INOM TVÅNGSVÅRD AV UNGDOMAR

Delrapport I

Gunnel Colnerud

Beställes genom Statens institutionsstyrelse SiS
Rapport nr 3 1997
ISSN 1104-6155
Tryckt hos AB C O Ekblad & Co, Västervik

Förord från SiS FoU-enhet

Statens institutionsstyrelse, SiS, inrättades den 1 juli 1993 och svarar för planering, ledning och drift av LVM-hemmen och de särskilda ungdomshemmen. En viktig uppgift är att bedriva metodutveckling och utvecklingsarbete samt att stödja och stimulera forskning inom ungdoms- och missbrukarvård. 30 miljoner kronor avsätts årligen för uppföljning, utvärdering, forskning, kompetens- och metodutveckling.

SiS FoU-enhet leder detta arbete. Enheten ska bl.a. ta initiativ till forskning och följa forskningen inom området samt verka för att forskningsresultaten sprids och överförs till praktiskt arbete. FoU-enheten ska även genom försöksverksamhet och på annat lämpligt sätt bidra till metodutveckling inom området vård och behandling. Till SiS finns knutet ett vetenskapligt råd som biträder FoU-enheten i principiella frågor rörande forsknings- och utvecklingsarbete.

FoU har startat en rapportserie där vi publicerar kunskapsöversikter samt rapporter från forsknings- och utvecklingsprojekt som bedöms vara av intresse för utvecklingen av ungdoms- och missbrukarvård. Projekt som stöds av SiS ges möjlighet att publicera sina resultat i rapportserien. En första rapport publicerades under våren 1994, "Var står vi? Ackumulerad kunskap och erfarenhet inom institutionell missbrukarvård, utifrån en dialog forskare – praktiker" (Segraeus V. 1994). Föreliggande rapport av Gunnel Colnerud "Etiska konflikter inom tvångsvård av ungdomar" ingår i denna rapportserie.

Vera Segraeus
FoU-direktör

Innehållsförteckning

Inledning	7
Teoretisk bakgrund	7
Studiens syfte	9
Yrkesetiska frågeställningar i § 12-hemmens verksamhet	9
Yrkesetik och allmän etik	11
Yrkesetik i yrken utan etisk kod	13
Design och metod	15
Överväganden vid metodval	15
Tillvägagångssätt	17
Forskningsetiska överväganden	17
Resultat	17
Svarandebilden i tabellform	17
Etiska svårigheter upplevda av personal på § 12-hem	19
Behandling och integritet	23
Rätten till självbestämmande	26
Konfidentialitet	29
Skydd mot skada	33
Lojalitetskonflikter	34
Etniska konflikter	37
Diskussion	38
Ett inifrånperspektiv	38
Fyra fallgröpar	39
Slutlig reflektion	42
Referenser	43
Bilaga 1	45
Bilaga 2	47

Inledning

Etiska dimensioner inom tvångsvård av barn och ungdomar behandlas sparsamt i styrdokument för institutionsvård (t ex SOU 1992:18). I en del litteratur om etiska aspekter på socialt arbete identifieras och diskuteras etiska principkonflikter även i förhållande till unga individer (Pettersson et al, 1993). Området har emellertid hittills varit i det närmaste empiriskt outforskat, vilket påvisar ett kunskapsbehov som föreliggande projekt avser bidra till att tillgodose. Projektets syfte är att lyfta fram personalens perspektiv på de etiska svårigheterna i verksamheten. De som arbetar närmast klienterna har att genomföra en rad etiska val till vilka eleverna är utelämnade. Det kan därför vara av intresse att undersöka vilka etiska svårigheter personalen ställs inför och hur de anser att dessa bör hanteras. Denna delrapport presenterar resultat från en första delstudie inom projektet.

Teoretisk bakgrund

Etiska dimensioner i professionella relationer inom yrken som har människovårdande eller människoutvecklande mål har kommit att uppmärksammas allt mera under 1980- och 1990-talen. Flera processer eller förändringar i samhället har bidragit till denna utveckling. Här skisseras kortfattat några av dessa samhällsliga processer vilka också belyses ur ett vetenskapligt perspektiv.

En sådan process utgörs av olika yrkesgruppers ökade strävan att uppnå professionell status (Selander, 1989). De professionella söker öka sin autonomi och sitt yrkesmässiga utrymme och i andra avseenden uppnå högre status och privilegier. Som medel i denna strävan hänvisar yrkesgrupper till att de besitter en tydlig yrkesetik i form av etiska regler eller principer (Parsons, 1964). Dessa regelverk avser att stärka omgivningens förtroende för professionen och kan ses som en form av betalning för att yrkesgruppen skall slippa extern kontroll och inblandning (Hellberg, 1978). Genom att uppvisa en gemensam ambition att eftersträva och upprätthålla en hög etisk standard ger de professionella en form av garanti för att de kan betros yrkesansvar (Sokett, 1990). Denna typ av professionaliseringsprocesser återfinns hos flera yrkesgrupper med medellång utbildning (Selander, 1989). Yrkesetik är ur detta perspektiv inte i första hand intressant till sitt faktiska innehåll. Det är dess reglerande funktion i förhandling mellan en yrkesgrupp och dess omgivning som ger den dess berättigande. Detta är ett perspektiv på etik i den professionella sfären som främst intresserat forskare inom sociologin.

En annan förklaring till ett ökat intresse för yrkesetik är att allt fler av de mänskliga behov som tidigare tillgodosetts i familjen eller i privata relationer uppfylls i dagens samhälle av professionella som verkar inom samhällets institutioner (Bayles, 1989). De professionella får allt mera makt över den enskilda medborgarens liv (Liljeström, 1983, Berglind & Pettersson, 1980). I professionella relationer mellan en yrkesutövare och en klient eller patient blir detta maktförhållande uppenbart genom den ojämlika relationen. Klienten står i beroendeställning till den professionelle genom att frivilligt eller under tvång ha utelämnat sina behov till denne. Alla mellanmänskliga professionella relationer har därmed moraliska implikationer som kräver mera av yrkesutövaren än vanliga mellanmänskliga relationer (Gewirth, 1986). Yrkesetik ses i detta perspektiv som preciseringar och specificeringar av allmänna etiska normer tillämpade på ett visst yrkesområde (Collste, 1993). Motivet till att *yrkesetik* uppmärksammas som en egen form av *tillämpad etik* är att yrkesutövare har rätt att göra undantag från allmän etik i avsikt att uppnå de för yrket uppsatta målen (Goldman, 1980). En läkare har exempelvis rätt att skära i patienter om han med detta uppnår yrkesmålet hälsa. Vårdpersonal ges rätt till frihetsberövande för att förhindra att en vårdtagare skall skada sig själv eller andra. Undantag från allmän etik måste omgärdas med preciserade normer för att förhindra missbruk. Detta perspektiv på yrkesetik hör till stor del hemma i moralfilosofin.

Ytterligare en förklaring till ett ökat intresse för etik i yrkesutövning är att allt fler yrkesgrupper efterfrågar kompetensutveckling som motsvarar det decentraliserade ansvar och de krav på flexibilitet som arbetsorganisationerna kräver. Entydiga modeller och generella metoder för exempelvis behandlingsarbete saknas och den enskilde yrkesutövaren avkrävs eget omdöme och snabba självständiga beslut med konsekvenser för klienter och patienter. Behovet av vägledning och ett språk som gör det möjligt att artikulera de olika element som ingår i ett professionellt beslut har ökat. Olika yrkesgrupper prövar mer eller mindre systematiskt om etiken kan ge ett språk för de kvalitéer i yrkeskompetensen som tidigare inte explicitgjorts (Colnerud, 1993; Colnerud & Granström, 1993). Detta perspektiv är hittills tämligen utforskat och hör närmast hemma inom pedagogikens forskningsdomäner.

Föreliggande projekt bygger på dessa tre perspektiv. En *moralfilosofisk* analys av etiska normkonflikter kan beskriva det etiska problemområdet inom tvångsvård. Denna analys är ett av denna studies innovativa tillskott. Ett *sociologiskt* perspektiv sätter in de etiska normkonflikterna i en institutionell och samhällelig kontext. Ett *pedagogiskt* perspektiv på konklusioner

sionerna ger möjlighet att urskilja behov av kompetensutveckling. Studier av fenomenet yrkesetik behöver som synes en tvärvetenskaplig eller flervetenskaplig forskningsansats.

Studiens syfte

Avsikten med föreliggande studie är att utforska behandlingspersonalens identifiering och erfarenhet av yrkesetiska normkonflikter i arbetet med tvångsvårdade ungdomar i § 12-hem. Makt och beroenderelationen kan sägas prägla tvångsvården mer än de flesta andra institutionellt bestämda relationer just genom förekomsten av tvång. Klienterna är dessutom unga, vilket gör dem ytterligare utsatta. Unga individer har svårt att avgöra om de blir etiskt riktigt behandlade eller ej. Frågeställningarna rör sig således om vilka yrkesetiskt känsliga situationer som personalen varseblir och hur de beskriver det som gör dessa situationer svårhanterade. Vidare riktar sig intresset i kommande delstudier inom projektet mot variationen inom personalgrupperna vad gäller synen på hur etiska konflikter bör lösas samt argumenten för dessa lösningar.

Det *övergripande syftet* med projektet är att kartlägga det etiska problemområdet inom tvångsvård av ungdomar, genom att utröna hur personalen iakttar och hanterar etiska konfliktsituationer.

Preciserade frågeställningar är

- Vilka etiska konfliktsituationer förekommer inom tvångsvården av ungdomar enligt de som yrkesmässigt arbetar där? (Redovisas i denna delrapport I.)

- Vilka lösningar ser personalen på dessa etiska konfliktsituationer?

- Vilken argumentation har personalen tillgång till i förhållande till sina lösningar? (De två senare frågeställningarna redovisas i senare delrapporter.)

Yrkesetiska frågeställningar i § 12-hemmens verksamhet

Verksamhet av det slag som bedrivs på en § 12-institution kan väntas försätta yrkesutövaren i etiska konflikter som denne är mer eller mindre medveten om. Exempel på etiska konflikter av grundläggande karaktär framkommer i Fyhrs (1995) avhandling om handledning på HVB-hem. Hon visar på risken att verksamheten tenderar att i högre grad fylla personalens

behov av psykisk reparation än barnens. Denna typ av etiska val kan väntas ligga utanför behandlingspersonalens medvetande.

En annan form av värdekonflikter som personalen på § 12-hem kan väntas hamna i och också mer eller mindre medvetet erfara har sitt upphov i att målen för verksamheten är många och diffusa (Jönsson, 1986). Det medför inte bara att individen ställs inför ställningstaganden som han eller hon löser själv utifrån sin privata moral, utan också att individer inom personalgruppen har svårt att förstå varandras bevekelsegrunder bakom handlandet. Konflikter som härrör ur motstridigheter mellan verksamhetens mål kan ses som inbyggda i personalens yrkesutövning.

Andra konflikter kan antas vara mera kontext- och situationsbundna. En del av dessa konflikter är rena etiska konflikter, vilket innebär att två etiska principer ställs mot varandra. Nilstun (1991) definierar en etisk konflikt som en situation där det finns en moralisk skyldighet att utföra två oförenliga handlingsalternativ. *Mera precist är etiska konflikter situationer som uppfyller följande villkor: (1) det finns etiska skäl för en person P att utföra en handling A, (2) det finns etiska skäl för en person P att också utföra en handling B, (3) P har förmågan att utföra A för sig och B för sig, men (4) P kan inte av logiska, faktiska eller etiska skäl utföra både A och B (i bild sid 27).* Ett sådant exempel är konflikten mellan principen om individens rätt till självbestämmande kontra principen om att skydda individen mot skada. Andra konflikter kan sägas vara semi-etiska, dvs en etisk princip kolliderar med en icke-etisk princip, exempelvis en systemnorm eller en pedagogisk norm (Colnerud, 1995). Ytterligare andra konflikter kan ha sitt upphov i att den anställda har att ta hänsyn till individens önskningsar i nuet och samtidigt ställs inför andra etiska hänsyn med tanke på individens framtid. Jenner (1989) formulerar en liknande typ av konflikter som *att göra nytta eller vara god*, vilket innebär att valet står mellan att följa pragmatiska eller etiska principer.

Båda de nämnda kategorierna av konflikter, etiska och semi-etiska, är av vitalt intresse för detta forskningsprojekt. Även andra, ytterligare komplicerade kategorier av etiska konflikter, där inte endast två utan tre eller flera olika hänsyn konkurrerar om den anställdes uppmärksamhet framkommer genom att studien bygger på empiriska data.

Det behöver påpekas att avsikten med studien inte är att presentera normativa lösningar utan snarare att göra en empirisk kartläggning av det som skulle kunna kallas det yrkesetiska problemområdet inom tvångsvården av ungdomar. Innan vi övergår till att presentera projektets uppläggning vill vi kort redogöra för var forskningsfronten ligger då det gäller yrkesetik.

Yrkesetik och allmän etik

En fråga som diskuteras inom moralfilosofin och som har betydelse vid empiriskt studium av etiska frågeställningar i yrkesverksamhet är huruvida yrkesetiken skiljer sig från vanlig, generell, moral. Goldman (1980) hävdar att den mest fundamentala frågan för professionell etik är huruvida den professionella rollen kräver *speciella* normer och principer. Han sätter förekomsten av unika professionella normer i relation till om de professionella rollerna är starkt eller svagt *differentierade*. En svagt differentierad roll innebär att man inte behöver göra andra etiska överväganden än man gör inom allmän moral. Ett starkt differentierat yrke ger utövaren rätt att ignorera eller lägga liten vikt vid vad som generellt skulle anses omoraliskt. Sådana professioner måste framhålla sina centrala värden, t ex hälsa eller överlevnad. Goldman menar att de professionella själva tenderar att se sina roller som starkt differentierade och att detta framgår av deras etiska koder. De speciella professionella normerna måste rättfärdigas av en djupare etisk teori för professionen. Det måste gå att visa att yrkets centrala värden inte kan realiseras utan begränsningar eller utökningar av den professionelles ansvar och att realiserandet av detta värde är värt det moraliska priset som man betalar för en stark rolldifferentiering.

Även Gewirth (1986) är upptagen av förhållandet mellan professionell etik och allmän moral. Han diskuterar uppfattningen att professionella har rättigheter och skyldigheter som är unika för dem och som inte bara är skilda från andras utan också sådana som är motstridiga rättigheter och skyldigheter vilka gäller inom andra moraliska områden. De professionella normerna måste gå att härleda ur en generell moral. Det kan exempelvis vara berättigat att en läkare utsätter en patient för en smärtsam behandling, vilket är motstridigt universella etiska normer. Läkarens överordnade mål för denna handling är att uppnå patientens hälsa, vilket är läkarens uppgift i samhället och lätt att härleda ur generell moral. Den autonomi som professionell etik kan tyckas ha är således begränsad. Även om professionella utför handlingar som rättfärdigas av professionens speciella mål och syften, får inte dessa aktiviteter bryta mot de generella moraliska principerna. Det gemensamma för de refererade författarna är att de argumenterar för att professionell etik inte skiljer sig från universell etik.

Bayles (1989) utreder i sin bok *Professional ethics* varför behovet av etik inom professionerna har ökat samt hur yrkesetiska normer bör förhålla sig till universella normer. Han har två syften med sin bok. Det ena är att utveckla principer för professionell etik som går att tillämpa på de flesta

yrken. Det andra är att undersöka professionerna utifrån den vanlige medborgarens synpunkt. Han intar således klientens perspektiv.

Anledningen till att det behövs en särskild yrkesetik i vissa yrken är, enligt Bayles, att professionella yrkesutövare konfronteras med en variation av etiska problem och värdeproblem. De kan i sitt yrke bli ombedda av klienter att göra saker som de anser etiskt felaktiga, t ex en läkare som ombeds göra en sen abort. Två klienter kan ha motstridiga intressen. En jurist kan t ex i ett fall föra en viss argumentation i rätten för en klient men tvingas argumentera i motsatta riktningen för en annan klient. Listan på svåra situationer kan göras lång. *Yrkesetik omfattar, enligt Bayles, alla uppgifter som involverar etik och värden i yrkesrollen och som vägleder professionella i deras yrkesutövning.*

Bayles anser att de yrkesetiska normerna måste rättfärdigas av och stämma med vanliga medborgares uppfattningar om viktiga värden. Det är den vanlige medborgaren som är konsument av de professionellas service, varför det är dennes perspektiv som måste gälla. Behov och önskningar skiljer sig mellan olika grupper i form av vad man gillar och inte gillar. Vissa värden är dock brett delade. T ex kroppslig och själslig integritet och respekt för ägande.

Bayles betraktar yrkesetiken som ett normsystem. Han skiljer på universella normer som bygger på brett delade sociala värden – såsom att hålla löften och att inte mörda – och rollrelaterade normer. De senare är knutna till särskilda roller som t ex föräldrarollen eller yrkesrollen. De gäller således inte alla. För den professionelle gäller *både rollrelaterade normer och universella normer.*

Eftersom universella normer berör alla samhällsmedborgare och professionella också är samhällsmedborgare måste dessa normer gälla för dem. De professionella normerna är i stället specificeringar av de universella. Dessa normer identifierar särskilda situationer och gör de universella normerna mera konkreta.

Bayles konstaterar att varje rollrelaterad norm måste examineras i ljuset av andras intressen och sociala värden. Det eller de sociala värden professionen tjänar är centrala för att rättfärdiga dessa rollrelaterade, dvs professionella, etiska normer. De professionella har som uppgift att främja detta värde. Detta värde har mera signifikans för vad de bör göra än för folk i allmänhet. När rollrelaterade normer tillåter det som universella normer förbjuder utgör det undantag vilka måste preciseras.

Bayles indelar de yrkesetiska normerna i skyldigheter och tillåtelser. Skyldigheterna kan, enligt Bayles egen terminologi, vara av tre slag. Han beskriver tre kategorier, där den första kategorin är dygder.

Normer i form av *dygder* avser önskvärda egenskaper eller dispositioner i karaktären hos den professionelle. Det kan t ex vara lojalitet, opartiskhet, flit, ärlighet, att vara rättvis. *Ansvarsprinciper* föreskriver olika slags ansvar och skyldigheter. De styr beteendet men de lämnar utrymme för professionell frihet och omdöme. Eftersom de är vida kan de komma i konflikt med varandra.

Pliktregler lämnar inte utrymme för bedömning eller frihet för den professionelle. Exempelvis finns det en regel om att forskare skall inhämta samtycke vid experiment med människor. En professionell vetenskapsman har inte friheten att själv avgöra om samtycke behövs eller ej. Eftersom dessa regler är absoluta, i Bayles mening, kan de inte vägas mot varandra. De är inte vägledande utan påbjudande. Självklart kan dock regler ha undantag, vilka brukar anges som särskilda omständigheter. De etiska regelverk som professioner formulerar består oftast av både pliktregler och ansvarsprinciper.

I föreliggande projekt tillämpas tankegångar från forskning om professioners yrkesetik på yrkesutövare i behandlingsarbete som inte kan sägas utgöra en enhetlig profession. De har olika utbildning och olika uppgifter och tillhör olika yrkesgrupper. De verkar emellertid inom en gemensam institutionell verksamhet och inom denna har de samma klienter, varför de i detta sammanhang kan studeras som en urskiljbar grupp av yrkesutövare.

En distinktion kan göras mellan *yrkesetik* och *områdesetik*. Petersson (1994) påpekar att yrkesetik alltid avser en bestämd kategori av agenter – yrkesutövarna. I områdesetiken studeras normer som rör verksamheten som helhet, dess berättigande i samhället, vilka värden den skall uppnå etc. En områdesetik för § 12-hem innefattar med detta begreppsbruk den etik dessa samhällsinstitutioner grundar sig på, medan behandlingspersonalens yrkesetik avser deras handlande inom denna institution. Yrkesetiken som begrepp skiljer sig i detta avseende från områdesetik. Denna studie fokuserar etiska aspekter på de interpersonella relationerna mellan behandlingspersonal och de vårdade ungdomarna. Det är inom yrkesetiken som de relevanta moralfilosofiska teorierna om beroende – maktrelationens etiska implikationer finns att hämta. Av denna anledning fokuserar denna studie yrkesetik.

Yrkesetik i yrken utan etisk kod

Under senare år har intresset ökat för yrkesetiska överväganden och utmaningar även i människovårdande eller människoutvecklande yrken som inte har nedskriven etisk kod. Det gäller sådana yrken som i professions-

teori brukar betecknas som semi-professioner, dvs de har inte alla de kännetecken som karaktäriserar de etablerade professionerna t ex en överenskommelse om en etisk kod. Forskning har bedrivits bl a vad gäller lärare (Colnerud, 1995) och personal inom hemtjänsten (Silfverberg, 1996). Även studier av etik i social tjänst kan nämnas även om ett av yrkesförbunden för socionomer har nedtecknat etiska riktlinjer (Lingås, 1994; Jenner 1995). Många aspekter skiljer sig mellan de olika nämnda yrkena och också från den verksamhet som denna studie fokuserar, vilken är svår att benämna som ett yrke, nämligen att arbeta i tvångsvård av ungdomar. Uppenbara skillnader är graden av frivillighet i relationen yrkesutövare – klient. Om man träffar en eller flera klienter samtidigt är en annan skillnad. Om uppgiften är att vårda eller behandla eller att fostra är ytterligare en viktig aspekt att beakta.

Det finns emellertid också gemensamma drag i de olika verksamheterna. Yrkesutövaren kommer nära klienten/eleven. Det kan inte upprätthållas en distans av det slag som exempelvis läkare har till sina patienter. För § 12-hem och hemtjänst gäller att yrket utövas i en ofta hemliknande miljö. Ramar och gränser för yrkets uppgifter kan vara oklara och svårtolkade. Uppgifterna är diversifierade från triviala vardagsysslor till mera genomgripande insatser. Vissa systemnormer eller institutionella normer har utvecklats och beslutats bl a som stöd för den enskilde, men en hel del av yrket utövas flexibelt och med hjälp av den enskilda yrkesutövarens eget omdöme.

Silfverberg (1996) visar att hemtjänstens personal kan hamna i svårigheter mellan politiskt beslutade regler och sitt eget omdöme om vad som är rimliga hänsyn till en enskild vårdtagare. Skall hemtjänsten gå ut med hunden om det finns tid till det, trots regler som säger det motsatta? Skall en hemvårdare sanda den hala gången, trots att reglerna säger att den endast får skottas? *Hemtjänsten bygger på värden som kan realiseras först i en anpassning till situationens krav* (Silfverberg, 1996, sid 148). Samma slutsats gäller flera av de verksamheter som här nämnts.

En uppenbar skillnad jämfört med situationen för anställda på § 12-hem är att hemtjänsten inte riskerar samma konsekvenser av att de anställda handlar på olika sätt mot olika klienter, eftersom vårdtagarna inte vet vad som försiggår hos andra vårdtagare. På en institution där de flesta handlingar sker inför öppen ridå kan befaras att den gemensamma auktoriteten äventyras, när någon gör uppenbara undantag från överenskomna allmängiltiga regler.

Det är således inte möjligt att dra direkta paralleller mellan tvångsvården och andra semi-professionella verksamheter. Likväl går det att hämta

spår att följa även i denna studie, eftersom även kontrasterande skillnader ger uppslag till intressanta aspekter.

Design och metod

Syftet med studien är som tidigare angivits att studera förekomst av etiska konflikter inom tvångsvården med hjälp av critical incident metod.

Överväganden vid metodval

Kvalitativa metoder för insamlande och analys av data kan ge bättre rättvisa åt komplexiteten i interpersonella, sociala eller kulturella fenomen som studeras än vad kvantitativa metoder förmår göra. Med hjälp av kvalitativa metoder önskar forskaren fånga dimensioner och aspekter av de studerade fenomenen som går utanför dennas redan kända eller antagna kunskap. Forskningen syftar till ökad förståelse.

Att forskning om etik bör ske med kvalitativa analysmetoders hjälp förefaller nödvändigt. Området är tidigare så gott som empiriskt utforskat. Även om det finns moralfilosofisk litteratur om yrkesetik i andra professioner och inom socialt arbete är det svårt att utifrån den formulera några testbara hypoteser. Med hjälp av kvalitativ analys av insamlade data kan det bli möjligt att finna aspekter på etik i denna verksamhet som inte är kända från tidigare forskning.

Hur visar sig yrkesetiska överväganden i § 12-hemmens verksamhet? Yrkesetik utgörs av principer och normer som avser att styra yrkesmässigt beteende. Således kretsar forskningsfrågorna inte bara kring uppfattningar om eller inställning i olika etiska frågor utan också kring handlingar och handlingdispositioner. Det innebär att forskningsfrågorna också avser uttrycken för de etiska normerna i form av genomfört eller önskat handlande och de överväganden som föregår eller pågår under handlandet. Däremot är inte avsikten att avslöja bristande överensstämmelse mellan ord och handling. Att behandlingspersonalen, liksom andra, inte alltid lyckas handla enligt sina ideal behöver inte bekräftas. Intresset är snarare riktat mot deras egna reflektioner och överväganden när de ställs inför kravet att handla. Vilka alternativ ser de och vilka argument finns bakom alternativen?

Ett sätt att få en bild av etiska konflikter i § 12-hemmens verksamhet är att få del av scener från verkligheten valda av dem som varit med om dem. Scener som ger exempel på etiska konflikter. I konfliktsituationer har olika alternativ per definition blivit uppenbara. Därmed följer arbetet närmast en

Dürkheimsk tradition, tolkad av Brante (1992), vad gäller forskning om moraliska frågor. Enligt denna skall studier av moral utgå från *empiriskt analysmaterial av moraliska kontroverser, motsättningar, inom moralens område. Vid kontroverser blottlägges antaganden som hålls dolda eller tages för givna vid konsensuella förhållanden* (sid 214). Att söka efter yrkesetiska konfliktsituationer förefaller vara en metodiskt lämplig början.

Critical incident tekniken har visat sig vara en för forskningssyftet ändamålsenlig metod. Den har med framgång prövats i en studie av grundskollärares etiska konflikter (Colnerud, 1995), liksom i studier av psykologers etiska dilemman (Pope & Vetter, 1992; Lindsay & Collins, 1995; Colnerud, 1997). Metoden användes först av Flanagan (1954) för att identifiera aspekter relevanta att utvärdera i lärares beteende. Elever, föräldrar, kollegor och skolledare fick ange kritiska händelser som ansågs vara positiva respektive negativa i lärares beteende. Avsikten var att på detta sätt kunna göra en lista över frekventa misslyckanden respektive framgångar för att finna relevanta mätbara items för skalkonstruktion (jfr även Ryans, 1960 och Travers, 1964).

I föreliggande forskning används critical incident metoden på ett delvis nytt sätt och med andra syften än ovan nämnda föregångare från 1950- och 1960-talen. Behandlingspersonalen är i detta fall observatörer av sina egna beteenden. De väljer utifrån frågeställningen ut vilka situationer som skall rapporteras och de avgör vilka aspekter som är relevanta att beskriva. Det innebär att de ger information om innehållet i de etiska konflikter i yrket som de upplevt och att de också ger information om vilka element i situationerna som är konfliktskapande ur deras perspektiv.

Eftersom det som efterfrågas i detta fall är exempel på situationer som personalen upplevt eller upplever som svåra och konfliktfyllda, kan förhoppningsvis risken för att de ger förskönande svar undvikas. De tillfrågas varken om framgångar eller misslyckanden utan om situationer som de anser vara särskilt svårbedömda eller svåra att hantera.

Critical incident tekniken är lämplig också för att de händelser som efterfrågas uppträder diskontinuerligt liksom att personalens urval av händelser är nödvändigt, eftersom det är deras perception som anger om det är fråga om en konflikt. Med critical incident tekniken som redskap avses således att söka svar på den första forskningsfrågan, nämligen vilka yrkesetiska konflikter personalen har upplevelser av och vad som karaktäriserar dessa konflikter.

Tillämpningen av critical incident tekniken i denna första delstudie bygger på att ett urval av personalen ger skriftliga beskrivningar av etiskt svårbedömda situationer. Anledningen till att söka skriftliga data är att fråge-

ställningar av det slag som här riktas till personalen väcker en inre dialog till liv, vilken kan störas av en yttre (Hartman, 1988). Intervjuer kan uppnå andra syften, men också hindra individen från att reflektera över svårfångade fenomen. Omedvetet försöker intervjupersonen hålla den yttre dialogen igång på bekostnad av den inre.

Urval

Ett stratifierat urval omfattande ca 10 procent av personalen vid landets 35 institutioner ombads att skriftligt ge exempel på självupplevda etiska konfliktsituationer. Urvalsprincipen var att maximera variationen av exempel på etiska konflikter för att skapa en översiktlig bild av det etiska problemområdet inom verksamheten enligt de anställdas egen bild.

Tillvägagångssätt

Ett brev med endast en fråga förutom bakgrundsdata skickades ut till 165 personer (se bil 1). En mindre pilotstudie till sex f d § 12-hems anställda genomfördes, framför allt för att undersöka frågans relevans och dess formulering. Som konsekvens av denna pilotstudie och de kommentarer som framkom genomfördes ändringar i sättet att formulera frågan. Den kom i undersökningen att ställas på följande sätt.

I arbetet ställs man ibland inför situationer, då det är svårt att veta vad som är rätt eller fel att göra ur moralisk/etisk synvinkel gentemot en elev eller andra berörda. Beskriv kortfattat en situation eller en typ av situationer som du tycker är moraliskt/etiskt svår.

Två påminnelsebrev skickades ut (se bil 2).

Forskningsetiska överväganden

Forskningsetiska överväganden aktualiseras inte minst genom projektets etiska innehåll. Individskydd – och institutionsskydd – genom avidentifiering av uppgifter liksom samtycke genom frivilligt deltagande är forskningsetiska hänsyn som garanterats genom förfaringssättet.

Resultat

Svarandebilden i tabellform

Svarsfrekvensen blev jämförelsevis hög: 97 av 165 utskickade brev besvarades, vilket innebär 58,8 procent. Liknande undersökningar av psykologer

gav svarsfrekvens 61 procent i Sverige, men betydligt lägre i andra länder (USA 51 procent, Storbritannien 28,4 procent, Finland 33 procent). Avsikten med denna studie är inte att söka statistiskt generaliserbara data. Det är dock av stort värde att få en anseelig mängd svar eftersom det ökar variationen i typen av svar. Det är emellertid viktigt att komma ihåg att även mindre frekventa händelser har information att ge om § 12-hemmens etiska dimensioner. En händelse som beskrivs av endast en enda individ kan bidra till bilden av de etiskt svåra och utmanande situationer som verksamheten innefattar. Det är samtidigt intressant att några typer av händelser framstår som vanligare än andra med tanke på frekvens bland berättelserna.

Alla 97 personerna gav inte exempel i sina svar, men 83 personer har tillsammans givit 109 exempel på etiskt svåra situationer.

Tabell 1 *Antal män och kvinnor i olika åldrar som besvarat frågan*

Kön	Åldersgrupp	
	20–39	40–45
Män	20	28
Kvinnor	19	16

Tabell 2 *De svarandes utbildningsbakgrund*

Utbildning	Män	Kvinnor
Socionom	2	10
Fil kand/univ studier		
40–60 poäng	6	4
Behandlingsassistent	7	1
Familjeterapi/		
Miljöterapi	2	1
Fritidsledare/		
Fritidspedagog	6	3
Skötare/vårdare	8	6
Socialped. 20 p	7	7
Grundskollärare/		
Speciallärare	3	1
Köksutbildning/		
Lantmästare	2	
Psykolog	2	
Officer/polis/jurist	2	1
Interutbildning	1	1

Elva personer har svarat på undersökningen men inte givit något exempel på etiskt svåra situationer. Dessa fördelar sig på det sätt som visas i tabell 3.

Tabell 3 *Personer som svarat men ej avgivit exempel*

Utbildning	Män	Kvinnor
Internutbildning	1	
Div utbildning	1	
Speciallärare	1	
Vårdare	1	2
Lärare	1	
Behandlingsassistent	1	1
Okänd	2	

Skälen till att man inte haft något att berätta är bl a att man säger sig ha så lång erfarenhet av arbetet att man inte hamnar i konflikter, och att man lärt sig att vara rak och ärlig och att det därför inte uppstår några etiska problem. Exempel på utsaga: *Kan tyvärr inte erinra mig någon sådan situation som du efterlyser. Har faktiskt aldrig hyst moraliska betänkligheter i mitt arbete.*

Denna typ av svar är värda att notera. Utsagorna kan tolkas som att det finns en idé om att det är ett tecken på yrkesskicklighet att inte hamna i etiska konflikter. Samma fenomen uppträder i andra yrkesgrupper, såsom lärare och psykologer. Det tycks finnas en myt om att den som är moraliskt överlägsen inte ställs inför svårigheter.

Tabell 4. *Övriga orsaker till internt bortfall*

Orsak	Män	Kvinnor
Avliden	1	
Bytt jobb	1	
Långtidssjuk		1

Etiska svårigheter upplevda av personal på § 12-hem

Vad de anställda berättar

De berättelser om etiskt svåra situationer som de anställda återger i sina svar handlar till den övervägande delen om konflikter i den anställdes handlingsval. Det rör sig ofta ytterst om konflikter mellan uppdraget att behandla eller fostra å ena sidan och att ta olika etiska hänsyn till eleven som individ å andra sidan. Det socialiserande uppdraget rör vad som är bra

för eleven *på sikt* och bygger på vissa etiska och pedagogiska överväganden som utgår från allmänna föreställningar om vad som är gott för eleven. Dessa kan emellertid kollidera med etiska hänsyn till eleven *i nuet*, vilka är av mera kontext- och individbunden natur. Det som är gott med tanke på framtiden är inte nödvändigtvis gott eller invändningsfritt i nuet – eller tvärtom. Att t ex hålla fast en elev med våld för att sätta de gränser han själv inte klarar att upprätthålla kan vara berättigat med hänvisning till vissa motiv men framstå som oberättigat ur andra aspekter.

För att organisera uppdraget inriktat på elevernas framtid inrättar institutionen ett system av normer, regler och rutiner i avsikt att vägleda personalen och göra institutionsmedlemmarnas gemensamma liv så smidigt som möjligt. Dessa systemnormer utgör en standardiserad form av styrning som sällan tillåter undantag. Ibland kan systemnormerna förefalla ha utvecklats till självändamål eller i varje fall tycks de bakomliggande bevekelsegrunderna för deras existens ha glömts bort. Samma sak gäller normer om kollegial lojalitet. Ett återkommande exempel är elevers behov av att ha någon förtrogen bland de anställda vilket omöjliggörs av kravet på att allt eleven berättar skall delges hela personalen.

De anställdas berättelser visar hur olika, var för sig rimliga, handlingar blir oförenliga. De visar också hur handlingar som i ett annat sammanhang eller i andra miljöer skulle te sig orimliga kan vara nödvändiga och t o m rimliga med tanke på yrkesuppgiften. Att gå in och kontrollera vad någon gör i duschen är ett sådant exempel.

I en del fall beskrivs en lojalitetskonflikt utan något särskilt påföljande handlingskrav. I dessa fall kan det vara fråga om att välja sida i sin attityd, mellan exempelvis sociala myndigheter och eleven.

De flesta konflikterna rör således situationer där den anställda har svårt att uppfylla flera skyldigheter eller plikter samtidigt. Det kan röra sig om att behandlingssituationen kräver integritetskränkande handlingar mot eleven. Det kan också handla om att kollegorna kräver anpassning till de normer man lokalt på institutionen beslutat medan den svarande skulle vilja ha rätt att handla på annat sätt mot eleven.

Ett huvudintryck är att de berättande har omsorg om eleverna. Det är denna omsorg som försätter dem i svårigheter, eftersom de upplever att deras skyldigheter till eleverna gör att de hamnar i konflikt med systemets eller kollegornas normer. Det finns emellertid exempel som i motsats till detta tyder på avsaknad av medvetenhet om sådana konflikter. Sådana exempel kommer från dem som hävdar att de aldrig hamnat i några etiskt svåra situationer (se ovan). Det finns också de som ger en tämligen distan-

serad beskrivning av det de uppfattar vara en moraliskt svår situation. En anställd ger följande exempel på en konflikt:

Att fostra elever "rätt" när det blir så fel, när eleven kommer hem i sin rätta miljö och umgås med sina underbegåvade bekanta. Ställer eleven upp på min och vår fostran blir det konflikt.

Den svårighet som beskrivs ställer inte den anställde inför något etiskt val. Den konflikt han pekar på är inte hans egen utan elevens problem att hantera två normsystem.

I kontrast mot detta exempel finns andra svar som utgörs av utförliga beskrivningar av de generella svårigheter det kan innebära att visa respekt för unga individer vars handlingar man själv avskyr. Variationen i svaren kan sannolikt kopplas till variation hos de svarande när det gäller tillgången till ett språk eller vana att uttrycka de företeelser som det här är fråga om – moraliska fenomen i yrkesvardagen. Språket är en förutsättning för reflektion – ett nyanserat språk för moraliska fenomen ger möjlighet att varsebli och göra åtskillnad på olika moraliskt signifikanta händelser som finns integrerade i vardagen runt omkring oss. Det betyder inte att alla berättelser om etiska konflikter i denna undersökning är "språkligt" avancerade. De flesta är ytterst konkreta. Det som utmärker dem är emellertid att de visar skrivarens förmåga att göra åtskillnad på olika alternativ i situationer eller att varsebli och ge uttryck för begränsningarna i de val som finns.

De etiska hänsyn som står på spel är framförallt respekten för elevens integritet och rätt till självbestämmande, men också skyldigheten att skydda eleven mot skada åsamkad av sig själv eller andra. Med integritet menas i detta fall upplevelsen av kontroll över sin egen person (jfr Collste, 1997). Integritetsprincipen hotas av att den anställde av olika skäl gör intrång på elevens privatliv i olika avseenden. Det kan gälla att med våld avskilja en elev eller att låsa in en elev. Det kan gälla att kontrollera en duschande elev eller att läsa brev och adressböcker för att spåra en elev som rymt.

Konfidentialitetsprinciper skapar också konflikter för de anställda. Det kan i vissa situationer finnas krav på öppenhet i personalgruppen som den anställde inte vill uppfylla av hänsyn till förtroenden som eleven givit.

Den kategorisering av de etiska konflikterna som görs i följande presentation är en av flera tänkbara. Kategorierna bygger på de etiska principer som står på spel i de fall berättelserna rör den anställdes handlande. Dessa

principer är

1. Respekt för elevens *integritet*. Exempelvis att tvinga upp en naken elev ur sängen eller ej.
2. Respekt för elevens *självbestämmande*. Exempelvis att låta elever inleda kärleksförhållanden eller hindra dem.
3. *Konfidentialitet*. Exempelvis att behålla elevs förtroenden eller vidareföra dem.
4. *Skadeskydd*. Exempelvis att kontrollera misstänkt drogmissbruk eller ej.
5. *Lojalitet*. Exempelvis att vara lojal med kollega eller elev vid konflikt dem emellan.

Dessa principer kan komma i konflikt med varandra och med andra styrande principer. Interna systemnormer, sådana regler som institutionerna utvecklar för att fullgöra uppgiften på ett likartat och smidigt sätt kan ibland kollidera med hänsyn till eleven. Externa systemnormer från andra myndigheter, främst socialförvaltning, kan också komma i konflikt med vad den anställde anser vara rimliga hänsyn till eleven. De etiska principerna kan också komma i konflikt med den anställdes personliga behov, vilka aktualiseras i några av de beskrivna situationerna. Dessa behandlas inte fortsättningsvis då de rör tämligen triviala situationer som exempelvis om den anställde eller eleven skall avgöra val av TV-program, när båda har planerat att se på TV. En kategori av berättelser faller delvis utanför, nämligen de etniska problemen. De beskrivs inte som den anställdes inre konflikter mellan olika handlingsalternativ eller lojaliteter. De utgörs av generella kulturkollisioner och reflektioner över dessa.

Sammanfattningsvis kan den anställdes etiska problemområde beskrivas antingen som en balansakt mellan att ta hänsyn till eleven i nuet och uppdraget att fostra och ge behandling med tanke på framtiden, eller som en konflikt mellan att tillgodose elevens behov och att uppfylla systemets och kollegornas normer.

Vad studien inte visar

Det kan finnas anledning att också sammanfatta vilka frågor som studien *inte* besvarar. Inga jämförelser mellan olika yrkesgrupper görs. Det betyder att frågor om olika utbildningsbakgrund ger olika typer av svar på vad som är etiskt problematiskt inte besvaras. Inte heller görs jämförelser mellan svaren från olika institutioner, trots att det är tänkbar att olika behandlingsmodeller ger upphov till olika grad av lyhördhet inför etiska problem. Vad beträffar jämförelser mellan män och kvinnor görs inte heller några

jämförelser, när det exempelvis gäller vilka som är mest etiskt medvetna – en fråga som det ibland spekuleras i. Den enda skillnaden av relevans för denna studie är att män och kvinnor ibland kan försättas i olika situationer av etisk karaktär. Det är exempelvis huvudsakligen män som problematiserar fysisk kontakt med eleverna som ett etiskt problem.

Anledningen till att tänkbara jämförelser utesluts ur analysen är att studiens syfte är att få en bild över de etiska problem som verksamheten innefattar och därmed kartlägga vilka olika slags etiska svårigheter som de anställda kan hamna i. De anställda är således uppgiftslämnare om verksamheten, inte om sin egen kompetens. Syftet är inte att mäta moralisk mognad eller göra andra komparativa studier. Skulle någon till äventyrs vilja mäta skillnader mellan grupper bör man överväga en annan undersökningsdesign.

Behandling och integritet

Åtskilliga av de beskrivna situationerna handlar om etiska problem som uppstår när personalen utför sina behandlande eller fostrande uppgifter.

Den yrkesmässiga relationen är ett tvång eftersom eleven inte kan välja bort den och knappast den anställde heller, med mindre än att han eller hon säger upp sig. I detta avsnitt behandlas det tvång som ibland utövas mot en enskild individ inom ramen för placeringen.

Avskiljande

Att utöva tvång mot elever i olika former försätter den anställde i etiska svårigheter. "Isoleringar, visitationer med urinprov, mycket av det dagliga arbetet svävar i en moraliskt osäker sfär" skriver en anställd. Avskiljande och isolering tillhör de svåraste tvångsingripandena. En del tvång berättigas genom att det avser att skydda eleven eller andra mot skada.

För mig har alltid situationen då man behöver avskilja elev varit en sådan situation där jag varit osäker på att jag handlat rätt. Min syn att inte bruka våld utan att lösa konflikter på annat sätt ställs på sin spets. Rent behandlingsmässigt ser jag vinsten av att avskilja men jag mår inte bra efteråt.

Ytterligare en anställd beskriver problemet med sina egna skuld känslor vid utövandet av tvång mot en elev.

En situation när man måste gå in och hålla fast fysiskt för att förhindra våld. Att då vara konsekvent i sitt handlande

och inte bli kuivad av elevens sorg. Att sedan efteråt skilja skuldkänslorna åt. Att fortsätta se det rätta i handlandet som i slutändan innebär trygghet åt eleven. Etiskt är det lätt att man efteråt känner skuld och att man kränkt eleven, även om man moraliskt ser att i det längre loppet är handlandet tryggt för eleven.

Dessa exempel illustrerar den inbyggda konflikt som finns i en verksamhet som syftar till att hjälpa en individ att utvecklas för att klara framtiden.

Det som är berättigat med hänvisning till att utveckla elevens framtida möjligheter att sätta sina egna gränser förutsätter ett handlande som i nuet kan anses felaktigt genom att det inbegriper ett tvingande ingripande. Det påminner om det klassiska föräldradilemmat, när föräldrar måste ingripa mot (kränka) sitt barn och berättiga sitt handlande med att hävda att barnet förstår sitt eget bästa först i efterhand. Den pedagogiska uppgiften för § 12-hemmet – att påverka eleven till ett för omgivningen och sig själv acceptabelt handlande – kräver att personalen gör en bedömning av vad slags tvång i nuet som kan försvaras med att det gynnar eleven på sikt.

En annan anställd ser isolering som en möjlighet till förbättrad kontakt och reflekterar över det berättigade i att använda denna åtgärd för att uppnå en i nuet bra situation.

En elev som under en tid kraftigt provocerat och testat gränserna för hur långt man kan gå. Är det O.K. att ”provocera” honom till en avskiljningssituation för att få anledning att avskilja honom och med detta få den gyllene stunden tillsammans med eleven som man brukar få i dessa situationer. Med gyllene stund menar jag – ett bra samtal, en kontakt utöver det vanliga.

Här hänvisar den anställde till en temporärt god konsekvens av avskiljande, genom att en sådan åtgärd ibland kan ge god kontakt. Den anställde frågar sig emellertid om det kan vara berättigat att manipulera eleven för att få till stånd sådan kontakt.

Sammanfattningsvis framstår tvångssituationer som problematiska för anställda, när de tvivlar på det berättigade i sin maktutövning. Elevens försvar väcker tvivel och den anställde frågar sig om det används mera våld än nöden kräver.

Intrång i privat sfär

Behandlingsansvaret för eleverna försätter den anställde i åtskilliga etiskt svårbedömda situationer. Det faktum att eleverna lever på institutionen och att behandlingen omfattar alla dygnets tänkbara situationer skapar en närhet som kan vara svår att balansera. I kategorin som samlar konflikter kring konfidentialitet (se nedan) berörs elevernas behov av förtroendefulla kontakter och de begränsningar i det privata som personalen skapar med normen om att alla skall veta allt om alla elever. I de exempel som behandlas här handlar det om fysisk närhet och om den anställdes motvilja mot att väcka elever på morgonen och försöka få dem ur sängen.

Vid väckning av elever, när de ej vill stiga upp, om man drar av täcket och de ligger nakna och gör ingenting för att skyla sig. Tvingar upp dem, ramlar ihop som en hösäck på golvet rent nakna, får på dem en morgonrock, allt detta sker under tvång. Lyfter ut eleven i duschen, men *duschar dem inte*. Allt detta stöter mig hemskt mycket både moraliskt och etiskt.

En annan anställd beskriver också sin motvilja mot att få upp elever till varje pris – undantaget våld – och hur han därför ofta misslyckas. Han utvecklar också ett resonemang om det inkonsekventa i att säga att eleven skall ta ansvar för sitt eget liv och samtidigt inte ens kräva att de sköter sitt uppstigande själva. Intrång motiveras ibland av kontrollkrav som är till för att skydda eleven.

Om en elev duschar för länge och ej svarar på tilltal bör jag gå in och kolla så att eleven ej har suiciderat. Moraliskt rätt för mig men etiskt ett övergrepp.

Av samma skäl är kravet på kontroll vid urinprov svårt att undgå, vilket skapar problem som framgår av två liknande exempel.

Om en elev skall lämna urinprov för koll av narkotika eller alkohol. Svårigheten ligger i att jag skall se till att det ej fuskas med provet. Vilket innebär att jag skall se på. Detta är oetiskt.

Det finns mycket som är oetiskt – att behöva ta urinprov på en ungdom som kan ha blivit utsatt för sexuella övergrepp, där personal skall vara med och titta på.

En annan typ av intrång i elevernas privata sfär sker när de har rymt och personalen skall försöka spåra dem.

När elever har rymt och man läser igenom deras brev, adressböcker m m för att kunna spåra upp dem. Eller att man läser brev för att ha en viss koll på dem.

En annan variant av respekt för elevens integritet beskrivs av en lärare som betonar vikten av att välja de ord och handlingar som gör att man undviker att såra eleverna, då de ofta avslöjar sin okunnighet i köket. "Då måste man ta sig i akt så att man inte säger något sårande eller kränkande som t ex Vet du inte vad en tsk är? Vet du inte att makrill är en fisk?"

En ytterligare variant av svårigheter handlar om att sätta gränser för elevens privat sfär handlar om fysiskt kontakt mellan anställda och elever. Eleverna söker enligt berättelserna gärna fysiskt kontakt och det kan vara svårt att avgöra var gränsen går för en sund sådan kontakt. En anställd skriver:

Dels hur mycket fysiskt kontakt som man kan tillåta sig ha med pojkelever vid t ex brottning, armbrytning. Min erfarenhet genom åren är att lek lätt blir allvar och att därför även fysisk kontakt bör undvikas åtminstone med gatuboxarbarnen. Dels hur mycket beröring av flickelever man kan tillåta sig. Det händer att flickelever vill ha massage i t ex nacken eller bli smekta i håret. Det är min erfarenhet också att det bör undvikas p g a att de som frågar ofta är distanslösa.

Den anställda måste hantera elevernas behov av kontakt och avläsa vad som är uttryck för problem och balansera sitt sätt att svara på eleverna. Att vara avvisande kan, ur den anställdes perspektiv, vara uttryck för hänsyn även om eleven inte uppfattar det så. Terapeutiskt bemötande är integrerat med etiska överväganden.

Rätten till självbestämmande

En kategori av situationer handlar om konflikter i relation till elevernas rätt till självbestämmande. Autonomiprincipen – rätten att bestämma över sig själv så länge det inte inkräktar på andras rätt – har allt större betydelse i flera sektorer i vårt samhälle. Individen tillfrågas t ex i sjukvården om samtycke till olika åtgärder på ett sätt som var ovanligt för bara några årti-

onden sedan. Även när det gäller unga individer har rätten till självbestämmande större vikt idag än tidigare. Ett exempel på denna utveckling är att allt yngre barn hörs om sin mening vid vårdnadstvister. Skolan ger också ökad valfrihet allt lägre i åldrarna.

På en institution där många vistas och behandlas under tvång, är självbestämmandeprincipen problematisk redan i utgångspunkten. Om det dessutom, som på § 12-hemmen gäller unga individer, vilka kan antas ibland ha svårt att avgöra vad som är till skada för dem själva, är tillämpningen av självbestämmandeprincipen ännu mera komplicerad. Gränssättning – att få eleverna att hålla sig inom gränser som andra sätter för dem i brist på egna – är ofta ett led i behandlingen. Sådan gränssättning kan upplevas som oförenlig med självbestämmande i åtminstone vissa avseenden.

De flesta exemplen i denna kategori beskriver den anställdes betänkligheter inför att lägga sig i och minska elevens autonomi. En anställd beskriver emellertid sitt etiska problem på ett sätt som är motsatt de övriga. Han beklagar att "ett nytt förhållningssätt där undvikande av konflikter blivit ledstjärnan". Han känner sig förvirrad eftersom han vill sätta gränser och försöka göra ett ansvarsfullt arbete, men eftersom det skulle innebära en konflikt med eleven blir han passiv. Det framgår inte vilka bevekelsegrunder som ligger bakom institutionens förändrade förhållningssätt. Hans invändning går ut på att han själv anser att yrkesuppgiften förutsätter att han tar konflikt med eleven vilket tycks ha blivit tabu på hans arbetsplats.

När skall man lägga sig i?

Några anställda beskriver etiska konflikter i förhållande till elevernas rätt att själva bestämma över sig själva. De frågar sig om det är berättigat att lägga sig i när eleverna kan tänkas ha svårt att se konsekvenserna av sina egna beslut. En variant på sådana händelser är när en elev blivit gravid och vill behålla barnet.

18-årig elev gravid. Balansgången att bara råda henne utan att för mycket ta in sin egen åsikt om hennes situation är svår. Då eleven är SoL-placerad och är på god väg att leva ett liv utan myndigheternas inblandning.

En annan elev har en mindre gynnsam situation och den anställdes bedömning av framtida problem är mörkare.

En ung flicka är gravid. Alla är medvetna om att hennes situation (mognad, kompetens, socialt sammanhang) är sådan att hon kommer att få mycket svårt att klara av rollen som mamma. Det finns en stor risk att barnet kommer att omhändertas. Att i detta fall ändå kunna stötta flickan och acceptera hennes beslut att behålla barnet är viktigt och rätt men svårt.

Att lägga sig i elevernas parrelationer kan skapa konflikter för den anställde.

Det svåraste arbetet är när en pojke och en flicka blir kära i varandra och man är rädd för att de försöker få sexuella känslor och man skall bryta och övervaka dem, man blir polis. Svårt att motivera varför man inte får tycka om varandra när man är 16 år.

Vistelsen på en institution medför inskränkningar i självbestämmandet. Rätten att inleda sexuella relationer är en sådan inskränkning. I ett annat fall sätter den anställde elevernas sätt att inleda sexuella relationer i samband med deras totala livsproblematik och konsekvenserna av institutionens regler kompliceras utöver inskränkning av självbestämmandet.

Många av våra elever och då företrädesvis flickor har varit utnyttjade sexuellt tidigare. Det händer att eleverna inleder ett spel eller sexrelation vilket är förbjudet på vår institution. Detta leder till utskrivning. Jag upplever att eleverna ofta inleder relationen för att vara någon. Det blir då helt fel att skriva ut eleven för att de har ett stort relationsproblem.

Inskränkningar av elevens ansvar

En annan variant på moraliska problem vad gäller självbestämmandeprincipen tas upp av en del anställda i relation till vanliga rättigheter som att ringa vem man vill eller ha kontakt utanför institutionen.

Hos oss får eleverna ringa sin familj men ej flickvänner. Tycker det är svårt att motivera ett nej, men reglerna är sådana.

En anställd sätter inskränkningarna av elementära friheter i relation till institutionens repressiva drag. Delar av hans resonemang återges här.

Å ena sidan säger vi "nu är det dags att ta ansvar för ditt liv" men å andra sidan behandlar vi dem som icke socialt kompetenta personer. Inga permissioner den första månaden, inga fria telefonsamtal samt blind lydnad. /../ Budskapet till eleven blir att ansvar är det samma som anpassning till yttre påverkan. En socialiseringsprocess på institutionens villkor/.../ Osökt kommer jag att tänka på straff. Inte vård.

De sammanlagda intrycken av konflikterna kring självbestämmande-principen är att dessa är dels av generell art och dels rör specifika händelser. När det gäller enskilda elever har den anställde att väga konsekvenserna av elevens egna beslut mot skyldigheten att skydda denne mot olika typer av skada. När det gäller synen på elevernas självbestämmande i institutionens pedagogik eller behandlingsfilosofi handlar det mera om konsekvenserna för elevernas möjlighet till utveckling av ett eget ansvarstagande.

Konfidentialitet

Nitton exempel beskriver etiska problem som har att göra med att antingen bevara ett förtroende eller att röja det. I de flesta fallen rör det sig om att den anställde av olika skäl anser det nödvändigt att röja *förtroenden från* en elev *till* andra inom enheten. I andra fall rör det sig om att *ge information om* eleven *till* personer utanför § 12-hemmet och i något fall rör det sig om att delge känslig *information till* eleven.

Misshandel och övergrepp

En variant på tysthetsproblem är att den anställde får vetskap om att eleven har varit eller fortfarande är utsatt för övergrepp, misshandel eller sexuella övergrepp i hemmet eller på institutionen. Den anställde vill anmäla till sociala myndigheter och få till stånd en utredning, men eleven vill inte och vägrar i vissa fall att samarbeta och hotar med att ta tillbaka och säga att han eller hon har ljugit om den anställde röjer informationen till andra. En anställd beskriver följande situation.

En frivilligt placerad flicka berättar att hon blivit misshandlad av sin far sedan hon var liten. Hon är mycket rädd för honom. Flickan hävdar att hon tar tillbaka detta och påstår att hon har ljugit om jag berättar detta för soc och de påbörjar en utredning. Min skyldighet är förstås att meddela

omständigheterna till soc. Jag vet att hon inte ljuger om att misshandeln sker. Flickan riskerar att åter placeras i hemmet om hon och familjemedlemmarna bevarar sin familjehemlighet. Vad händer då med henne? Om pappa vet att hon berättat. Vad är bäst för henne? Kan vi skydda henne om hon inte samarbetar?

I de fall där risken för misshandel kvarstår är skyddet av eleven huvudmotivet i resonemangen. Hur skall man handla för att skydda eleven bäst? Vid dessa handlingsval förefaller lagstiftning och formella regler, dvs anmälningsplikt, spela underordnad roll. Bedömningen som görs tycks vara konsekvensetisk och den anställde försöker avgöra vilket handlingsalternativ som är minst skadligt för eleven. Det finns också exempel där misshandel som tidigare pågått uppdagas. Argumentet för att röja denna information är att förövaren bör bli straffad.

En särskilt känslig typ av förtroenden från elever är sådana som rör information om andra elever. Det gäller information som gör uppgiftslämnaren till tjallare i de andra elevernas ögon. Om personalen får kännedom om exempelvis missbruk genom sådana förtroenden har de att välja på att avslöja uppgiftslämnaren med de konsekvenser det medför för honom, eller att inte röja vem som tjallat och därmed ha sämre möjlighet att leda missbruk eller andra brott i bevis.

Principen om öppenhet i personalgruppen

En variant av konfidentialitetskonflikter är när eleven vill ha garantier för att förtroenden som ges till den anställde inte förs vidare till den övriga personalen. Flera beskriver hur elevernas förtroende begränsas när de gör klart att de inte kan lova tysthet. Ett kortfattat exempel av detta slag är följande.

När en klient vill berätta något för mig, men förbjuder mig att föra det vidare. Då kan jag ej ta emot denna information.

Det förefaller vanligt att man på institutionerna följer en princip – nästan en plikt – om öppenhet inom personalgruppen. Ett exempel på detta är följande.

När eleven kommer till personalen och säger att det jag nu vill berätta för dig skall stanna mellan oss, det är en hemlighet. Viktigt att man upplyser eleven före samtalet. Att vi

inte jobbar på det sättet utan att all personal i den grupp eleven tillhör får ta del av allt.

Det är endast i ett av exemplen som denna princip ifrågasätts.

Jag upplever det svårt att å ena sidan ha näst intill 100 procent öppenhet (allt skall talas om så att alla vet om, eleverna skall veta att allt kommer fram) och å andra sidan kommer det situationer som löser sig bäst om det bara är eleven och jag som vet om det.

Det framgår inte av exemplen om öppenhetsprincipen kräver att alla förtroenden från elever – oavsett innehåll – skall röjas i personalgruppen. De som beskrivit denna typ av situationer som etiskt svårbedömda tycks emellertid hamna i en lojalitetskonflikt, där de dels vill ge eleven möjlighet att ha en förtroendefull relation och dels ger principen om öppenhet i personalgruppen stor vikt.

Röja information om eleven till utanförstående

En variant av etisk konflikt innebär att den anställde står inför ett handlingsval där alternativen är att röja information om eleven för att skydda tredje man eller att hålla tyst. Situationens svårighetsgrad är beroende av vad tredje man skall skyddas mot. I något fall rör det sig om en elev som berättar om att han troligen gjort sig skyldig till en dödsmisshandling. Den anställde fann det nödvändigt att röja sådan information även om han också beklagade förlusten av den förtroendefulla relationen. "Tre års behandlingsarbete tog slut på grund av ett förtroendemissbruk som pojken upplevde det."

I andra fall rör det sig om att den anställde upplever en moralisk plikt att informera om att en elev är inskriven på skolan när han får vistas ute i samhället och delta i olika aktiviteter. Han träffar jämnåriga *helt vanliga flickor och så småningom uppstår en helt vanlig tonårsromans*. Frågan gäller i detta fall om den anställde skall tala om för flickans föräldrar att eleven är inskriven på skolan.

I ett annat fall rör det sig om att kunna umgås naturligt med andra utanför institutionen i sällskap med en elev utan att samtidigt röja information om eleven. En anställd beskriver följande exempel.

Tystnadplikten: När man är ute i samhället t ex på en resa med en elev och någon bekant till behandlingspersonalen plötsligt dyker upp. (Man har inte träffats på länge och den

gode vännen vet inte att man jobbar som behandlingspersonal). Om han då börjar ställa frågor vill man inte vara avvisande utan visa för eleven att man umgås på ett korrekt och ledigt sätt, samtidigt som man måste ha tystnadplikten i åtanke hela tiden.

En annan typ av fall handlar om den information som läraren på institutionen delger mottagande gymnasium. När elever tas in på särskild kvot skall skälen till sådan ansökan anges. Lärare frågar sig:

Hur mycket skall vi delge? Är det en fördel eller belastning för eleven?/.../ Om jag tycker att en elev är svårhanterlig, otrevlig, skall jag uppge detta? Eller skall den nya skolan, lärarna själva dra denna lärdom?

När en konflikt uppstår kring frågan om information om elev skall avslöjas eller ej rör det sig således om skydd av eleven eller skydd av tredje person.

Känslig information till eleven själv

En variant av tysthetsfrågor rör information till eleven om eleven själv. En psykolog som genomför utredningar av eleverna får fram viktig kunskap för förståelse av personen och hans/hennes funktionssätt. Det kan röra sig om bristande resurser, svåra problem eller psykiska hinder. Psykologen kan vara osäker på hur mycket information som skall delges eleven, eftersom "även elevens orealistiska och felaktiga föreställningar om sig själv kan kompensera för låg självkänsla". Vid rättegångar bortses från sådana hänsyn och psykologen ställs inför valet att endast återge delar av psykologutredningen.

En sammanfattning av de olika etiskt svåra situationerna samt de motiv som framskymtar mer eller mindre tydligt i de anställdas berättelser följer nedan i tabell 5. I kolumnen "röja" finns motiven för att röja information från eleven, om eleven och till eleven. I kolumnen "iaktta tysthet" finns motiven för att i samma situationer hålla tyst.

Tabell 5. *De anställdas motiv för att röja information versus iaktta tysthet i olika situationer enligt deras egna beskrivningar*

Röja	vs	Iaktta tysthet
Skydda mot övergrepp		Eleven vädjar om tysthet
Skydda tredje man		Bara om det inte är allvarligt
Öppenhetsprincip i personalgruppen		Skapa en förtrolig relation, lättare att lösa om bara två är inblandade
Förbereda mottagande skola		Ge eleven en chans
Ingripa mot annan elevs missbruk		Ej peka ut tjallare
Umgås naturligt med utanförstående		Dölja att eleven är omhändertagen

Som framgår av tabell 5 leder en bedömning av konsekvenserna för eleven ibland till att tysthet skyddar eleven bäst och ibland till att röjandet av information är bäst för eleven. I vissa situationer är respekten för elevens integritet och rätt till självbestämmande aktualiserade principer, exempelvis i de fall eleven vägrar samarbeta vid en eventuell utredning av misshandel eller övergrepp. Sammanfattningsvis kan konstateras att det som gör konfidentialiteten svår är kollisionen mellan tysthetskravet och andra hänsyn till eleven.

Skydd mot skada

I några av de avgivna berättelserna beskrivs situationer där den anställda försöker hjälpa en elev mot att skada sig själv. Konflikten ligger i att ramar och resurser hindrar. En anställd beskriver hur en hjärtsjuk flicka riskerade livet med sitt missbruk. Den anställda hade ordnat läkarkontakter och tandvård, men socialförvaltningen ansåg att hon kunde skrivas ut till en oskyddad tillvaro i missbruksmiljö. Den anställda ville inte skriva ut henne och frågar sig om flickan lever idag.

En annan variant av problem rör missbruk och medicinering. En anställd berättar hur hon inte vill medverka till att ge en elev smärtstillande medicin vid ledbandsskada, eftersom det kan ge upphov till droglängtan. En annan berättar hur elever manipulerar läkare genom att påstå sig ha en panikångest för att få medicin som legal drog. Den anställda beskriver att ett moraliskt dilemma uppstår genom att personalen har information som läkaren inte efterfrågar.

Lojalitetskonflikter

En typ av situationer som flera anställda rapporterar som etiskt problematiska är när deras lojalitet med sociala myndigheter kolliderar med hänsyn till eleven. Det kan gälla beslut som rör enskilda elever. Det kan också röra sig om kritik mot beslut i allmänhet, t ex vad som kallas felplaceringar.

Lojalitet med sociala myndigheter eller elev

Det förekommer situationer när den anställda håller med en elev om att "soc är skit". Det kan röra sig om beslut som socialförvaltningen inte uppfyller eller som återtas. Den anställda uttrycker förståelse för elevens ilska eller besvikelse. I något fall rör det sig om en lovad flyttning som inte blir av. I följande fall rör det sig om en inställd hemresa.

En elev har blivit lovad hemresa sedan en vecka tillbaka. En timme före hemresan får han besked om att det ej blir någon hemresa. Anledningen är att ansvarig personal ej varit i kontakt med elevens socialassistent innan löftet /.../ Eleven blir förtvivlad och slår bl a sönder en stol. Moraliskt sett skall en sådan handling rendera i vissa åtgärder men ur etisk synvinkel har eleven utsatts för oacceptabel behandling, så hur skall jag agera.

Det kan också röra sig om att den anställda finner skäl att handla i strid mot det socialförvaltningen beslutat, exempelvis låter mor och son träffa varandra i hemmet trots att socialsekreteraren beslutat att det inte skall ske. Den anställda försvarar sin ohörsamhet med "att jag rent behandlingsmässigt gjorde rätt trots att jag gick emot ett av socialsekreteraren redan fattat beslut".

Allmän kritik mot sociala myndigheters beslut

De anställda uttrycker kritik mot vissa beslut om placering som fattas av sociala myndigheter. Flera av dem uttrycker att de upplever svårigheter att genomföra en verksamhet som påtvingas etiskt tvivelaktiga förutsättningar. Det gäller felplacering av elever som behöver psykiatrisk vård, t ex borderlinepatienter. Det gäller också att fängelsekunder blandas med vad som kallas vanliga problem.

Vid ett par tillfällen har jag ansett att socialförvaltningarna har gått in på fel sätt mot vissa ungdomar. Dessa har utsatts för onödigt stor stämplingsrisk. Med detta menar jag att

ungdomen kanske identifierar sig med större avvikare än vad de egentligen är.

Flera påpekar att elever skickas till olika institutioner och slussas vidare till "oseriösa ställen". En anställd påpekar att det är ett moraliskt dilemma att tvingas göra vad han kallar "lagliga övergrepp" genom "ogenomtänkta ingripanden som gör mera skada än nytta". Han fortsätter:

Man skickar ungarna härs och tvärs på olika institutioner. När de sedan gör uppror mot detta blir det isolering eller någon annan åtgärd. Detta sätt som socialvården ingriper på och på så sätt bidrar till att de brustna bindningarna upprätthålls är mitt största etiska dilemma.

Ramarna för relationen mellan de anställda och eleverna påverkas av socialsekreterarnas beslut och socialförvaltningarnas policy. Det som uttrycks i de ovan beskrivna konflikterna är en kritisk hållning till underlaget för placeringsbeslut. En del av eleverna som finns på institutionen borde inte vara där enligt den anställdes uppfattning. Att anpassa sig och bedriva denna verksamhet utgör en konflikt i sig.

Den först nämnda varianten handlar om att ta ställning för eleven i stället för att vara lojal med socialsekreteraren. Någon uttrycker sin förståelse för och tröstar eleven, någon annan tar saken i egna händer och går emot socialsekreterarens beslut. Lojalitetsbrottet förefaller vara svårupptäckt för omgivningen. Likväl skapar det en inre konflikt hos den anställda.

Kollegial lojalitet

Konflikter uppstår också genom att den kollegiala lojaliteten kräver en anpassning som ibland går ut över vad den anställda egentligen tycker är rätt. Det är framförallt två typer av invändningar eller kritik mot kollegor på institutionen som uttrycks i berättelserna. Den största gruppen gäller kollegor som på olika sätt handlar, vad skribenten anser vara, oetiskt i relation till eleverna. Den andra typen av kritik gäller kollegors attityder och deras sätt att ge uttryck för dessa.

Kollegors övertramp

De flesta konflikter som behandlar kollegors sätt att hantera relationen till eleverna handlar om olika typer av övertramp och svårigheten att inte kunna ta parti för eleven.

Om en konflikt uppstår mellan annan personal och elev. Det visar sig att personalen är en del av problemet. Att moraliskt då backa upp personalen samtidigt som det blir otrovärdigt i elevens ögon. Det kan ju vara så att eleven har rätt. Detta kan då bli svårt att hantera eftersom det gäller att bibehålla förtroendet och ärligheten till eleven samtidigt som personalstyrkan bör vara enig och hålla ihop.

I detta exempel liksom i flera rör det sig om tillspetsade situationer, där en kollega dragits in i en konflikt eller låtit sig provoceras. I andra fall rör det sig om mera varaktiga uttryck för maktmissbruk och den anställdes svårigheter att säga ifrån. Någon beskriver kollegors härsklystnad och lust att straffa elever ytterligare utöver själva institutionsplaceringen.

En anställd skriver:

Det förekommer våld mot våra ungdomar som i allra högsta grad är omoraliskt och oetiskt. Hur ska vi kunna lära ut icke-våldsmetoder då det finns personal som tycker att lite "hårda tag" är av vikt för behandlingen.

När det gäller olikhet i grundläggande förhållningssätt till eleverna tycks en svårighet vara avsaknaden på gemensamma diskussioner. En anställd beskriver risken med "rigid regelsättning". I brist på tydligt ledarskap finns det, enligt skribenten, risk för utveckling av sådan rigiditet, där dessutom återkoppling endast betyder en granskning av om man utfört jobbet inom reglerna eller ej.

Flera fall handlar om att en kollega, trots att det är uppenbart, förnekar att han är arg. Eleven försöker få sin uppfattning (att kollegan är arg) bekräftad men den anställde förmår inte ge denna bekräftelse. "Vad säger man? Stöttar man det ens medarbetare sagt eftersom det är praxis, även om det känns fel, eller håller man med eleven?" Andra beskriver sin besvikelse över kollegor som drar sig undan svåra beslut och situationer där det finns risk att komma i konflikt med eleverna.

När det gäller kritik mot kollegors attityder avses dels nedvärderande kvinnosyn och dels invandrarfientlighet. "Att trycka till någon utlänning är enligt viss personal OK, ren rasism." En annan anställd beskriver hur "personalen kan sitta och prata invandrapolitik i negativ form, när vi har invandrabarn runt omkring oss."

Några kollegiala svårigheter kan tolkas som könsrollsproblem, där den anställde försöker uttrycka en mera positiv kvinnosyn än eleverna ger uttryck för, men har svårt att finna uttryckssätt för detta.

En manlig anställd skriver:

Det gäller för oss manliga personal att vara övertydliga när det gäller vår kvinnosyn, då våra ungdomar väldigt ofta har en dålig kvinnosyn. Vid städning t ex: En kvinnlig personal uppmanar en ungdom att städa. Han vägrar. Vad gör jag som manlig personal? Går jag in i konflikten som man och tar över eller som kollega. Hur uppfattas jag och hur uppfattas kvinnan ur ungdomens synvinkel. Förstärks den dåliga kvinnosynen? Det kan bli fel hur jag än agerar.

En annan manlig anställd låter undslippa sig en kommentar som avspeglar att konkurrensen mellan könen också kan vara till männen nackdel. Han skriver om "kvinnornas självpåtagna rätt att i alla vårdnadsfrågor anse sig överlägsna männen i alla frågor, icke minst hur pojkar skall bli som män."

Det gemensamma problemet i samtliga fall av konflikter med upphov i den kollegiala lojaliteten är svårigheten att öppet invända eller diskutera olika åsikter, sätt att förhålla sig eller tänkbara handlingsalternativ. Det förefaller tabu att problematisera varandras uppfattningar eller handlingar.

Etniska konflikter

Åtta av de beskrivna problemsituationerna behandlar problem som uppstår i mötet med invandrarungdomar. De kan snarare kallas etniska än etiska konflikter. Det kan gälla kulturella skillnader ungdomarna emellan. Det kan också gälla problem i kontakten med invandrade föräldrar. En kvinnlig anställd har svårigheter att bli accepterad av fadern till en elev hon var kontaktman för. Såväl denna berättelse som andra betonar invandrarungdomarnas svåra mellanställning mellan försvenskning och trohet mot sin egen kultur.

En anställd tycker det är svårt att arbeta med invandrarungdomar för att hans ingripanden ges en annan innebörd av dessa.

De använder många gånger sig av att kalla oss personal för rasister när man begränsar och gränssätter. Det kan även vara svårt att veta när någon från en annan kultur känner sig kränkt. Jag tror att vi skulle behöva en större kulturkompetens.

De problem som de anställda beskriver inom denna kategori gäller kulturella skillnader mellan ungdomar, föräldrar och de anställda. De etiska svårigheter som dessa olikheter kan ge upphov till och som kan tolkas in i

berättelserna har att göra med respekten för andra kulturers normer. Emellertid är det lite i berättelserna som ger stöd för denna tolkning. Det förefaller mera vara fråga om att olikheterna kan ge upphov till svårigheter i kommunikationen och att de kan användas mot den anställda eller vändas emot honom eller henne.

Diskussion

Ett inifrånperspektiv

Målet för § 12-hemmens verksamhet är att bereda vård av god kvalitet utifrån individuella vårdbehov med beaktande av närhetsprincipen. Samhället har genom att ta över den enskildes självbestämmande iklätt sig ett särskilt ansvar för att tillhandahålla god vård och behandling, vägledad av etiska överväganden (SiS Dnr 102/94). Den etiska grunden för att utöva tvångsvård diskuteras inte i måldokumentet, men konsekvensen av att samhället övertar individens självbestämmande är att vården måste vara god och att den skall vägledas av etiska överväganden.

Samma förhållningssätt avspeglas i de berättelser om etiska svåra situationer som de anställda bidragit med till föreliggande forskning. De problematiserar i sina berättelser inte själva utgångspunkten för arbetet – att de medverkar i tvångsåtgärder. Deras perspektiv utgår från verkställandet av vården under de omständigheter och inom de ramar som står utanför den anställdes möjlighet att påverka. De anställda fokuserar därmed sina egna handlingar inom de rådande förutsättningarna, vilket förefaller rimligt ur yrkesetisk synpunkt.

Inom verksamhetens ramar finns åtskilliga etiska överväganden att uppmärksamma och det är dessa som de anställda har direkt ansvar för. Varken måldokumentet eller de anställda problematiserar således det etiska fundamentet för själva tvångsvården. Inte heller denna rapport kommer att diskutera detta fundament. I stället diskuteras resultaten i relation till de anställdas uppgifter inom ramen för tvångsvård och behandling – ett inifrånperspektiv.

Att tvångsvård provocerar fram svåra etiska ställningstaganden för den som yrkesmässigt verkställer den bekräftas av denna första delstudies resultat. Det som är studiens tillskott är att det med hjälp av resultaten går att urskilja ett antal olika typer av situationer som kräver etiska överväganden och som en anställd har anledning att vara förberedd på. Vi kan kalla dessa situationer för *etiska fallgropar*.

Studien gör inte anspråk på att ha avtäckt samtliga tänkbara fallgropar. De 83 personer som är uppgiftslämnare kan ha undgått eller förbisett vissa

etiska konfliktsituationer. De kan också ha varit med om händelser som andra skulle beteckna som etiskt problematiska utan att de själva noterat den etiska utmaningen. Olika grad av känslighet och empatisk hållning, olika varseblivning och olika grad av förvärvad avtrubbning kan medföra att de anställda inte observerar samtliga tänkbara fallgropar.

En övergripande etisk problematik som framkommer gäller den anställandes önskan att göra undantag från rådande systemnormer eller institutionsregler av etiska hänsyn till en elev. Att hävda förbud mot att ringa flickvännen, att tvinga en naken yngling ur sängen, att övervaka ett förälskat par, att försvara en kollegas övertramp – dessa är exempel på handlingskrav som den anställde upplever som svåra. I det enskilda fallet kan det ibland vara svårt att finna en föreskriven handling berättigad.

Ett annat mönster som framträder är förknippat med ansvaret för elevens utveckling och svårigheten att förutse framtida konsekvenser av handlingar i nuet.

Fyra fallgropar

Slutsatserna av denna rapport kan beskrivas med hjälp av fyra förekommande fallgropar samt de reflekterande frågor, som kan tänkas fungera som skydd mot att snubbla ner i dem.

Att tränga sig på...

De anställda har i uppgift att vårda, behandla och fostra ungdomarna så att de utvecklar en egen förmåga att ta ansvar för sin situation. Metoderna för att uppnå detta innefattar ibland att eleverna utsätts för öppen påverkan, gränssättning, kontroll och övervakning. Livet på institutionen och behandlingsmålen motiverar handlingar som är eller kan uppfattas som integritetskränkande för eleven. Exempel på sådana handlingar är att tvinga upp elever ur sängen och övervaka dem i duschen. Andra exempel är att läsa deras brev och dagböcker. Att hålla fast eller låsa in är den tydligaste integritetskränkningen i den meningen att den anställde berövar eleven hans kontroll över sig själv.

Dessa handlingar kan utgöra etiska fallgropar om den anställde varken för sig själv eller eleven kan formulera vad som gör dem berättigade. Att kunna språkliggöra sina bevekelsegrunder och kunna genomföra etisk reflektion förefaller vara viktigt för att den anställde inte skall falla i gropan.

I en yrkesroll som innebär makt över andra, såsom i detta fall rätten att utöva tvång, är det nödvändigt att reflektera över sina egna motiv. Den anställde måste ha kontroll över maktmänniskan i sig. Frågan som den anställde skall kunna besvara för att undvika fallgropan är: Vilket värde är i

denna situation överordnat elevens rätt till integritet? Är det skydd av honom själv, av andra? Är det ett led i fostran? Är det en nödvändig kontroll?

Genom att ställa sig dessa och liknande relevanta frågor kan den som står inför ett etiskt val, där elevens integritet står på spel, pröva vilket handlingsalternativ som är moraliskt berättigat i förhållande till eleven och andra berörda.

Att bestämma över ...

Elever står ibland inför livsavgörande beslut som den anställde kan ha anledning att ge synpunkter på. Det kan exempelvis röra graviditet hos unga elever, vars förmåga att ta hand om ett barn sätts ifråga. Andra situationer kan röra elevernas rätt att inleda parrelationer. Ytterligare andra, mindre allvarliga, rör rätten att telefonera till vem man vill.

Frågor som rör självbestämmande formuleras sannolikt utifrån ett annat perspektiv i § 12-hemmens verksamhet än de gör i andra sammanhang i samhället. Genom att eleverna är fråntagna rätten att själva bestämma över sin vistelse börjar de så inte på samma punkt som andra individer. Det finns anledning att anta att eftersom elevernas rättigheter är beskurna genom placeringen, så beskärs de på andra rättigheter utan att varken de eller de anställda observerar att så sker. Det innebär att den provkarta på etiskt svåra situationer som aktualiserar elevernas rätt till självbestämmande sannolikt skulle bli längre om personalen kunde avtäcka sina egna förgivettaganden.

Frågor som den anställde skulle kunna ställa sig för att undersöka det berättigade i att påverka elevernas beslut och minska deras självbestämmande är: Finns det i denna situation något viktigare värde att värna om än elevens rätt att bestämma, exempelvis att skydda eleven eller skydda elevens eventuella barn. En fråga av mera pedagogiskt slag är: hur skall jag handla för att eleven skall utveckla eget ansvarstagande?

Hålla tyst eller röja

Frågorna om att ibland hålla inne med information och ibland röja information innefattar en rad avgöranden, där motiven kan tåla en granskning. Det framkommer att anställda ibland håller inne med uppgifter, vars röjande skulle innebära t ex att misshandel av eleven skulle avslöjas. Det framkommer också att förtroenden som eleven vill ge den anställde inte kan tas emot för att principen om öppenhet inom personalgruppen är viktig.

Frågor att ställa inför denna typ av etiska ställningstaganden är exempelvis: Vem skyddar jag med min tysthet, eleven, elevens familj, mig själv? Vad uppnår jag med min öppenhet, goda relationer till personalen

eller till eleven? Vad gör mitt val om tysthet eller öppenhet berättigat, vilka motiv väger tyngst?

Vara lojal

En känslig fråga på § 12-hemmen liksom inom alla sociala grupper är kravet på lojalitet. Vi är alla beroende av kollegornas gillande och farhågan att gå miste om gruppens acceptans får oss ibland att handla i strid med våra egna övertygelser. Inom yrkesgrupper kan normen om lojalitet ibland medföra att gruppen håller ihop mot de som uppfattas som motparter t ex elever. Det händer t o m att kollegor håller ihop för att skydda medlemmar som begår övertramp eller hjälper till att mörklägga etiskt tvivelaktiga handlingar.

Kollegor är människor till vilka man också skall ta etiska hänsyn. Lojalitet är en moraliskt försvarbar princip. Dock kan den aldrig vara överordnad skydd av den svagare parten. Att vara lojal med en kollega som begår situationsbetingade övertramp i en konflikt med en elev i stället för att vara ärlig i hur man uppfattar situationen är ett exempel på lojalitetskonflikter. Att visa lojalitet med kollega som varaktigt uppträder översittaraktigt mot eleverna är ett annat exempel.

Frågor att ställa sig när lojalitetskonflikter uppträder kan vara: Vem behöver skydd? Vem behöver talesman eller försvarare? Dvs vem behöver min lojalitet?

De i denna undersökning identifierade fyra fallgroparna sammanfattas i tabell 6.

Tabell 6 *Etiska fallgropar för anställda inom tvångsvård av ungdomar*

Fallgrop	Dilemma
Tränga sig på...	Elevens fostran kräver att jag tränger mig på Elevens integritet kränks om jag tränger mig på
Att bestämma över...	Eleven måste lära sig bestämma över sitt liv Vuxna måste ta ansvar när elevens omdöme inte räcker
Hålla tyst eller röja	Elevens livssituation kräver att jag röjer ett förtroende Eleven förlorar tilltro till mig om jag röjer förtroende
Vara lojal	Viktigt att visa att vuxna har gemensam hållning Viktigt att eleven känner att jag är lojal med honom/-henne

Som framgår av såväl texten som den sammanfattande tabellen kan varje fallgrop sägas utgöras av dilemman, etiska konflikter eller etiska val. Des-

sa val, konflikter eller dilemman är emellertid inte en gång för alla givna och de kan ha olika karaktär i olika situationer. Ibland är de rena dilemman, dvs att välja det ena handlingsalternativet utesluter att man samtidigt kan tillgodose det andra. Ibland kan en etisk konflikt lösas genom att man finner en kompromisslösning. Det avgörande för den anställdes möjlighet att handla yrkesetiskt ansvarfullt är att fallgropen upptäcks och att han eller hon kan formulera de frågor som gör etisk reflektion möjlig.

Slutlig reflektion

Att undersöka § 12-hemmen ur ett yrkesetiskt perspektiv inenbär att yrkespraktikens komplexitet framträder. Den använda metoden – att låta de anställda själva berätta om vardagens etiskt svårlösta situationer – ger en rik bild av ett arbete där känslor och relationer utgör viktiga ingredienser och där värdegrunden är viktig för handlandet. Många arbetsuppgifter förefaller svårbemästrade med tanke på alla övriga hänsyn förutom de etiska som de anställda har att överväga. Att språkliggöra vardagens etiska utmaningar för att kunna förhålla sig till dem förefaller nödvändigt, såväl för de anställda som för eleverna, vilka är utelämnade till de anställdas etiska kompetens.

Referenser

- Bayles, M. (1989) *Professional Ethics*. Wadsworth, Belmont, California.
- Berglind, H. & Petterson, U. (1980) *Omsorg som yrke eller omsorg om yrket – en studie om omsorgens professionalisering*. Sekretariatet för framtidsstudier. Trosa.
- Brante, T. (1992) Den sociologiska invändningen. I Bertilsson, M. & Molander, A. (red) *Handling, norm och rationalitet*. Om förhållandet mellan samhällsvetenskap och praktisk filosofi. Bergen: Ariadne förlag, Daidalos.
- Collste, G. (1993) *Etik i datasamhället*. Stockholm: Carlssons förlag.
- Collste, G. (1997) Personlig integritet. I *SOU 1997:39 Integritet, offentlighet och informationsteknik*. s. 785–809.
- Colnerud, G. & Granström, K. (1993) *Respekt för lärare. Om lärares professionella verktyg – yrkesspråk och yrkesetik*. Stockholm: HLS förlag.
- Colnerud, G. (1993) Lärares yrkesetik och professionalism. I Cederström m fl (red) *Lærerprofessionalisme*. Köpenhamn: Unge pædagoger.
- Colnerud, G. (1995) *Etik och praktik i läraryrket. En empirisk studie av lärares yrkesetiska konflikter i grundskolan*. Stockholm: HLS förlag.
- Flanagan, J.C. (1954) The Critical Incident Technique. *Psychological Bulletin* 51: 237-258, 1954.
- Fyhr, G. (1995) *Vårdinstitutioner söker handledning*. En teoretisk analys av ett empiriskt studerat problem. Pedagogiska Institutionen, Stockholms Universitet.
- Gewirth, A. (1986) Professional Ethics: The Separatist Thesis. *Ethics. Volume 96 no 2, 1986*.
- Glaser, B. & Strauss, A. (1967) *The Discovery of Grounded Theory*. Strategies for Qualitative Research. New York: Aldine Publishing Company.
- Goldman, A. (1980) *The Moral Foundations of Professional Ethics*. Otowa: Rowman and Littlefield.
- Hartman, S. (1988) Problemformulering och metodval. I Jensen, M. (red) *Interview med børn*. Socialforskningsinstituttet, Rapport 88:9. Köpenhamn.
- Hellberg, I. (1978) *Studier i professionell organisation*. Sociologiska Institutionen. Göteborg.
- Jenner, H. (1989) *Att göra nytta eller vara god*. Om förhållningssätt i socialt behandlingsarbete. Lund: Studentlitteratur.
- Jönsson, L. (1986) *Att arbeta på barn- och ungdomsinstitution*. Lund: Lunds universitet, *Meddelanden från Socialhögskolan*.

- Liljeström, R. (1983) *Vardagsvett och vetenskap i vårdarbete*. Svenska kommunförbundet. Stockholm.
- Nilstun, T. (1991) *Medicin och moral*. Lund: Studentlitteratur.
- Parsons, T. (1964) Professions. *International Encyclopedia of Social Sciences*, nr 12.
- Peterson, B. (1994) *Forskning och etiska koder*. En introduktion till forskningsetik. Nora: Nya Doxa.
- Ryans, D. G. (1960) *Characteristics of Teachers*. Washington: American Council of Education.
- Selander, S. (1989) Professioner och professionalisering. *Forskning om Utbildning*. Nr 2, 1989.
- Silfverberg, G. (1996) *Att vara god eller att göra rätt. En studie i yrkesetik och praktik*. Nora: Nya Doxa.
- Sockett, H. (1990) Accountability, Trust and Ethical Codes of Practice. I Goodlad, J. (ed) *The Moral Dimensions of Teaching*. San Francisco: Jossey-Bass Inc.
- Strauss, A. & Corbin, J. (1990) *Basics of Qualitative Research*. Grounded Theory Procedures and Techniques. Newbury Park, California: Sage Publications Inc.
- Travers, R. (1964) *An Introduction to Educational Research*. New York: Macmillian Company.

Gunnel Colnerud
Institutionen för Pedagogik
och Psykologi
Linköpings Universitet
581 83 Linköping
tel 013/282148
fax 013/282145

96 04 14

Bilaga 1 a

Till vissa anställda på §12 hem

Hej!

Du har genom ett slumpmässigt förfarande blivit utvald att ingå i en vetenskaplig undersökning om etiska problem i §12 hemmens verksamhet. 150 anställda på landets 35 institutioner ingår i den utvalda gruppen. SiS beviljar medlen till undersökningen.

Undersökningen syftar till att skapa kunskap om vilka etiska problem och svårigheter som kan uppstå, när man yrkesmässigt arbetar med barn och ungdomar i tvångsvård. Det är således *personalens egna* erfarenheter och upplevelser av etiskt svåra situationer som efterfrågas.

Din insats består i att besvara frågan på nästa sida. Ditt svar behandlas konfidentiellt. Endast jag, som ansvarig forskare, kommer att ha tillgång till din och dina kollegors skriftliga berättelser. Jag kommer att analysera dem för att kunna ge en bild av vilka olika typer av etiska problem som personalens vid §12 hem möter.

Du behöver inte anstränga dig för att skriva formellt korrekt. Berätta med dina egna ord. Det viktiga är att jag kan förstå problemet du beskriver.

Resultaten kommer att tillsammans med ytterligare studier utgöra grund för att bättre förstå de etiska dimensioner som finns i mötet mellan den som yrkesmässigt arbetar på en institution och de barn och ungdomar som är inskrivna där. Behovet av sådan kunskap är stort, dels för att skapa bättre förståelse för personalens arbetsvillkor, dels för att kunna förbättra utbildning och fortbildning.

Jag vore tacksam att få ditt svar senast 1.5. -96.

Tack på förhand

Gunnel Colnerud
Fil Dr, Leg Psykolog

Gunnel Colnerud
Institutionen för Pedagogik
och Psykologi
Linköpings Universitet
581 83 Linköping
013/282148

Bakgrundsuppgifter

Din ålder:.....år.

Kön:.....

Utbildning:.....

Anställd som:.....

Uppgiften för Dig är att besvara följande fråga och posta i bifogat svarskuvert:

Du har säkert i ditt arbete stött på situationer då du blivit osäker på hur du bör handla, vad som är moraliskt och etiskt rätt eller fel att göra mot en elev eller annan berörd. Beskriv kortfattat en sådan situation, dvs som är svår ur moralisk eller etisk synvinkel.

Gunnel Colnerud
Institutionen för Pedagogik
och Psykologi
Linköpings Universitet
581 83 Linköping
tel 013/282148

96 05 06
Påminnelse

Bilaga 2 a

Forskning om etiska dilemman på §12 hem.

För en tid sedan fick Du ett brev med anledning av att Du slumpmässigt blivit utvald att ingå i en vetenskaplig undersökning om etiska problem i §12 hemmens verksamhet. Du ombads berätta om etiskt svåra situationer som Du upplevt i din yrkesverksamhet.

Då jag ännu inte fått något svar från Dig upprepar jag min vädjan om Ditt deltagande i undersökningen. Du finner frågan på nästa blad liksom ett nytt svarskuvert. Du svarar anonymt och svaren behandlas konfidentiellt.

Ditt bidrag är viktigt för denna forskning, eftersom resultaten kommer att kunna öka förståelsen för de arbetsvillkor som personal på § 12 hem har, och för de etiska dimensioner som finns i mötet mellan de anställda och de barn och ungdomar som är inskrivna där.

Svara helst genast. Efter den 20 maj hör jag av mig igen.
Om du svarat kan du bortse från denna påminnelse.

Tack för Din medverkan.

Gunnel Colnerud
Institutionen för Pedagogik
och Psykologi
Linköpings Universitet
581 83 Linköping
tel 013/282148

96 05 28
Påminnelse 2

Bilaga 2 b

Forskning om etiska dilemman på §12 hem.

För en tid sedan fick Du ett brev och därefter en påminnelse med anledning av att Du slumpmässigt blivit utvald att ingå i en vetenskaplig undersökning om etiska problem i §12 hemmens verksamhet. Du ombads berätta om etiskt svåra situationer som Du upplevt i din yrkesverksamhet.

Då jag ännu inte fått något svar från Dig upprepar jag min vädjan om Ditt deltagande i undersökningen. Du finner frågan på nästa blad liksom ett nytt svarskuvert. Du svarar anonymt och svaren behandlas konfidentiellt.

Ditt bidrag är viktigt för denna forskning, eftersom resultaten kommer att kunna öka förståelsen för de arbetsvillkor som personal på § 12 hem har, och för de etiska problem som finns i mötet mellan de anställda och de barn och ungdomar som är inskrivna där.

Ditt svar behövs även om du inte har något etiskt problem att berätta om. Skriv i så fall det.

Svara helst genast. Efter den 10 juni hör jag av mig igen.
Om du redan svarat kan du bortse från denna påminnelse.

Tack för Din medverkan.