

# Det som sitter i väggarna

## *Tvångsvård mellan stabilitet och förändring*

KIM SILOW KALLENBERG är fil.dr i etnologi och verksam vid Södertörns högskola och vid Röda korsets högskola. Hennes forskningsintressen berör makt och identitet, med ett särskilt fokus på framför allt genus och klass. I sitt avhandlingsprojekt, Gränsland: Svensk ungdomsvård mellan vård och straff (2016), undersökte hon den statliga tvångsvården av ungdomar, med fokus på behandlingspersonalen vid dessa institutioner och deras yrkeskultur. I ett nytt tvärvetenskapligt forskningsprojekt på Röda korsets högskola undersöker hon tjänstemäns perspektiv på flyktingars psykiska hälsa och sociala deltagande.



**i** den här artikeln är det tvångsvårdsinstitutioner som arbetsplatser och organisationer som undersöks, huvudsakligen utifrån den anställdas perspektiv och baserat i ett etnografiskt material. Det finns fyra former av tvångsvård i Sverige: rättspsykiatrisk vård, tvångsvård av psykiskt sjuka, tvångsvård av vuxna missbrukare och tvångsvård av ungdomar. Här fokuseras enbart ungdomsvården. Särskilda ungdomshem – som är den officiella beteckningen på statliga ungdomshem – kan dels förstås som vårdinstanser för de intagna, och dels som arbetsplatser för dem som är anställda där. Ett annat begrepp som brukar användas för att beskriva t.ex. tvångsvårdsinstitutioner är *människobehandlande organisationer*. Människobehandlande organisationer innefattar dels en relation mellan två människor: i tvångsvården mellan ungdom och behandlingsassistent, och dels innefattar de en relation mellan organisation och klient/patient (Sallnäs, Wiklund & Östberg 2012:33). Därför är det viktigt att även inbegripa organisationen som aktör i analyser av tvångsvårdens sammanhang. Vilka är de olika relationer som en anställd i tvångsvården är inbegripen i, och vilka möjligheter och begränsningar skapar mellanmännsliga relationer och relationer mellan anställd och organisation för behandlingsassistenternas yrkespraktik? Syftet med artikeln är att utforska den professionella identitet som artikuleras i en behandlingsassistents utsagor i spänningen mellan framför allt ekonomi och vård.

### METOD OCH TEORI

Artikeln analyserar ett empiriskt material bestående av två intervjuer med en och samma person: behandlings-

assistenten Kjell. Behandlingsassistenter är den personalkategori som arbetar närmast ungdomarna på de särskilda ungdomshemmen med arbetsuppgifter som sträcker sig från omvårdnad (matlagning, städning etc.) till strukturerade samtalsgrupper.

Detta empiriska material är en del i ett större etnografiskt material från den statliga tvångsvårdens kontext som låg till grund för mitt avhandlingsarbete där fokus låg på den mellanmännsliga nivån kollegor emellan och mellan personal och ungdomar (Silow Kallenberg 2016). Jag genomförde ett fem månader långt fältarbete bestående av intervjuer och deltagande observationer på ett särskilt ungdomshem som jag kallar för Viby. Viby tog emot pojkar i äldre tonåren som omhändertagits av socialtjänsten med anledning av olika psykosociala problem. Intervjuer genomfördes dock enbart med behandlingsassistenter och inte med ungdomarna som bodde där.

Materialet som härrör från intervjuerna med Kjell skiljer sig på många sätt från avhandlingens övriga material, då det bara var han som diskuterade arbetsplatsens strukturella och organisatoriska villkor mer utförligt.

Att övriga behandlingsassistenter i studien inte adresserade detta tema beror troligen dels på att jag inte explicit ställde frågor om denna nivå av arbetet, dels på att få av de övriga hade lika lång erfarenhet av yrket som Kjell hade. Andra intervjupersoner kunde ytligt nudda vid sådana teman som var helt centrala i intervjuerna med Kjell.

Jag upplevde att Kjell enbart genom att prata med mig om organisatoriska frågor utövade ett motstånd mot mycket av tvångsvårdens praktik som han var kritisk mot. Utifrån detta material möjliggörs en

analys av tvångsvården som en människo-behandlande organisation empiriskt, vilket innebär att organisationen förstås som en aktör den anställde har att förhålla sig till vid sidan av andra aktörer som till exempel kollegor eller intagna ungdomar. Analysen kommer att visa hur den anställde inte alltid betraktar sig själv som en del av organisationen utan ibland snarare som motarbetad av denna. Detta aktualiseras särskilt i vad som upplevs vara en motsättning mellan god vård och ekonomi.

Analytiskt tillämpas ett diskursteoretiskt logikperspektiv (Glynos & Howarth 2007). Detta är ett teoretiskt perspektiv – och en metod – som öppnar upp för att undersöka centrala riktningar och grundantaganden i ett givet sammanhang, samtidigt som dessa förstås som kontingenta och därmed möjliga att förändra. Logikperspektivet möjliggör analytiska kopplingar mellan det individuella och det strukturella, eftersom båda dessa nivåer förstås som diskursivt konstituerade. Centralt i logikperspektivet är begreppet artikulering som innebär att logikers upprätthållande är ett ständigt görande där logikens element upprepas och sammankopplas i tal och praktik. De logiker som framför allt har aktualiserats i det material som analyseras här är en *ekonomisk logik* och en *vårdlogik*. Generellt handlar det om olika fokus i arbetet som är förankrade antingen i en betoning på de ekonomiska sidorna av verksamheten; av att få budgeten att gå ihop och att därmed uppnå ”gröna siffror”, eller i ett fokus på vården; att bedriva god vård oavsett vad denna kostar.

Behandlingsassistenter kan här uppleva att de slits mellan olika krav som de har svårt att tillgodose i sin yrkespraktiska vardag.

## RELATIONEN TILL ORGANISATIONEN

När jag träffar Kjell för vår första intervju i mars 2013 är han 60 år gammal och har arbetat på Viby i drygt åtta år. Detta gör Kjell till en av de personer som har arbetat längst på institutionen som i övrigt präglas av hög personalomsättning. Som jämförelse kan nämnas att majoriteten av de behandlingsassistenter jag intervjuade hade varit anställda under kortare tid än ett år. Kjells långa yrkeserfarenhet gör att han har arbetat under flera olika chefer och genom flera organisatoriska förändringar. Han har därför ett unikt tidsperspektiv som gör det möjligt för honom att formulera kritik mot flera aspekter av organisationen.

Jag tycker att relationen till ungdomarna är fantastiskt spännande. Sen är det ju en annan relation, organisationen, som också är spännande men beklämmande många gånger.

Redan tidigt i intervjun omtalar Kjell dels relationen till ungdomarna och dels relationen till organisationen. Dessa båda relationer pekas av Kjell ut som olika till sin karaktär men som lika viktiga för arbetet som behandlingsassistent. Kjell lyfter inte bara fram relationen organisation och klient utan även relationen organisation och personal. Han gör i och med detta en särskiljning som inte brukar förekomma i diskussioner om människobehandlande organisationer där han separerar personal från organisation (Silow Kallenberg 2016). Jag menar att detta särskiljande tydliggör en upplevelse som även andra behandlingsassistenter gett uttryck för; den av att inte vara likställd med organisationen. En upplevelse av att till och med ibland vara motarbetad i sitt arbete just från den organisation som anställt en.

Att få jobb inom tvångsvården är inte

svårt då det är en verksamhet som kräver mycket personal men inte har höga krav på utbildning eller tidigare erfarenhet. Däremot är det få som stannar kvar i yrket särskilt länge. Flera av dem jag intervjuade upplevde att de sågs som utbytbara och att den låga lönen och de oregelbundna arbetstiderna var faktorer som gjorde arbetet oattraktivt (Silow Kallenberg 2016). Den många gånger frustrerande relationen till organisationen berör Kjell flera gånger under våra samtal, och det blir också tydligt att för honom är det uppenbart att denna relation också får konsekvenser för relationen mellan personal och ungdomar och den vård som blir möjlig att bedriva.

## UNDANTAGET SOM BEKRÄFTAR REGELN

En av de första mer sammanhängande berättelser som Kjell delger mig handlar om vad jag väljer att kalla *ett gott undantag* från det behandlingsarbete som vanligen bedrivs. Detta undantag använder han sedan för att belysa problematiska aspekter av ordinarie ordning. Det han berättar om utspelade sig när han var nyanställd på Viby och fick till uppdrag att arbeta i ett mindre arbetslag om totalt fyra personer med en enda ungdom som vårdades i enskildhet. Detta skedde under ledning av den biträdande institutionschefen Mia. Här följer utdrag ur intervjun för att visa hur Kjell beskriver sin initiala arbetssituation på Viby.

Och det blev väldigt intressant framför allt eftersom jag upplevde det... just det att jobba med den här killen och hur man bedrev just det arbetet upplevde jag som *professionellt* enkelt uttryckt. Sen beror det ju på vad man menar med det då men... arbetet med den killen bedrevs i ständig dialog med Mia som ingick som hand-

ledare utifrån sin profession som lutade mot psykiatrien eh... och i de så kallade handledningsamtalen så var allting tillåtet, så länge det lutade mot någon pedagogisk tanke. Så länge man kunde motivera varför vill du göra så här och vad grundar du det på så... så var det helt okej. Och vi låg liksom utanför den här strukturen som Viby står för.

Det Kjell beskriver är ett arbetssätt där de enskilda medarbetarna hade stor frihet att tänka själva och pröva sig fram. Han använder ordet "professionellt" för att beskriva arbetet med den enskilda ungdomen i det mindre arbetslaget och betonar i slutet av det här citatet hur detta arbete låg utanför institutionens struktur. Detta arbete var något utöver det vanliga, och detta annorlunda sätt att arbeta beskrivs som positivt. Den här specifika arbetsituationen som Kjell befann sig i som nyanställd på Viby, berättas av honom som ett undantag som bekräftar en regel. Han använder detta goda undantag för att föra fram en kritik mot flera aspekter av tvångsvårdens organisation och praktik, och jag ska i det följande diskutera huvuddragen i Kjells kritik och ge ytterligare empiriska exempel ur mina intervjuer med honom som på olika sätt berör detta goda undantag.

#### KULTURKROCK: KOLLIDERANDE LOGIKER

De begrepp Kjell själv använder för att beskriva tvångsvårdens struktur är "tänk" eller "kultur". Han talar t.ex. om att det finns ett särskilt "tänk" som präglar vården där en stor betoning ligger på uppfostrande åtgärder. I min analys av Kjells utsagor skulle jag vilja översätta de emiska begreppen "tänk" och "kultur" till det analytiska begreppet *logik*. En logik kan beskrivas som en diskursiv formation be-

stående av olika slags praktiker och artikuleringar av mening som pekar i en viss riktning och bildar ett mönster av mening. Vad som är logiskt i ett visst sammanhang innefattar vissa föreställningar och möjliggör specifika sätt att vara och handla, samtidigt som det omöjliggör andra handlingsmönster (Glynos & Howarth 2007: 135). Kjell talar om kulturkrockar i mötet mellan undantagets praktik och institutionens vanliga praktik. Jag betraktar den upplevda krocken som en kollision mellan motstridiga logiker. Begreppet människo- behandlande organisationer är relevant för att kunna analysera var den upplevda krocken mellan meningssystem som Kjell beskriver uppstår. Hur vården är organiserad får konsekvenser också för förståelsen av arbetets förutsättningar (jfr Sallnäs, Wiklund & Östberg 2012:31).

Vi ska stanna vid Kjells berättelse om det jag kallar det goda undantaget och närmare analysera de två tillfällen där han använder begreppet "kulturkrock". Här följer det första exemplet där ordet förekommer:

Det blev en väldig kulturkrock när det projektet tog slut, när han flyttade härifrån. Man kan säga att sättet vi jobbade på var också den enda gången som socialtjänsten tyckte att ni behöver överhuvudtaget inte förankra någonting hos oss, vi litar fullkomligt på er. Plus att den socialnämnden hade bestämt att den killen måste kosta det han behöver kosta. Så det var ju väldigt lättjobbat (skrattar). Det är ett undantag alltihop i den historien kan man säga.

I Kjells berättelse om det goda undantaget läggs särskilt fokus på vad som händer när denna arbetsituation byttes mot en annan – för institutionen mer typisk – ordning. Det är särskilt två faktorer som görs centrala i citatet och det är för det första tilliten som visades personalens förmåga att göra ett bra jobb, och för det andra de

ekonomiska villkoren som präglade arbetssituationen då. Dessa båda faktorer lyfts fram som positiva för det slags vårdklimat som Kjell önskar arbeta i. Här följer det andra exemplet då Kjell talar om en kulturkrock:

När jag sen kom ut på behandlingsavdelningen när han flyttade, då blev det en riktig kulturkrock. Då kom nedskärningarna. Och de har ju kommit i samma takt och grad som chefer som vi har haft genom åren. Det här är mitt åttonde år och vi har haft sex eller sju institutionschefer under den tiden. Sex avdelningsföreståndare. Och problemet där har ju varit att samtliga har pekat i olika väderstreck. Så det är fortfarande väldigt svårt att få en känsla för... om jag ska göra en bild av det så är det ungefär som att alla kommer med goda intentioner och vill göra ett bygge som på något sätt speglar dem själva och dumpar av ett lass tegelsten. Det är bara det att man glömmer bort att det ligger redan tidigare lass, så det blir bara tegelsten av alltihop, det blir inget bygge, det finns ingen ritning.

Båda dessa ovan återgivna citat utgår från begreppet "kulturkrock" och ger sedan kontextuella exempel på vad krocken bestod av. I det första exemplet berättar Kjell om en i sammanhanget exceptionell arbetssituation där socialtjänsten gav behandlingspersonalen fullt förtroende att arbeta på det sätt som de fann meningsfullt. Här fanns inte några ekonomiska begränsningar och socialtjänsten var inte med och styrde hur behandlingsarbetet skulle organiseras praktiskt. Kulturkrocken som uppstod när dessa förutsättningar ändrades kan därmed förstås som en krock mellan tillit och kontroll. Men den kan också förstås som en krock mellan ett fokus på vård och behandling; en *vårdlogik*, och fokus på ekonomi; en *ekonomisk logik*.<sup>1</sup>

I det andra exemplet, som används för att kontrastera den enligt Kjell på många vis exceptionella arbetssituation som fun-

nits innan, beskriver han de olika avdelningsföreståndarnas styrning. Han talar här om ekonomiska nedskärningar och om hur nya organisationsformer inte tar hänsyn till den redan existerande ordningen. Istället för att som socialtjänsten i det första exemplet lita på behandlingsassistenternas förmåga att göra ett gott jobb räknar Kjell här upp en rad av chefer som önskat lämna sitt avtryck genom att bestämma hur saker och ting ska vara. Kjell ger visserligen uttryck för att dessa troligen haft goda intentioner men att effekterna av deras omorganisationer och nya regler inte blivit gynnsamma. Vid sidan av krocken mellan tillit och kontroll samt mellan vård och ekonomi syns här alltså även en krock mellan intention och effekt.

Vårt att notera är hur Kjell använder materiella metaforer för att beskriva organisationens tungroddhet. Institutionen liknas vid "ett bygge", och de nya institutionscheferna och avdelningsföreståndarnas nya rutiner och arbetssätt liknas vid "lass [av] tegelsten". En annan vanlig metafor som Kjell under intervjuerna många gånger återvänder till är att något "sitter i väggarna", när han beskriver trögrörligheten och förändringsoviljan som han menar präglar tvångsvårdens verksamhet. Vid en jämförelse av metaforerna om lasset av tegelsten och det som sitter i väggarna framstår dock det han säger som delvis motsägelsefullt. De olika chefernas lass av tegelsten i form av nya arbetsordningar kan ju betraktas som försök till förändring, där det som sitter i väggarna i form av en arbetsplatskultur och inarbetad ordning är det som står i vägen för förändring. Kanske kan "det som sitter i väggarna" förstås som personalens motstånd mot organisationens dåliga ekonomiska villkor och mot nya chefer som inte till-

*Interiör från mottagningsrum på ett särskilt ungdomshem. Foto: Statens institutionsstyrelse (SiS).*

varatar den kompetens som behandlingsassistenterna har.

#### EN EKONOMISK LOGIK SOM OMÖJLIGGÖR DEN GODA VÅRDEN

Särskilda ungdomshem är statliga institutioner som bekostas av statliga och kommunala skattemedel. Detta innebär dock inte att de är fria från en målstyrning och sådana ekonomiska krav som ofta förknippas med näringslivet och privata aktörer. Detta är faktorer som ibland orsakar upplevda krockar för de anställda vilka ofta har andra målbilder än dem som organisationen strävar efter. I artikeln har sådana "kulturkrockar" diskuterats med en erfaren behandlingsassistenters perspektiv i fokus.

Det finns flera olika spänningar som behandlingsassistenter som yrkesgrupp

har att hantera, och i analyserna av intervjuerna med Kjell synliggörs framför allt spänningen mellan vård och ekonomi.<sup>2</sup> Här kolliderar olika lojaliteter. Ska behandlingsassistenter – och tvångsvården som verksamhet – främst vara lojala med budget och ekonomi eller med de personer som vårdas i verksamheten? I Kjells utsagor ger han uttryck för att detta är två principer som kolliderar och inte går att förena, men som samtidigt finns närvarande i institutionens struktur och praktik. Organisationens ekonomiska logik, med sina krav på att hålla budget och upprätthålla gröna siffror omöjliggör den goda vården och behandlingsassistenters professionalitet. Behandlingsassistenter tycks i detta särskilja sig själva från organisationen. Istället för att betrakta sig som en del av tvångsvårdens övergripande organisation konstrueras snarare organisationen som en motpart och ett hinder.

Tvångsvården utgör som diskuterats tidigare ett exempel på det som brukar kallas för människobehandlande organisationer, vilket innebär att det som verksamheten ska producera är förändrade subjekt och social förändring. Organisationen framstår dock inte som i sig själv särskilt förändringsbenägen vilket kan betraktas som en paradox.

Samtidigt som krav på ekonomisk effektivitet i vården kan förstås som en delvis ny styrningsform som tvångsvården har att förhålla sig till, pekar de anställda på hur saker har sett likadana ut sedan lång tid tillbaka: att det "sitter i väggarna". När något "sitter i väggarna" innebär det att det är svårt, eller till och med omöjligt, att förändra. Uttrycket brukar användas för att beskriva ett problematiskt tillstånd där invanda praktiker står i vägen för nya idéer och förändring. Men kanske kan det även förstås som en del av personalens motstånd mot organisatoriska förändringar som de själva inte har tillfrågats om och som inte förankras i redan existerande institutionspraktiker.

## NOTER

- <sup>1</sup> Jfr Annette Thörnquists diskussion om *omsorgsdiskurs* respektive *effektivitetsdiskurs* som hon diskuterat utifrån hemtjänsten som empirisk kontext (2013:18).
- <sup>2</sup> Se Silow Kallenberg 2016 för en mer utförlig diskussion av de spänningsfält som präglar tvångsvården.

## REFERENSER

- Glynos, Jason & Howarth, David, 2007. *Logics of Critical Explanation in Social and Political Theory*. London och New York: Routledge.
- Qvarsell, Roger, 1991. *Vårdens idéhistoria*. Stockholm: Carlsson Bokförlag.

Sallnäs, Marie; Wiklund, Stefan & Östberg, Francesca, 2012. "Organisering, sortering och marknadsorientering", i Höjer, Ingrid; Sallnäs, Marie & Sjöblom, Yvonne (red.), *När samhället träder in: Barn, föräldrar och social barnavård*. Lund: Studentlitteratur.

Silow Kallenberg, Kim, 2016. *Gränsland: Svensk ungdomsvård mellan vård och straff*. Huddinge: Södertörns högskola.

Thörnquist, Annette, 2013. *Mångfaldens marknad och arbetets villkor: Om följder av kundval (LOV) i hemtjänsten*. Lund: Work, Technology, Social Change (WTS).

## SUMMARY

*What is in the Walls  
Compulsory Care in Between Stability and Change  
(Det som sitter i väggarna  
Tvångsvård mellan stabilitet och förändring)*

In this article institutions of compulsory care are analysed as workplaces and organisations from the perspective of the employee. Two ethnographic interviews with an experienced staff member is analysed with a discourse theoretical logics approach (Glynos & Howarth 2007), and through the concept of human resource organisations. Two main logics are emphasised in the interviews: a logic of care and a logic of economy. The two logics are conceptualised as colliding principles of meaning with different sets of demands and expectations placed upon the employees. The logic of care is rooted in employees' own sense of professionalism and internal work ethics. The logic of economy on the other hand is understood as external and unprofessional, and is connected to demands from the organisation. The analysis shows that employees see themselves as outer in relation to the organisation, and that the organisation is viewed as an obstacle for professionalism rather than as a resource and supportive function.

*Keywords: compulsory care, institutions, ethnography, human resource organisations, logic of care, logic of economy.*

*Kim Silow Kallenberg is PhD in ethnology, Södertörn University, Huddinge, and postdoctoral fellow at the Swedish Red Cross University College, Huddinge, Sweden.*