

Kvalitativ intervjustudie

Värdet av backstageforum i kriminalvården.

Anställdas tankar om backstageforum utifrån sin roll
som ämnesbärare.

Författare: Jenny Almström
Handledare: Leg. Psykolog Jenny
Ribacka
Plats/Lärosäte: Anstalten
Kristianstad/Umeå universitet
Termin: 6
Uppdrag: Datainsamling under
kandidatpraktik.

Abstrakt

Tillsammans med Ola Hall, har Eva Jönsson och Anders Jönsson, samtliga grundare av företaget SMART, tagit fram en backstagemodell för att underlätta problemlösning under former av reflekterande team för personal på anstalten Kristianstad. Eva och Anders har handlett varje backstageforum på plats från januari 2023. Sex deltagare som varit ämnesbärare sedan starten fram till maj månad tackade ja till att delta i intervjustudien. Syftet med studien var att utvärdera värdet av backstagemodellen. Resultatet visade att samtliga uppskattade backstageforumen pga. dess struktur som möjliggjorde fokus på problemet och utmynnade i tydliga lösningsförslag. Ämnesbärarna upplevde att de fick verktyg att använda i sina yrkesroller, att klienterna blir gynnade av den kunskap som man får som ämnesbärare på backstageforum, och att man personligen får insikter om hur man fungerar.

Tack

Den här intervjustudien är resultatet av ett samarbete där jag som psykologkandidat kunde utföra min uppgift från Umeå Universitet att göra en datainsamling under min praktiktid på anstalten Kristianstad, och samtidigt en möjlighet för företaget SMART att få en utvärdering av sin backstagemodell. Vidare ansågs resultatet kunna gynna Kriminalvården och anstalten Kristianstad och var därför värdefullt att utföra av den anledningen också.

Jag vill härmed tacka alla deltagare i studien som ställt upp med tid och energi för att ge svar på mina frågor. Ni var generösa och gav utförliga svar, vilket uppskattas mycket. Utan er hade det inte kunnat bli något av studien.

Tack också till Eva och Anders för material och information till studien, samt tack till anstalten Kristianstad och kriminalvårdschef Stefan Karström som möjliggjorde datainsamling. Till psykolog Magnus Bark, men framför allt till min handledare psykolog Jenny Ribacka, stort tack för alla input och handledning i förberedelser och uppsatsskrivningen.

Innehållsförteckning

Inledning	1
Kriminalvårdens arbetssätt med klienter	1
Kriminalvårdens personal och deras arbetssätt tillsammans med kollegor	1
Reflekterande team.....	2
Stockholmsmodellen	2
Backstagemodellen i Kriminalvården	3
Backstageforum struktur	3
Frågeställningar	5
Metod	5
Resultat	6
Nyttan av backstageforum.....	7
Resultat av lösningsförslagen	9
Påverkan på och av kollegor	11
Samtalsledarnas funktion	13
Backstagemetoden som hjälp i yrkesrollen	14
Att vara ämnesbärare	15
Personlig utveckling.....	16
Uppföljning	17
Varaktig förändring	18
Förslag till förändring	19
Diskussion	20
Referenser	25

Bilagor

Intervjuguide	1
Följebrev	2

Inledning

Kriminalvårdens arbetssätt med klienter

I Kriminalvården baseras insatser till varje enskild klient utifrån en risk-, behov- och mottaglighetsbedömning. Statiska och dynamiska faktorer så som livshistoria, missbruksfaktorer, relationer och attityder ligger till grund för bedömningen, och det anses mest fördelaktigt att arbeta med KBT för att minska risken av återfall hos klienten (Kriminalvården, 2018).

Kriminalvården har flera behandlingsprogram som är KBT-baserade, men har även arbetat fram en egen KBT-baserad metod som kriminalvårdarna kan använda sig av i varje möte med klienterna. Metoden kallas kompetent klientnära arbete (KKA), och det är ett evidensbaserat arbetssätt för att vid varje tillfälle med klient ta vara på att påverka klienten i en prosocial riktning. Med inlärningssteori som en del av metoden kan vårdarna också implementera nya färdigheter hos klienterna. Metoden skapar även en bättre relation mellan personal och klient (Kriminalvården, 2018). Motiverande samtalsteknik i kriminalvården är en annan metod som används för att närma sig klienterna och motivera till förändrat tankesätt (Kriminalvården, a).

Kriminalvårdens personal och deras arbetssätt tillsammans med kollegor

Vid intervjun till kriminalvårdare där man ska arbeta klientnära läggs mycket vikt på individens förmåga att arbeta i grupp och hantera olikheter, att ge och få kritik samt feedback. Det är viktigt att personalen kan vara samspelta och utvecklas tillsammans, lära av varandra och vara trygga då det är ett yrke som kräver det av säkerhetsskäl och då rutinerna och strukturen är grunden för en fungerande vardag på anstalt och häkte (Kriminalvården, a och b).

Författaren är utbildad kriminalvårdare i Stockholm, och har erfarenhet från anstalten Beateberg och Ersboda av att personalen vid anställningsstart får en introduktion på 14 dagar med en erfaren kollega, för att senare genomgå en grundutbildning på ca 5 månader. I introduktionen förväntas ges en lättare handledning där personalens grundvärderingar och teamarbete går igenom, medan man i grundutbildningen gör en djupdykning i dessa utifrån olika

träningssituationer med insatser och gripandeteam, fiktiva fall där man reflekterar tillsammans, samt kursteman som innefattar mer grundliga ämnen likt värderingar, etik, moral, hur man som person och andra kan reagera och fungera rent psykiskt, både enskilt och i grupp. KKA och MI är ämnen som fördjupas både teoretiskt och praktiskt för kriminalvårdarna under grundutbildningen.

Reflekterande team

På 1970-talet skapades Milanometoden som ett försök att i familjeterapi nå fram till familjemedlemmen med problem, specifikt anorexia. Terapeuten lät den anorexisjuka familjemedlemmen lyssna på hypotiserande om hen, och genom cirkulära frågor till de andra i familjen kunde familjemedlemmen få nya insikter i hur viktig hen var (MacKinnon & James, 1987). Andersen (1987) med kollegor ansåg att Milanometoden saknade fokus på interventionen och la mer vikt vid processen av intervjuandet och skapade det som kallas reflekterande team.

Stockholmsmodellen

Projektet ”Stockholmsmodellen för ledarutveckling” genomfördes av forskargruppen Prevention av Arbetsohälsa vid Medical Management Centrum, Karolinska Institutet under två år mellan 2010-2013 under ledning av Christer Sandahl och David Bergman. I projektet användes reflekterande team på ett nytt sätt som de kallade för backstagemetodik (Sandahl & Bergman, 2014). Tvåhundra-tjugofem chefer deltog antingen i kontrollinterventioner eller den aktiva interventionen i grupp som utfördes 10 gånger, ca 1 ggr/mån, 3h/tillfälle. Resultatet visade att medarbetare skattade att deras arbetsmiljö genomgått positiva förändringar efter chefernas interventioner, så som färre depressionssymtom och att den prestationsbaserade självkänslan var mindre. Generellt upplevde medarbetarna som blev intervjuade att cheferna blivit stärkta i sitt ledarskap av programmet som sedan i sin tur haft positiv effekt på arbetsmiljön. Ett ledarskap som fungerade bättre ansåg medarbetarna kunde utgöra ett större stöd, och att respektera chefen mer ökar arbetsglädjen.

Cheferna själva skattade inte någon signifikant skillnad i hälsa eller arbetsmiljö, däremot kunde skattningar av förbättring ses hos de chefer som före programmet hade sämst värderingar, framför allt gällande utmattning, graden av kontroll över arbetet samt depressionssymtom (Sandahl & Bergman, 2014).

Backstagemodellen i Kriminalvården

Kriser och svårigheter kan uppstå i vilken organisation som helst, och då är det en fördel om man förstår hur man ska hantera det. Företaget SMART utbildningscentrum skapades av Ola Hall, Eva-Lott Jönsson, samt Anders Jönsson för att tillhandahålla utbildning i bland annat samtals teknik, MI, kommunikation och bemötande och KBT. Företaget bedriver även handledning och föreläsningar till så väl den privata, som till den offentliga sektorn så som Kriminalvården (www.smartutbildning.se). Tillsammans har de tre blivit inspirerade av stockholmsmodellen med backstagemetodik och utformat en modell likt stockholmsmodellen för Kriminalvårdsanstalten Kristianstad. Syftet var att Eva-Lott och Anders skulle handleda personal på ett mer strukturerat sätt. De menade att det sannolikt skulle kompetensutveckla personalen mer genom att hjälpa dem till att få insikter i sig själva och de problem som de upplever i arbetet. Det skulle också ge dem ett forum där de kan hjälpas åt att problemlösa, vilket skulle kunna bidra till en känsla av gemenskap och öppenhet så att samspelet i teamet skulle utvecklas i en positiv riktning i det fortsatta arbetet.

Backstageforum struktur

Backstagemodellen i kriminalvården har mer karaktär av forum än handledning, och kommer därför härnäst kallas för backstageforum. Backstageforum fungerar genom att personal som har möjlighet och vilja att gå på den utsatta tiden ansluter och skapar en unik grupp vid varje tillfälle, då det oftast inte är samma personal som har tid att delta. Samtalsledarna Eva-Lott Jönsson och Anders Jönsson skriver upp strukturen på backstagemodellen på en tavla, likt en agenda, så att alla i gruppen kan se. Personalen blir ombedd att dela med sig av problem eller utmaningar de

önskar få hjälp med. Dessa skrivs upp på tavlan som en meny. Gruppen enas sedan om vilket ämne, d.v.s. vilket problem som känns mest relevant att tala om under dagens forum. Den person som sa det ämne som gruppen valt blir så kallad "ämnesbärare". Samtalsledarna går igenom punkterna på agendan i förväg och fortlöpande under forumets gång så att alla deltagare förstår konceptet, och de kan flika in med sin expertis emellanåt när behov av det finns.

Backstagemodellen;

1. Ämnesbäraren berättar om sitt problem/utmaning och berättar vad hen redan har gjort och tänkt för att försöka lösa det. Gruppen är tyst och enbart lyssnar på ämnesbäraren.
2. Gruppen ställer klagörande frågor till ämnesbäraren för att få ytterligare förståelse för problemet.
3. Ämnesbäraren är tyst och lyssnar på gruppen som reflekterar och resonerar kring problemet, det vill säga varför det har uppstått, orsak och samband, vilket kan röra inre faktorer hos ämnesbäraren själv, eller yttre så som verksamheten, lagar, normer eller kollegor.
4. Gruppen är tyst och lyssnar på ämnesbäraren som reflekterar över de reflektioner gruppen just haft.
5. Ämnesbäraren är tyst och lyssnar på gruppen som försöker komma på lösningar som ämnesbäraren kan använda sig av till sitt problem. Dessa lösningar skrivs upp på en papperslapp som sedan överlämnas till ämnesbäraren.
6. Ämnesbäraren har fått papperslappen med lösningarna som hen reflekterar över om hen kan använda, och hen väljer även ut en eller flera som hen kan tänka sig att testa.
7. Samtalsledare uppmanar gruppen att fråga ämnesbäraren hur det gått med problemet vid senare tillfälle när de ses utanför backstageforum.

Syftet med den här studien är att få svar på huruvida backstagemodellen har varit hjälpsam på det sätt som den ämnats.

Frågeställningar

Har ämnesbärarna haft nytta av backstageforum?

Har backstageforum lett till att ämnesbärarna fått verktyg i sin yrkesroll eller/och insikter i sig själva och sin person?

Metod

Den aktuella undersökningen utfördes med standardiserad kvalitativ semistrukturerad intervju. Langemar (2020) uppger att kvalitativa intervjuer alltid har öppna svar och har som syfte att få information om människors upplevelse, känslor och reflektioner, vilket också är syftet med denna undersökning. Semistrukturerad intervju innebär att det finns i förväg formulerade frågor som kommer ställas till deltagarna, men att ytterligare frågor kan tillkomma under intervjuens gång. Att frågorna som ställs i intervjun är i samma ordningsföljd till samtliga deltagare i undersökningen gör att man kan kalla intervjun standardiserad (Langemar, 2020). Frågorna i intervjun återfinns i intervjuguiden i **Bilaga 1**.

Intervjuerna hölls av författaren enskilt med var och en av ämnesbärarna i samtalsrum på anstalten Kristianstad. Intervjuerna spelades in med ljud på författarens mobiltelefon och dess ljudinspelare samt på dator i programmet Word 365. Ljudinspelningarna transkriberades sedan av programmet Word 365, samt genom att författaren lyssnade på inspelningarna. En induktiv tematisk analys gjordes för att strukturera data till olika tema. Initialt transkriberades materialet från intervjuerna till en text där citat markerades. Citaten ordnades i preliminära teman, och allt material som hör till temat ordnades under respektive. Varje tema benämndes slutgiltigt, och materialet för varje tema skrevs om med egna ord, och citat användes för att förstärka materialet. Slutligen sammanfattades en teori genom att de olika teman relaterades till varandra (Langemar, 2020).

Deltagare bestämdes genom bekvämlighetsurval utifrån vilka som varit ämnesbärare i sessionerna. Ämnesbärarna tillfrågades per mail (se **bilaga 2**) om att delta i undersökningen och fick samtidigt information om vad

deltagandet innebar och vad undersökningen skulle användas till. Att delta var frivilligt, och 6 av 7 tillfrågade valde att delta.

Ämnesbärare:

#1– Att bli ensam på avdelning. Hur betar man sig när personal inte är på plats?

#2– Klient som är i ett program, men klient har inga problem hur förhåller man sig till det?

#3 – Vi har regler, de finns, men alla följer inte dem, orolig att relationen ska bli sämre till klienterna om hen följer reglerna för att hen blir ”The bad guy”

#4 – Hantera klient, är inte rädd eller hotad, men obehaget får hen att vilja trycka på larmet, men då stänger hen dörren till relationen med klienten.

#5– Hur pratar man om brottet med klienten, vad är syftet?

#6 – Personalen arbetar olika, hur hanterar man det? Konfrontera, acceptera, ignorera?

Resultat

De tema som framkommit i intervjuerna var; **Nyttan av backstageforum, Resultat av lösningsförslagen, Påverkan på och av kollegor, Samtalsledarnas funktion, Backstagemetoden som hjälp i yrkesrollen, Att vara ämnesbärare, Personlig utveckling, Uppföljning, Varaktig förändring, Förslag till förändring**, och de svarar till frågeställningen om ämnesbärarna haft nytta av backstageforum, om de fått verktyg i sin yrkesroll eller insikter i sig själva och sin person. Sammanfattningsvis uppfattas ämnesbärarna ha haft nytta av backstageforum. De beskriver att bl.a. fördelen med backstageforum är att inte känna sig ensam, få nya perspektiv, ha blivit hjälpta till att bemöta klienter och kollegor. Insikter i sig själva framkom från två av ämnesbärarna, men samtliga upplevde alla att de blivit hörda i sin problematik, samt fått något med sig från backstageforum som de personligen kan använda.

Nyttan av backstageforum

Ämnesbärarna svarade samtliga att de tyckte backstageforum var en tillgång.

” Absolut, jag skulle ju snarare säga att vi skulle ha det mycket mer.”

Särskilt bra ansåg ämnesbärarna att den strukturen backstageforum försåg problemlösningen med gjorde att man kunde komma fram till en lösning snabbare, och det gavs mer fokus till ämnesbäraren så att problemet faktiskt gavs lösningar. Ämnesbärarna pratar om hur backstageforum och resonerande tillsammans med kollegor och med samtalsledarna gör att man också kan se andra sidor och egenskaper hos klienter och kollegor som man kan fokusera på istället för de negativa.

” Om man tycker en intagen är pain in the ass, att vi faktiskt lyfter de bra sidorna, att man kan inte bara tänka mörkt och så här så, det är mycket verktyg man får, det uppskattas.”

Det breddar också perspektiven att delta i backstageforum genom att det är en blandning av kollegor med olika yrken och från olika avdelningar som möts och delar med sig av sina åsikter och kunskaper säger två ämnesbärare. Kriminalvårdskåren består dessutom enligt ämnesbärarna av en grupp individer med vitt skilda bakgrunder och erfarenheter vilket de anser är gynnande i diskussioner så som på backstageforumet.

”Personer med olika problem kan ju dela med oss så att det blir, det blir lite win win, men sen tycker jag det är jättebra att man har olika bakgrund och att alla inte är vårdutbildade i sig, tror det är jätteviktigt, men jag tror att det är det som är kompetensutveckling.”

” Jag tycker det för det är nåt alltså just det här att vi har så jäkla olika ingångsvärde i saker och ting och erfarenhet och, och det blir ju man kan ju få idéer eller så här som är alltså från golv till tak och vissa kanske jag sållar ganska fort, för det där är inte ens jag med på liksom, men det här mellanskiktet där kan ju vara massa olika tankar som jag inte tänkt själv bara för jag har inte varit där. Det är lätt att låsa sig själv kring en viss ram och ibland behöver man ju liksom kliva utanför den och titta lite på ett annat sätt för att börja få igång tanken så där; att det kanske inte alls handlar om detta. Det kanske är mer detta som är det stora ishuet i caset, och det blir det ju i en diskussion med flera.”

Fem av dem sex ämnesbärarna pratar om hur man kan uppleva att lyfta ett problem på backstageforum gör att man förstår att man inte är ensam om problemet och att det är okej att prata om det. En ämnesbärare nämner också att backstageforum hjälper till att förstå hur andra kollegor tänker och fungerar, så man kan vara där och stötta dem i stunder man vet är svåra för dem, samt för gemenskapens skull, alltså att arbetsgruppen kommer närmre varandra. Tre ämnesbärare svarar att det blir som en möjlighet att ventileras sig, och en fjärde ämnesbärare uttrycker att det kan släppa stress inom en när man får lyfta problem på backstageforum, vilket ämnesbäraren tror kan göra att bemötandet mot klienter blir bättre då man inte har tankar som mal i huvudet och förtar fokus från arbetet.

”...får man släppa ut någonting som är stressande en eller som plågar, så när, när man har fått lyfta upp någonting som man ändå tycker är ett problem så släpper det ut liksom lite ånga så...”

”...jag uppskattar jättemycket detta hänt, när vi har en MI-träff, när vi pratade, det., jag känner, jag har där liksom en ventil och kan liksom prata ut vad man har bekymmer om och prata ut frustrationen också.”

Några ämnesbärare talar om nyttan av backstageforum för rollen som vårdare, där en av dem pratar om hur nyttan av backstageforum är att bli bättre i sin yrkesroll och att det kommer av att kollegor delar med sig och resonerar tillsammans och att samtalsledarna hjälper till att guida så att det kan ske. En ämnesbärare upplever att backstageforum hjälper genom att man diskuterar rutiner och blir varse om hur andra avdelningar och kollegor arbetar och vilka oskrivna regler eller tolkningar som finns för ett och samma problem. En tredje ämnesbärare anser att en av nyttan med backstageforum är att ha fått mer kunskap från kollegor i samtalsteknik och hur man ska agera i olika situationer.

”...Hur ska vi förhålla oss och vad är det ena, vad är den andra att...? Ja, du borde agera i situationen...så det det är mycket, mycket som man har fått här, faktiskt.”

Ämnesbärarna talar om svårigheterna att få personal som vill gå på backstageforum att gå eftersom tiden inte finns i schemat, men en nämner att om man vill kan man byta tur med en kollega, en annan nämner att det inte är så tydligt när, eller att det blir backstageforum så man missar det. En annan ämnesbärare talar om hur backstageforum kan bli problematiskt utifrån schemalaggningen och att ledningen utser personal i specifika turscheman att

gå på backstageforum då tiden finns i deras schema, det gör att backstageforum kan bli som en rutin eller ett uppdrag man bara sitter av och inte får ut något av. Tre av ämnesbärarna uppger att det finns en risk att det oftast är samma personal som går på backstageforum på grund av hur schemat ligger. En ämnesbärare uppger att det kan bli problematiskt för att annan personal inte får ta del av det och inte utvecklas, men det kan också göra att den personal som går blir duktigare på problemlösning.

”Ja, men då då blir ju inte liksom hela anstalten involverad heller tänker jag utan då blir det ju liksom ett visst urval som alltid går och då kommer ju de bli väldigt skickliga på att problemlösa på det här sättet liksom. Medans resten inte har den förmågan liksom. Ja, så det är väl hamna, en risk eller vad man ska säga? Eller ett minus för verksamheten tänker jag. Det är ju bra om så många som möjligt i olika konstellationer kan gå så att man också får upp ögonen...”

Resultat av lösningsförslagen

5 av 6 ämnesbärare kom ihåg vilket problem de hade tagit upp på backstageforum, och vilka lösningar som de hade använt efter rekommendation från kollegor. Det var tydligast för fyra av ämnesbärarna hur de kunde använda lösningarna och de hade också testat dem. Samtliga ämnesbärare fick någon form av tankeställare tack vare backstageforumet och resonandet som kollegor och samtalsledare fört, vilket de tog med sig som en egen insikt eller i lösningen som gavs till dem på plats. Alla svarade därmed att de fått någon form av verktyg att använda för att lösa sina problem eller kunna göra ett bra jobb mot klienter eller med kollegor.

En ämnesbärare reflekterar över vikten av att inte enbart prata av sig om problemet, utan att man också bör prata om vikten av bemötande och behandling av klienter. Ämnesbäraren fick rådet att inte belasta sig för mycket genom att vara där för klienterna 24/7, och att det skulle ge hen mindre stress, vilket hjälpte, men i det specifika fallet kunde ämnesbäraren se i efterhand att klienten troligtvis hade behövt mer stöd, men att det inte hade behövt komma från den specifika ämnesbäraren.

”de har inte fokuserat mycket på bemötande med intagna mer än att de har fokuserat på problemet själv och det jag tror att det är inte 100 % helt rätt att vi fokuserar på bara problemet än att vi fokuserar på vem har problemet.. ...vi arbetar här för att hjälpa dem. De har straff, vi kan inte straffa dem igen.”

En ämnesbärare fick teoretiskt stöd i sitt problem med att prata med klient utan att bli ”the bad guy”, men hade önskat att det var mer praktiska lösningar också på backstageforumet, men uppgav att det ändå ledde till en egen insikt med hjälp av backstageforumet att tänka till själv kring lösningar på sitt problem. Efter att detta belysts så har ett gemensamt dokument på anstalten påbörjats, där tolkningar av regler och förfaringsätt beskrivs. Dokumentet är öppet för alla, så att både befintlig och ny personal kan läsa sig till och bättre förstå vad som förväntas av dem

En ämnesbärare fick som råd att prata med klienten om livet före brottet istället för att fokusera på just brottet och därmed få större fokus för klientens problematik, och det upplevde ämnesbäraren som lyckat.

”Jag har inte gått i hans skor. Jag vet inte vad jag hade gjort för val och beslut i mitt liv om jag hade levt hans liv som han levde fram till den punkten där han gjorde någonting som inte var bra... ..Att prata om brottet, så behöver det inte vara en, brottstillfället i sig, utan att sätta det i ett större sammanhang.”

En av ämnesbärarna har använt sig av rådet hen fick att framföra sina åsikter på ett mer inklämmande sätt och det upplever hen har fungerat på så vis att hen kan se att mottagarna verkar känna mindre obehag.

” Ja, för min del... ..Men det känns bättre för den andra sida att ta emot det jag säger nu för att jag har tagit det på ett annat, alltså mjukare sätt, eller hur ska jag säga, frågat istället för att ge kritik direkt... ..Det som har sagts att man tänkte på det faktiskt och kunde andas och hantera det på lite annat sätt.., testar ju de olika förslag som har gett mig, olika personer, och det funkar allihopa, så det är så länge man kan hålla sig professionellt och prata om det på en normal sätt, så det löser sig oftast”

En ämnesbärare fick rådet att bekräfta klienten för att lyckas förhålla sig i samtal till klienten när klienten inte upplever att han har några problem.

Ämnesbäraren upplevde inte framgång i det specifika klientfallet, men kunde efter resonering se att bekräftandet ändå hjälpt på något vis.

”Ja, så tror jag vi landar i något så här klassiskt; bekräfta honom! Bekräfta, bekräfta, bekräfta honom. Och när det inte funkar, så bekräftar vi dubbelt så mycket till”

”Får man fram någon etablerande omständighet så kan man ju bekräfta det kanske då, liksom att; jag förstår du måste varit jättesönderstressad i jobbet där, hur påverkar det dig och så vidare. Och jag tog ju med mig lite utav det, och just på honom så funkade nog inte det så där superbra ändå. Det landade i att du kanske inte alltid behöver vara så snäll som du tänker att du behöver vara för det kan innebära vissa risker beroende på vem du är därmed och hur omständigheterna är... ... Så vi landar i någonting bra så liksom...”

Påverkan på och av kollegor

Ämnesbärarna upplevde alla att de kunde prata fritt när de var ämnesbärare utan att kollegor upplevdes dömande, körde över eller inte vågade säga något eller att något hos dem själva skulle hämma dem.

”Ja, men jag tycker att vi har varit ett bra stöd för varandra”

”...det har ju aldrig hänt att att man har hamnat i en, meningsutbyte så, inte de gångerna jag har varit med i alla fall...”

”...Det ska inte finnas någon konsekvens om de berättar någonting..”

”Jag uppskattar också att alla är ärliga och vågar säga där de som är, så det är bra. ...Oftast är det folk som kommer med förslag och med någon lösning eller någonting, och det gör man med meningen att det ska bli bra så därför tror jag att det är ärlighet det mesta... ...Det är inget personligt liksom där. Det är mest att man vill hjälpa varandra och det uppskattas mycket.”

”Så hjälpsamheten var ju jätte, det var ju det de höll på med. De skulle hjälpa mig att knäcka koden till det här jätteproblemet, så ja...”

Att det skulle kunna vara skillnad i hur kollegorna talar på backstageforum beroende på vem som är ämnesbärare kan avgöra svarar fyra av ämnesbärarna. Dels, resonerar en ämnesbärare, kan mottagligheten för feedback och kaxighet göra det svårare att presentera sina åsikter. En annan ämnesbärare tänker att kritik mot en viss ämnesbärare kan få negativa

konsekvenser efteråt. Men ämnesbärarna upplever att de själva är öppna och accepterande och att det kan vara orsak till att deltagarna kunde prata fritt.

”Dels beror kanske på ämnesbäraren, hur mottaglig den är för att ta emot saker. Skulle man vara ämnesbärare som tycker att man själv liksom, inte vet bäst, men att man är lite kaxig kan få lite, kanske det inte är lika lätt att lägga fram saker. Jag vet inte hur andra människor tycker eller om det är någon som är väldigt erfaren och sen är det de i rummet eller inte så erfaren då kanske de tycker det är svårt... ...men jag tror ju nog att öppen och benägen att lyssnat och tills., att det kan påverka liksom stämningen i rummet”

En ämnesbärare reflekterar över att det finns kollegor som kan vara lite mer slutna under backstageforum eftersom de kan känna oro över hur andra ska uppfatta det de säger.

En annan svarar att kollegor är tysta med anledning av att det kan finnas ett syfte att bara sitta och lyssna och reflektera

Att det skulle finnas prestige i hur man ska bete sig eller vad man kan säga nekar ämnesbärarna till.

” Så nu kan jag bara prata för vår anstalt, men jag upplever inte mycket prestige och jag känner inte det så själv. Jag tycker att det är tillåtande klimat och man har rätt att säga att saker är svårt och man kan vända sig till sin kvinsp, sin chef och säga att det här är svårt, eller det här fixar jag inte, eller eller i grupp att man tycker någonting är svårt. ”

” Nej, det är absolut ingen prestige. Det är inte något bra till någon av oss för att den miljön vi jobbar i, det skall vara prestigelös. För jag tycker så här med små saker på styrkan ökar och sen kan komma till den punkten att man missbrukar sin maktposition och så, så det är ingen prestigemyndighet... ... Nej, nej alla vi gör fel. Man ska kunna bara stå för dessa fel som man gör så länge man står för dem, så det tycker jag inte är något problem. ”

En ämnesbärare nämner att lyfta problem tillsammans med kollegor är viktigt. En annan ämnesbärare upplever att det blir lättare att prata i grupp om ett problem än enskilt.

”Det här problemet är liksom när man ska gå själv till den personen att prata, då är det mycket svårare så det blir mer personligt. Däremot så har vi gruppsnacket och så här då blir det lite lättare, för det blir inte personligt, det är liksom så, det blir det på helt annat nivå än så här när jag kommer till

dig själv och säger du, jag tänker på dig och och då det känns mer personligt och, vissa tar det inte bra. ”

Samtalsledarnas funktion

Ämnesbärarna uppskattade hur samtalsledarna höll strukturen och fick forumet att fungera med backstagemodellen. De beskriver hur samtalsledarna höll sig till punkterna, och förklarade för deltagarna när och hur de skulle göra/prata, och hur samtalsledarna höll fokus på ämnesbärarens problem så att hen inte tappades bort. Samtalsledarna kunde flika in med expertis, men inte på ett sätt som fick ämnesbärarna att känna att de tog över. Två ämnesbärare uppger att samtalsledarna hjälpte till genom att skriva meny och brainstorma med hjälp av att kartlägga problemet klienten hade.

”Absolut, och jag tycker att de känns sig lite enkla och naturliga och vanliga och inte visat... Absolut hade de liksom suttit på några höga hästar och varit lite sådär, få nobben-attityd, så men nej, det upplevde jag inte alls. ”

” Ja ja, det gör de hela tiden; ”nu får du prata, nu är du tyst”, det var det verkligen så... Det var det första gången för mig då att det var så strukturerad så det var svårt att hålla tyst, så är man det, bara van att flika in och säga någonting. Men de hoppar in och säger att man skulle vara tyst. Så det hjälper... ... De är så naturliga och fina de båda två och de har den förhållningssätt med oss alltså ”

” Jättebra det.. Jo, men det är följsamt. De är ju skickliga alltså. De har koll på vad de håller på med liksom och det märker man också att de går inte in och petar direkt utan låter processen ha sin gång och, när den kanske börjar och drar iväg lite, för det är ju lätt hänt i en diskussion att den bara stormar iväg så kunde de ju bara liksom bara plocka tillbaka diskussionen till där den skulle vara lite snyggt. ”

En ämnesbärare berättar hur det kan ändra perspektivet när samtalsledarna går in med sina funderingar på problemet.

” Hm, jag menar, när vi har haft jobbiga klienter till exempel, Eva är ju jätteduktig på det här, och så sitter alla och säger den jäveln han är si och så, dum i huvudet , och så kan Eva bara vända på det och säga; ”men om vi säger så här, kan ni hitta en bra egenskap. En styrka som den här personen har?”

Tre ämnesbärare tror på någon slags förkunskap eller utbildning för att kunna leda denna typ av forum.

” Utbildningen tror jag väl i sig kanske inte är så himla viktigt, men att man har någon typ av grund i samtalsmetodik och att man liksom ändå har en sådan plattform att stå på. ”

” Ja men, men samtidigt tror jag att det är viktigt att man har utbildning också för att man ska veta vad man sysslar med och gör ”

Tre ämnesbärare anser inte att det är nödvändigt med utbildning för att hålla i backstageforum, det kan räcka med erfarenhet och personlighet, men man önskar någon form av förmåga att strukturera forumet från samtalsledarna.

” Någon som har en lite mer erfarenhet ska sitta och prata istället... ..den behöver en kapten som ska styra upp. Ja, vi alla har vår egna lilla uppgifter på den här bollen, men där det ena vi behöver någon som är en översikt som kan också titta från utsidan in till den här diskussion för det finns väldigt mycket som kan hända i den här diskussion... ..så jag blev jätteglad att det finns någon som hade översikt på hela samtalet. ”

Ämnesbärarna anser inte att samtalsledarna har fullt ansvar för att komma fram till lösningar, utan förstår det som att med hjälp av backstagemodellen så löser man problemet tillsammans med kollegorna.

” Nej, men alltså som jag ändå tänkte någonstans så är det väl liksom arbetsgruppen på något vis som ska komma fram till hur det gemensamt skulle kunna bli bättre. För att jag menar, det är ju liksom ingen terapi och vi sitter ju, att vi ska liksom jobba med våra känslor och våra liksom barndomstrauman och så. Det är ju inte, det är ju inte det, utan vi tar ju upp problem som är kopplade till arbetsplatsen och då tänker jag också att lösningarna på det måste komma från oss. ”

En klient tycker att stämningen samtalsledarna skapat i rummet med kaffe och kaka hjälper mycket till att kunna prata avslappnat.

” ...hjälper mycket eftersom man precis, man ska känna sig trygg, man är inte i formellt möte, att man sitter och dricker kaffe, äter någonting och berättar fritt. ”

Backstagemetoden som hjälp i yrkesrollen

Alla ämnesbärarna svarade att backstageforumet hjälpt de på något sätt i yrkesrollen.

Två ämnesbärare anser att de blev hjälpta i hur de ska bemöta klienter, en tredje mer specifikt hur man ska prata om brottet när klienten anser sig oskyldig, att det handlar mer om livet före och att det är det man vill hjälpa klienten med så att hen kommer bättre ut. Det nämner en fjärde ämnesbärare också, att visionen bättre ut är lättare att arbeta med om man kan förstå var man ska fokusera, och att backstageforumet gett klarhet i vikten av att ge klienterna insikt.

”Ja, men det är tänker jag väl, du har nytta av i andra möten också, inte bara med just den ena klient.”

”... Alla människor i sin egen mindset vill göra det som de tror är rätt. Men någonstans där inne, vad är det? En liten vikt som hade tippat skalorna.., är även att de gjorde någon annan sorg... ...Så genom mitt jobb jag, jag försöker köra igenom. OK, hur ska vi hitta den kärnan?... ...Att ha lite ljus på sin insikt...”

Tre ämnesbärare nämner resurser och perspektiv som verktyg de har fått med sig från backstageforumet.

” har pratat alltså mycket innan om det här är med typ av resursdetektiv och typ försöka se det positiva hos personer istället för ja, men sådana saker som vi har pratat mycket om och det tycker jag ju har underlättat dels för mig själv, men också att man kan säga lite kollegor bara; Jo, men tänk på den här personen är ju faktiskt detta och detta och detta också alltså. På så sätt så kan man ju liksom hjälpa varandra till att ha en lite mer lättsammare och positivare syn kring de intagna...”

En ämnesbärare uppger att hen fått verktyg i hur hen ska prata med kollegor, och att det underlättar samarbetet, känna sig trygg och säker med sina kollegor, och att kunna bemöta klienter på lika sätt.

” Det är att den här jag själv kan komma och prata med kollega och säga att det finns problem att alltså då löser sig oftast och det underlättar arbete.”

Att vara ämnesbärare

Ämnesbärarna upplevde det som okej att vara ämnesbärare. Ingen visste att de skulle bli ämnesbärare före forumtillfället.

En ämnesbärare uppgav att det hade varit svårare att ta upp problem och prata om ny okänd personal deltagit.

” Nej inte jobbigt, men, men inte 100 % förberedd för detta... ...Inte samma med att man sitter och pratar med helt nya kollegor eller är helt ny personal. ”

” Jag har ganska så lätt för att liksom lyfta upp saker och diskutera saker och vänder och vrider för att jag tycker det är ett bra sätt att komma fram till saker på”

Två ämnesbärare uppgav att de tog upp sitt problem när ingen annan tycktes komma med andra förslag. Tre av ämnesbärarna pratade om hur de tänkte att deras problem kunde vara till nytta för de andra deltagarna på backstageforumet.

” ...Anledningen på varför jag tagit upp den är, jag tänkte att det är inte bara jag som har en sån typ av bekymmer, men jag vill lyfta fram det. ”

En ämnesbärare nämner att problemet man tar upp som ämnesbärare kan röra olika saker, men bör vara verksamhetsrelaterat.

” Det beror på problemet eftersom vi måste diskutera vilka delar som finns i problemet, ibland finns någon, något problem som handlar om bara personal, till exempel om jag kommer hit och pratar om att relationen mellan personal är dåligt så intagna är utanför den här problemet.”

Personlig utveckling

Alla ämnesbärarna kunde se att de vann något personligt av att delta i backstageforum som ämnesbärare. Att få mer kunskap, få perspektiv på problemet och känna att man inte är ensam är några av svaren.

”... har ju lyft sin kunskapsnivå”

”... också förstår jag är inte ensam i det...”

En ämnesbärare talar om hur hen personligen utvecklats genom att förändra sin bemötandestil, och en annan ämnesbärare talar om att släppa sin prestige i sin yrkesroll, en tredje fick insikt om att inte belasta sig för mycket.

” ...det är jag tänkte mest man vill prata, så har du varit rak och tydlig, att vissa kan ta det fel att jag kanske borde tänka mer på det, att inte vara för rak och liksom direkt. För att jag är sån att jag uppskattar när folk säger till

mig och jag har tänkt på det, så jag tänker faktiskt nu på det när jag pratar med folk att just ska jag, inte ska vara helt 100 rak. Att man försöker lyfta det på ett annat sätt. Fråga istället för att säga. ”

” Prestigelöshet älskar jag. Men ibland blir det ju lite prestige för min egen del att jag ska lyckas med den här uppgiften. Men nu så funkar ju inte livet. Alla människor som vi har här i någon sorts behandling kommer inte att bli kompletta människor. Vi kanske ändrar på en liten del eller ställer frågor, ändrar lite tankar eller får de medvetna om vissa tankar. Det kanske är det som är vinsten för denna gången, liksom. Men någonstans det här att inte fastna i min egen, den uppfattningen jag hade om vad jag tyckte att jag skulle prestera och så vidare. Det blev väldigt bra.”

Uppföljning

Eva ber deltagarna i slutet av ett backstageforum att följa upp när de ser ämnesbäraren och fråga hur det gått med att använda sig av lösningen. En av dem 6 ämnesbärarna har fått frågor av kollegorna som var med på backstageforumet, de andra har det inte. Ämnesbärarna resonerar kring varför kollegor inte följer upp, och nämner brist på motivation, minne eller tydlighet, samt andra uppgifter som tar tid och att man inte träffat på varandra igen.

” Nej de har inte frågat. Jag tror folk har glömt. Det är mycket tryck också och arbetsuppgifter som ska göras så jag tror inte att folk direkt tänker på det faktiskt.”

” Jag vet inte, kanske att de har inte gett mycket vikt till. Jag vet inte. Jag kan inte prata i stället för dem, men man kan förvänta att de kommer hit eftersom de tolkar det som ett uppdrag...”

”Men, vi kan inte tvinga dem. Så har vi bara egen initiativ om de ska fråga eller inte. Vi kan inte se att någon personal, att de måste fråga och det finns flera som tycker att det är kanske jobbigt att de kommer till ämnesbärare och säga, OK, har du testat och så? De tänker att det är meningslös. Det är min tolkning, kanske det är rätt eller fel...”

Fyra ämnesbärare uppger att samtalsledarna har följt upp, och att det kändes bra att de gjorde det.

” Det var både stöd och förståelse. Så det kändes, det kändes bra. Kändes ändå att jag kunde släppa efter och gå vidare. Det är ändå viktigare för mig i hela detta att Eva och Anders kommer typ 2 dagar efter och fråga och alltså få liksom återkoppling på det. Hur har det gått va? Alltså de fullfölja den hur jag mår alltså. Hur har det påverkat mig och det tycker jag är jätteviktigt och det är jättebra. ”

” För mig räckte att det bara är de som kommer...”

Två ämnesbärare resonerar kring anledningen till att samtalsledarna ber deltagare följa upp och tror det dels beror på nyfikenhet om hur det gått, men också för att man som ämnesbärare själv ska reflektera över hur det blev. En ämnesbärare uppger att det är bra att följa upp för andra deltagares skull. En av ämnesbärarna uppger att det funkar bra att lägga uppföljningsansvaret på kollegor istället för att träffas samma grupp igen och ha uppföljning eftersom det annars kan bli en press på en att ha ytterligare en uppgift att göra, och man kan få dåligt samvete av att inte ha provat lösningen.

” Det är så att det behövs för så som jag har lärt mig kring om man tänker i problemlösningens modellen istället så är någonstans den här återkopplingen och utvärderar vad som faktiskt funkade. Gör du inte det steget, så kommer du heller aldrig komma längre fram. Då kommer du nöja dig med. Så att det är ju inte omöjligt att det kan vara lite likadant här. Någon sorts utvärdering eller så där. I det steget, så reflekterar man ju själv också, vad var det jag faktiskt gjorde? Vad var det som funkade var skulle? Vad hade jag kunnat ha gjort annorlunda för annars så tappar man ju rätt mycket liksom av poängen. ”

Varaktig förändring

Ämnesbärarna har svårt att svara på om det skett en varaktig förändring hos dem eller klienterna tack vare deras lösningar, men samtliga uppger att de fortfarande använder sig av verktyg eller erinrar sig om insikten dem fått på backstageforumet.

” men det kanske är en gradvis förändring hos mig. Men nu har jag jobbat med människor rätt länge, att jag är inte så rädd för att lyfta svåra ämne... ...men att våga prata, liksom att våga prata med våra klienter, både om det ena och det andra... ...Man inte backar ifrån det. Och sen också det här med och liksom försöka hitta. Man kan ju vara så jökla less på intagna eller kollegor eller whatever liksom även i det privata livet, men att man försöker liksom hitta det som faktiskt är bra istället för att fokusera på det negativa. Så det är väl en sån här sak som jag försöker nu lägga mycket energi på. ”

” Ja, det hade jag tänkt, absolut de är upp till mig.. ... jag har fått de alltså verktygen och så jag försöker använda mig av dem, så det är för min bästa. Så jag resonerar så... ..., det finns risken om man om man går härifrån, stänger dörren och tänker inte på det mer och folk går samma väg,

då är det stor risk... ...Då är det 100 % att man faller tillbaka i samma. Det är ju, kan det vara relaterat till intagnas mottaglighet att; behandling kan man gå hur många gånger som helst. om man inte är mottaglig och tar inte åt sig är det onödigt att gå på. Så det är samma sak med det här samtalet.”

Förslag till förändring

Ämnesbärarna uppger att backstagemodellen i sin form och utförande är bra. Förändringarna de uppger är sådana som har med logistik att göra; att ha fler tillfällen, individuella träffar, informationsbank, att kunna förbereda sig att medverka om man vet ett ämne. En av ämnesbärarna anser att det kan vara bra att få förbereda sig inför en träff om man har ett ämne man vill ta upp, och då också anmäla det i förväg. Hen tänker också att samtalsledarna kan förändra för att inte hamna i samma rutin, för att samma rutin under lång tid kan göra att resultaten blir sämre, man når inte optimala resultat, och förändring ger deltagarna mer motivation tänker ämnesbäraren.

” Ja ja ja. Det är mycket bra, men jag tror att de behöver också att tänka på lite förändring lite utveckling för att också inte bli en rutin... ”

Tre ämnesbärare tycker att mer kunskap från samtalsledarna kan tillföra något till backstageforumet, exempelvis metoder från MI.

” Och bra att lägga in lite kunskap också i det man pratar om, tänker jag. ”

”Alltså, det är väl inte helt dumt alltså att man har det på det sättet för det. Så det kan väl kanske vara en blandning liksom? Och det vet jag att de har sagt också att alltså vissa gånger kanske det ska vara lite mer av en föreläsning eller liksom att man tar upp ett visst ämne som vi önskat.”

En ämnesbärare tror att uppföljning med samma grupper kan vara en god idé. Ämnesbäraren tänker att gruppen träffas tre tillfällen och sen kan återkallas var fjärde tillfälle, och var femte tillfälle är det grupp två som har sin återkallelse.

” ...så man kunde se en uppföljning på hur saker och ting går framåt. ”

Ämnesbäraren uppger också att även om man har en grundutbildning som kriminalvårdare så finns det en del kunskap som man ska få från ”mun till mun” som ämnesbäraren uttrycker det om de oskrivna reglerna. Backstageforumen kan agera som en slags utbildning för det som ska ges ”mun till mun” och avlasta från stress anser ämnesbäraren.

”...jag tänkte att en MI samtal, jag vill helst ha flera tillgång till det så man kan använda lite brainstorming och avlasta lite tanken med andra vanor som är, alltså en verktyg till och hantera situationen. ”

Tre ämnesbärare resonerar kring vikten av att backstageforumen blir av eftersom det är utvecklande för den enskilda och hela verksamheten. Särskilt nya kollegor som är osäkra och inte vill göra fel kan komma till backstageforum och se mer erfarna kollegor kämpa med samma problem som dem, säger en ämnesbärare. En ämnesbärare talar om ifall man kan ha backstageforum oftare, kanske två gånger i veckan.

” Jag tycker att det ska prioriteras i en verksamhet. ”

En ämnesbärare tänker att individuella handledningstillfällen skulle kunna hjälpa exempelvis om man inte vågar prata helt öppet med sina kollegor om de problem man har. En annan ämnesbärare funderar över två förslag till förändring gällande uppföljning. Det ena är att den som är ämnesbärare kommer till nästa backstageforum och att samtalsledarna följer upp där och då, eller det andra att samtalsledarna följer upp genom att söka upp ämnesbäraren när hen är i tjänst och har 5 min uppföljning. En annan ämnesbärare resonerar också kring värdet av uppföljning, att det är viktigt att det sker, kanske mer systematiskt.

” Och sen tror jag nog att det är att det hade varit om det liksom praktiskt går att genomföra det här med, någon sorts återkoppling? Sista steget någonstans där man kolla, vad var det som hände? Vad gick bra, vad gick mindre bra, vad kan man göra annorlunda? Jag tycker man tappar mycket om man inte man gör det. Det den här lilla utvärderingen typ. ”

Diskussion

Frågeställningen är relativt tydlig, vilket gör att deduktiv tematisk analys också hade fungerat, men valdes bort i detta fall då inställningen till undersökningen var att så öppet som möjligt förstå deltagarnas upplevelse och inte i förväg låsa fast vid en hypotes. Intervjuguiden kan dock anses tematisk i sitt utförande då frågorna är ämnesspecifika. Dessutom var uppföljningsfrågor under intervjuens gång inte samma till alla deltagare och kan därmed inte ha gett samma utfall. Det gör att intervjuerna kan ha blivit riktade och inte så öppna som det var menat.

Bias är en viktig faktor att ta hänsyn till då författaren arbetat nära samtalsledarna och är praktikant. Det finns en kollegial och vänskaplig relation till samtalsledarna, men även till ämnesbärarna som kan ha gjort att uttryck av negativ karaktär gått författaren förbi. Att vara praktikant medför också en maktobalans där biasen kan utgöras av att vilja vara till lags. Andra faktorer som kan ha påverkat intervjuerna är maktskillnaden mellan intervjuare och ämnesbärare. Dels är intervjuaren kvinna vilket medför medvetna eller omedvetna fördomar hos ämnesbärarna och kan påverka vad de säger och hur de säger det, dels har intervjuaren flera utbildningar av vilka en är kriminalvårdare. Det har också praktiserats, vilket kan påverka förståelsen ämnesbärarna kan tro att intervjuaren har, eller inte har om de inte kände till intervjuarens bakgrund.

Det kan också diskuteras om deltagarna är representativa för anstalten Kristianstad och vilka uppfattningar anställda generellt skulle ha om backstageforum. Ämnesbärarna beskrev sig själva som öppna och har lätt för att tala inför andra, någon kunde även beskriva hur ingen annan tog initiativet att presentera ett problem så de kände sig manade att göra det. Egenskaperna hos ämnesbärarna kan vara mer extrovert än hos andra deltagare i backstageforumen, och deras beteende och upplevelse av att vara ämnesbärare och hur kollegor agerade under backstageforumen kan skilja sig från hur andra skulle beskriva det. Ämnesbärarna var av uppfattningen att de är öppna och kan ta kritik lätt och att det därmed blir lätt för de andra i gruppen att tala fritt. Denna inställning kan komma av en projicering, ”som man känner sig själv känner man andra”, och alltså vara en villfarelse (Ihlen, 2003).

Ämnesbärarna tyckte det var viktigt att ha ett sådant här forum för att kunna prata av sig, inte känna sig ensam, få hjälp med problem. Det går i linje med vad forskning säger om behovet hos anställda i företag. Om man inte får göra sig hörd kan det leda till att man inte trivs, och man söker sig till andra jobb istället (Rosengren, 2015). Det nämnes att ämnesbärarna blir mer skickliga problemlösare än andra vårdare, vilket påminner om resultatet från

stockholmsmodellen på så vis att det kan gynna verksamheten och arbetsmiljön positiv genom att dem som lärt sig problemlösa tar med sig det i verksamheten som i sin tur får andra anställda att må bättre (Sandahl & Bergman, 2014).

Ämnesbärarna upplevde att samtalsledarna var proffsiga och följsamma, de gav sig inte in i diskussioner eller petade i något som deltagarna själva kunde lösa, vilket är viktigt som samtalsledare (SiS). Man kan därmed anta att det är viktigt att samtalsledarna har särskilda kunskaper precis som vissa av ämnesbärarna argumenterade för. Samtalsledarna gav också med sig av sin expertis när så ansågs behövt, vilket är framgångsrik del av handledning (SiS).

Kompetensutveckling upplevde ämnesbärarna att de fått med sig från backstageforum genom breddade perspektiv. Det kan förstås genom mentaliseringsförmåga. Att få perspektiv på hur en själv och andra, exempelvis klienterna fungerar, gör att sociala och relationella förmågor kan fungera bättre (Joo, 2015). Något annat som framkom av resultatet var att ämnesbärarna ansåg att de fått hjälp med förmågan att bemöta klienter eller andra kollegor genom problemlösning eller genom sitt eget välbefinnande enbart genom att ha fått prata av sig. Troligtvis skapas en distans till problemet som gör att fokus kan läggas mer på klienter (Dreher, 2019).

Insikter i sig själva framkom från tre av ämnesbärarna. Varför insikter om de själva uteblev från de andra tre kan vara på grund av att diskussionen kring orsak om problemet lades utanför individen och på yttre faktorer som regelverk, klienter, andra kollegor, logistik eller liknande. Det i sin tur kan bero på att deltagarna i backstageforum inte vill eller vågar säga eller förstår att det kan finnas orsakssamband till ämnesbäraren själv och problemet. Skillnaden på backstageforum och stockholmsmodellen är just att alla på backstageforum känner varandra. Under projektet Stockholmsmodellen samlades chefer i grupp som inte kände varandra, och då var det inte lika ”farligt” att prata om ämnesbäraren för att man dels inte skulle träffas i

dagliga arbetslivet igen, dels inte hade några förpliktelser gentemot varandra (Sandahl & Bergman, 2014). Det hade kunnat vara en fördel om backstageforum gav ämnesbärarna insikter i sig själva eftersom reflektioner om hur man fungerar kan motverka genomtänka val och beslut, något som är ytterst viktigt i en verksamhet där säkerhet är i fokus (Porter, 2017)).

Ämnesbärarna var osäkra på om de fått varaktig förändring själva eller lyckats åstadkomma det hos klienter, men upplevde att de fortfarande kunde använda verktyg de fått på backstageforum eller ha kvar sina insikter. Just att de inte direkt har tillgång till förståelsen att de har fått en varaktig förändring kan ha att göra med att backstageforumet inte gjorde någon större skillnad för dem. Det i sin tur kan bero på att de sett backstageforumet som ett uppdrag och velat vara till lags och känt sig manade att ta upp ett problem som egentligen inte är ett större problem för dem, men att de vill sända en signal till annan personal att problemet finns. När man sedan diskuterar problemet så kan det vara tankar som redan dykt upp hos ämnesbäraren innan backstageforum. Det kan också bero på brist på uppföljning och att de inte fått möjlighet att reflektera över sig själva. Enbart en ämnesbärare fick uppföljande frågor av kollegor efter backstageforum. Ämnesbärarna resonerade att kollegorna troligtvis glömt, inte haft tid, eller inte tänkt att det var så viktigt. Att befästa en uppmaning hos en annan individ kräver att den individen förstått vikten av uppmaningen och bekräftat att den ska göra det, inte olikt hur det är för patienten att få rationalen i en behandling för att motivera till att göra beteendeförändringar (Linton & Flink, 2021). Någon ämnesbärare resonerar att uppföljningen inte ska kännas tvingande som ännu en uppgift man måste göra både för de andra kollegorna men också för ämnesbäraren själv. Alla är rörande överens om att uppföljning är viktig för att se att lösningen man kom fram till var framgångsrik och kunna reflektera över om man bör göra på ett annat sätt. Det är inte olikt hur utvärdering i problemlösningssmodeller överlag anses vara en viktig del (D´Zurilla & Goldfried, 1971; Ivarsson, Eriksson & Lundholm, 2020).

Sammanfattningsvis visar intervjuerna på att backstageforum är en god metod för problemlösning och att ämnesbäraren känner sig hörd och får lösningar för sitt problem. Ämnesbäraren får verktyg som underlättar i arbetet med klienter samt i team med kollegor. Utförandet där kollegor i största grad resonerar sig fram till orsakssamband och lösningar är uppskattat, liksom att samtalsledare handleder emellanåt med sin expertis. Beaktande bör göras kring antalet personer som intervjuats, det begränsade antalet intervjuer som gjorts, och att deltagarna inte är representativa för en större population. Maktobalans i relation till den som intervjuat kan ha påverkat det som sagts, liksom bias hos författaren. Sammanfattningen är författarens tolkning, och något som bör ses just som det. Mer och utförligare studier hade varit intressant för att se hur backstageforum har påverkat deltagare som inte är ämnesbärare.

Referenser

Andersen, T. (1987) The reflecting team: dialogue and meta-dialogue in clinical work. *Family Process*. 26(4):415-28. doi: 10.1111/j.1545-5300.1987.00415.x

Dreher, D. (11 jun 2019). Why talking about our problems makes us feel better. Psychology today. <https://www.psychologytoday.com/intl/blog/your-personal-renaissance/201906/why-talking-about-our-problems-makes-us-feel-better>

D'Zurilla, T. J., & Goldfried, M. R. (1971). Problem solving and behavior modification. *Journal of Abnormal Psychology*, 78(1), 107–126. <https://doi.org/10.1037/h0031360>

Ihlen, B-M. (2003). *Genom sig själv känner man inte andra: om kommunikation och teambyggande*. Ekerlids Förlag; Stockholm.

Ivarsson, D., Eriksson, J. & Lundholm, L. (2020). *Forensisk KBT: behandling för brottsömda*. Studentlitteratur AB.

Joo, J. (2015). *Din dolda sociala förmåga: skapa bättre relationer med mentalisering*. Roos & Tegner

Linton, JS. & Flink, I. (2021). *12 verktyg i KBT: från teori till färdighet*. Natur & Kultur.

Kriminalvården, a. *Kriminalvårdens etiska kod*. [Broschyr]. Hämtad från; <https://krimnet.kvv.se/Klient/Klientarenden/Documents/Kriminalvardens-etiska-kod.pdf>

Kriminalvården, b. *Bedömning av personlig lämplighet*. [Kompendium]. Hämtad från; <https://krimnet.kvv.se/Pers/JobbUtbildning/rekrytera/Documents/Bed%C3%B6mning%20av%20personlig%20l%C3%A4mplighet.docx>

Kriminalvården. *MIK, Motiverande Samtal i Kriminalvården*. [Broschyr]

Kriminalvården. (2018). *Kompetent Klientnära Arbete. Användarguide*.
[Kompendium]

MacKinnon, LK & James, K. (1987). The Milan Systemic Approach. Theory and Practice. *Australian and New Zealand Journal of Family Therapy (ANZJFT)* 8(2) pp. 89-98. DOI:10.1002/j.1467-8438.1987.tb01209.x

Porter, J. (2017). Why you should make time for self-reflection (even if you hate doing it). *Harvard business review*. <https://hbr.org/2017/03/why-you-should-make-time-for-self-reflection-even-if-you-hate-doing-it>

Rosengren, L. (2015). Därför är medarbetare missnöjda. CIO. Hämtad från;
<https://cio.idg.se/2.1782/1.605039/darfor-ar-medarbetare-missnojda>

Sandahl, C. & Bergman, D. (2014). *Effekter av ledarutveckling inom hälso- och sjukvården. Slutrapport till AFA försäkring*.
<https://docplayer.se/26121984-Effekter-av-ledarutveckling-inom-halsooch-sjukvarden.html>

SiS. Att leda normkritiska samtalsgrupper. SiS handbok för samtalsledare. [handbok]. <https://www.stat-inst.se/contentassets/bb3abd5b45c74feeaa6cf0a5bbd9baeb/att-leda-normkritiska-samtalsgrupper.pdf>

Bilaga 1

Intervjuguide

Har du haft nytta av det ni pratade om på forumet? På vilket sätt?

Upplever du att det som skedde på forumet hjälpte dig i ditt arbete? På vilket sätt?

Upplevde du att du fick stöd av dina kollegor på forumet? Hur?

Upplevde du att du fick stöd av de som höll i forumet? Hur?

Har du använt dig av de råd du fick av dina kollegor på forumet? Hur har det blivit? Hur har du upplevt resultatet?

Upplever du någon utveckling utifrån det som sker på forumet? Personligt, kompetensmässigt, yrkesmässigt, kollegialt? Utveckla!

Har du märkt att du gör någonting annorlunda över tid utifrån det som kommit fram på forumet? Någon varaktig förändring? Utveckla!

Skulle du vilja att någonting var annorlunda på forumet? Utveckla!

Bilaga 2

Följebrev

Hej

Jag skriver till dig för att jag gärna skulle vilja intervjua dig då du varit ”ämnesbärare” i handledning för personal (MI/KBT), och jag skriver en uppsats om hur man som ämnesbärare upplevt sessionerna.

Vill du vara med så **återkom till mig så snart som möjligt** via mail, eller personligen, för att anmäla intresse att delta så kan vi boka tid för intervjun. Intervjun beräknas ta ca 60 minuter.

Har du en tid redan nu som du vet skulle passa dig så föreslå gärna den.

Vad innebär det att delta?

Att delta är självklart frivilligt, även om det hade varit mycket intressant och givande om allas åsikter i frågan kom fram. Du har också rätt att när som helst avbryta intervjun och inte fortsätta ditt deltagande. Ditt deltagande är anonymt på så vis att det som framkommer i min intervju med dig inte kan härledas till dig personligen.

Intervjun kommer att spelas in med ljud, och transkriberas till text, och sedan omvandlas till anonyma citat.

Råmaterial (ljud, information och transkriberad text) från intervjun kommer inte till sessionledarna, eller någon annans kännedom, men kan komma att arbetas med tillsammans med min handledare Jenny Ribacka, därefter kommer råmaterialet att raderas och förstöras för att ytterligare säkra din anonymitet.

Vad ska uppsatsen användas till?

Uppsatsen i sig är främst till för anstalten Kristianstad och handledarna för sessionerna med syfte att utvärdera sessionernas värde, men också för att jag som psykologkandidat ska utföra datainsamling som en del av min praktik. Uppsatsen kan komma att delas i Kriminalvården och annan verksamhet.

Hör av dig om du har frågor!

Hälsningar

Jenny Almström, psykologkandidat