

ÖNSKAS ENKEL- ELLER DUBBELRUM?

– EN KVALITATIV STUDIE OM KRIMINALVÅRDARENS
UPPLEVELSE AV ATT ARBETA UNDER PRESS

Kandidatuppsats
Offentlig förvaltning

Ardiana Maluku
Peter Dahlén

A-K2022:40



HÖGSKOLAN I BORÅS

Förord

Vi vill tacka samtliga respondenter i studien för er tid och engagemang, utan ert deltagande hade studien inte kunnat genomföras. Att få ta del av era upplevelser har varit intressant och lärorikt. Ett speciellt tack till vår handledare Angelica Börjesson som har gett oss vägledning och goda råd under studiens gång.

Ardiana Maluku och Peter Dahlén

Högskolan i Borås, Borås 20230326

Program: Kandidatprogram i offentlig förvaltning

Svensk titel: Önskas enkel- eller dubbelrum?

Engelsk titel: Single- or double room desirable?

Utgivningsår: 2023

Författare: Ardiana Maloku och Peter Dahlén

Handledare: Angelica Börjesson

Examinator: Erik Eriksson

Nyckelord: offentlig förvaltning, Kriminalvården, rättsvårdande, kriminalvårdare, kunskapslucka, utmaningar, närbyråkrat, etisk stress, värden, handlingsmönster

Abstrakt

Kriminalvården är en myndighet som på senare tid fått mycket uppmärksamhet i media. Myndigheten står inför stora utmaningar avseende plats- och resursbrist och behöver anställa 4 000 personer till år 2025. Det har genomförts flertalet studier kring vårdande och rättsliga myndigheter hur de agerar och verkar under press. Rättsvårdande myndigheter som Kriminalvården har inte studerats i samma omfattning. Myndigheten har en central funktion med ett samhällsviktigt uppdrag och kunskap inom området är högst relevant. Därför avser denna studie fylla en kunskapslucka som råder, genom att öka förståelse för den profession som arbetar klientnära inom en av rättsväsendets myndigheter. Syftet med studien var att undersöka vilka värden och handlingsmönster som framträder hos kriminalvårdare när de står inför utmaningar. Studien är genomförd via kvalitativ metod och utförd inom några utav Kriminalvårdens häkten och anstalter, med fokus på kriminalvårdare som utför klientnära arbete. Studiens ansats är induktiv som innebär att utefter kriminalvårdarnas upplevelser har olika teman identifierats och analyserats. Som referensram användes Lipskys (2010) teori om närbyråkraten och etisk stress via Bengtsell, Thoursie och Åstrand Freidlitz (2021). Studien visar att säkerheten är ett överordnat värde inom Kriminalvården samt vikten av att inneha en humanistisk människosyn för klientpåverkan. Det mest framträdande handlingsmönstret är sammanhållningen mellan kriminalvårdare för att hantera utmaningarna som de möter i sin vardag. Detta visar att kriminalvårdare innehar egenskaper både som närbyråkrat och byråkrat. En unik yrkesroll som inte förekommer inom andra närliggande områden.

Abstract

The Correctional Service is an authority that has recently received a lot of attention in the media. The authority is facing major challenges regarding lack of space and resources and needs to employ 4,000 people by the year 2025. Several studies have been carried out about care and judicial authorities and how they act and operate under pressure. Law enforcement agencies such as the Correctional Service have not been studied to the same extent. The authority has a central function with an important mission in society, knowledge in the area is highly relevant. Therefore, this study intends to fill a gap of knowledge that exists, by increasing understanding of the profession that works close to clients within one of the judicial authorities. The purpose of the study was to investigate which values and action patterns that appears in the role of correctional officers when they are faced with challenges. The study was carried out via a qualitative method and carried out within some of the Correctional Service's prisons and institutions, with a focus on correctional officers who perform client-related work. The study's approach is inductive, which means that based on the experiences of the correctional officers, various themes have been identified and analyzed. Lipsky's (2010) theory of the street-level bureaucrat and ethical stress via Bengtzell, Thoursie and Åstrand Freidlitz (2021) was used as a frame of reference. The study shows that safety is an overriding value within the Correctional Service, as well as the importance of having a humanistic view of people when influencing clients. The most prominent pattern of action is the cohesion between correctional officers to deal with the challenges they face in their everyday lives. This shows that correctional officers possess characteristics both as street-level bureaucrat and bureaucrat. A unique professional role that does not occur in other related fields.

1	INLEDNING	1
2	BAKGRUND	3
3	TIDIGARE FORSKNING	4
3.1	OFFENTLIGT ANSTÄLLDA UNDER STARKT TRYCK	4
3.2	NÄRBYRÅKRATENS FÖRHÅLLNINGSSÄTT GENTEMOT ORGANISATIONEN	5
4	PROBLEMFÖRMULERING	6
4.1	SYFTE OCH FORSKNINGSPRÅG	6
4.2	AVGRÄNSNING	7
5	TEORI	7
5.1	NÄRBYRÅKRAT OCH BYRÅKRAT	7
5.2	ETISK STRESS.....	9
6	METOD	10
6.1	ANSATS	10
6.2	URVAL.....	10
6.3	DATAINSAMLING	10
6.4	INTERVJUGUIDE.....	11
6.5	TILLVÄGAGÅNGSSÄTT	11
6.6	BEARBETNING	13
6.7	FÖRFÖRSTÅELSE.....	14
6.8	ETISKA ÖVERVÄGANDEN	14
6.8.1	<i>Informationskravet</i>	15
6.8.2	<i>Samtyckeskravet</i>	15
6.8.3	<i>Konfidentialitetskravet</i>	16
6.8.4	<i>Nyttjandekravet</i>	16
6.9	VALIDITET OCH RELIABILITET	16
7	RESULTAT	18
7.1	VÄRDEN	18
7.1.1	<i>Medmänsklighet</i>	18
7.1.2	<i>Lojalitet och professionalitet</i>	19
7.1.3	<i>Rättssäkerhet och likvärdighet</i>	20
7.2	HANDLINGSMÖNSTER	21
7.2.1	<i>Anpassningsförmåga</i>	21
7.2.2	<i>Kollegialitet</i>	22
7.2.3	<i>Påverkan</i>	23
8	ANALYS OCH DISKUSSION	24
8.1	VÄRDEN	24
8.2	HANDLINGSMÖNSTER	25
9	SLUTSATS	28
10	FÖRSLAG PÅ FORTSATT FORSKNING	29
	KÄLL- OCH LITTERATURFÖRTECKNING	30
	BILAGOR	33
	BILAGA 1 INTERVJUGUIDE	33
	BILAGA 2 MEDDELANDE.....	34
	BILAGA 3 ORGANISATION	35
	BILAGA 4 "BÄTTRE UT"	37

1 Inledning

Likt många andra moderna samhällen oavsett styrelseskick har Sverige en offentlig förvaltning som sköter organisationen av de gemensamma angelägenheterna. Som medborgare kommer man i kontakt med den offentliga sjukvården från den dag man föds, i skolan har man skolplikt och går på den kommunala skolan, på universitetet kommer man i kontakt med Centrala studiestödsnämnden (CSN) för att få studiebidrag, när det väl är dags att komma ut i arbetslivet deklarerar man sin skatt till Skatteverket. Listan kan göras lång men kort sagt spelar den offentliga förvaltningen en stor del av vår vardag och kontakten med det offentliga är viktigt och kan vara avgörande för medborgaren. Sett ur ett övergripande samhällsperspektiv är den offentliga förvaltningen viktig för att demokratin ska fungera. Beslut som fattas av politiker ska implementeras av tjänstemännen i förvaltningen på ett effektivt och *rättssäkert* sätt, för att kunna göra det behövs det kunskap om förvaltningen och dess funktion (Karlsson 2014, ss. 7-8).

Under de senaste åren har offentliga verksamheter stått inför ett starkt tryck. Tankar om att den offentliga förvaltningen var ineffektiv har lett till implementering av nya styrmodeller och idéer från privata näringslivet, som skapar konkurrens för den offentliga förvaltningen (Karlsson 2014, s. 46). Utöver politiska och organisatoriska utmaningar har även en pandemi skakat om och påfrestat offentliga verksamheter. En av de verksamheter som har påverkats mest är sjukvården, där det framkommer att *säker vård* åsidosatts på grund av pandemin. Tillströmningen av patienter under pandemin har varit extrem parallellt med att patientutskrivningar inte skett i samma takt. Vårdplatser har därför inte räckt till, fler inlagda har behövt dela utrymmen i större utsträckning (*dubbelbeläggningar*) och utrymmen som inte är anpassade för sjukvård har behövt nyttjats. Till följd av ökad tillströmning av sjukfall har akutmottagningar överbelastats och lett till fysiskt och psykiskt stressfyllda situationer för sjukvårdspersonalen, som påverkat kvaliteten och medvetenheten kring säker vård (Lundgren, Bengtsson & Liebenhagen 2022).

Inte heller de *rättsvårdande* organisationerna har förskonats av pandemins effekt. Polismyndigheten (2020) beskriver i en strategisk rapport ”Pandemins långsiktiga konsekvenser för brottsutveckling och samhällsordning” och att den efterlämnat mycket arbete åt polisen som myndighet men också andra offentliga verksamheter. Enligt rapporten har man kunnat skönja en positiv utveckling inom polisens arbete i de mest utsatta områdena, men som på grund av pandemin riskeras att avstanna eller i värsta fall försämrats (Polismyndigheten 2020). Många verksamheter framför allt privata aktörer har tvingats stänga på grund av pandemin vilket har lett till att arbetslösheten ökat, vilket resulterat till att nyrekryteringen bland unga har ökat och stärkt kriminella grupperingars inflytande. Denna progress har lett till att arbetsbelastningen samt behovet av resurser inom polisen ökat. Inom rättsväsendet har brott med våldskaraktär inte ökat i Sverige men däremot har skjutningar och gängkriminalitet gjort det och fått ett utökat fokus, uttryck som används kring detta är ”färre men värre” (Haglund 2022).

Makthavarna har utifrån detta skärpt redan befintliga lagar samt skapat nya lagar och förordningar som leder till att fler individer kan dömas till fängelse (Högskolan i Gävle 2022). Flera instanser inom rättsväsendet blir belastade då fler och strängare straff kan utdelas. Domare inom rättsväsendet uttalar sig kring de förändringar som makthavare på politisk nivå vill införa.

De menar att nya skärpningar kring straff leder till än mer att göra, samtidigt som det redan saknas personal på olika nivåer inom området för att klara nuvarande uppgifter (Advokatsamfundet 2022). En myndighet som tidigare inte haft så mycket fokus i media har på senare tid hamnat i strålkastarljuset, det är *Kriminalvården*.

Kriminalvården står inför stora utmaningar där *beläggningsgraden* det vill säga antalet häktade och fängslade individer överskrider antalet tillgängliga platser. Behovet av personal är större än någonsin och fram till år 2025 behöver man anställa över 4 000 personer. Kriminalvården är en statlig myndighet som lyder under regeringen och hör till Justitiedepartementet, som ansvarar för rättsväsendets myndigheter (Regeringskansliet u.å). Myndighetens primära uppgift är att tillsammans med polis, åklagare och domstolar minska brottsligheten, öka människors trygghet och minska brottsåterfall (Kriminalvården u.åa).

Med tanke på den befintliga *bristen på plats och personal* inom Kriminalvården samt nytillkomna lagar om skärpning av straff försätts myndigheten i en än mer utmanande situation. Kriminalvården har en central del inom den offentliga förvaltningen och har ett stort ansvar för säkerheten inom anstalterna och häktena, men också se till att klienterna som är fängslade inte rymmer.

Det finns mycket forskning kring offentliga myndigheter och hur de hanterar utmaningar, dock är forskningen kring rättsvårdande organisationer mer specifikt Kriminalvården begränsad. Inom myndigheten finns olika yrkesroller, den yrkesroll som har närmast kontakt med klienterna är *kriminalvårdare*. Man kan säga att de har en tudelad roll där de övervakar säkerhet och ordning, men samtidigt har samtal och rådgivning för att motivera och förbereda klienter till ett liv utan kriminalitet. Det är en värdegrund som de arbetar utefter och deras vision är ”Bättre ut”. Kriminalvårdare förväntas ha en *humanistisk grundsyn* och empatisk förmåga att hantera konflikter på ett konstruktivt sätt, men också vara stabila och kunna sätta gränser. I motsats till andra tjänstemän har kriminalvårdare särskilda befogenheter och det är att i en situation där klienter använder våld, eller gör rymningsförsök så behöver kriminalvårdare upprätthålla ordning genom att förhindra eller till och med använda våld, om det anses behövas (Kriminalvården 2007).

Utifrån yrkesrollens komplexitet och dess inre och yttre tryck som uppstått och pågår inom rättsväsendet och då specifikt inom Kriminalvården, anser vi det vara relevant att öka förståelsen för denna utforskade myndighet. Övergripande syftet med studien är att se vilka *utmaningar* som kriminalvårdare ställs inför och hur de förhåller sig till dessa utmaningar samt vilka *värden* och *handlingsmönster* som framträder mest. Med värden avses det som kriminalvårdare uppfattar som viktigt och värdefullt. Avseende handlingsmönster är det kriminalvårdarens mest framträdande sätt att agera i sin yrkesroll.

2 Bakgrund

Att Kriminalvården nu står inför utmaningar avseende plats- och resursbrist är inget nytt problem utan är följden av samhällets utveckling. Beslut som makthavare tagit under föregående år har påverkat myndighetens nuvarande situation. Redan under inträdet i Europeiska unionen (EU) i mitten på 1990-talet tillkom nya straffsatser som ledde till att fler kunde häktas och fängslas, men också att dömda fick längre fängelsestraff. Då andra myndigheter inom rättsväsendet, som Polisen, utökades under denna period så fick Kriminalvårdsstyrelsen (numera Kriminalvården) dra ned på antalet platser och resurser (Service och kommunikationsfacket (SEKO) (2018).

Situationen för myndigheten blev inte bättre under 2000-talets början då det skedde några uppseendeväckande fritagningar och rymningar av grovt kriminella individer. Kriminalvårdsstyrelsen hamnade då i fokus, ur ett negativt perspektiv och dåvarande regering tillsatte utredning för att identifiera problemen (Rymningsutredningen 2005). Resultatet från utredningen visade på flertalet allvarliga brister. Ledarskapet och personalpolitiken var bristfällig som lett till att efterfrågade förbättringar inte genomförts och att personal slutat. Personalbrist hade uppstått och ny personal rekryterades men utbildningsnivån för dessa var undermålig. På grund av dessa brister kunde rymningar och fritagningar ske. Efter utredningen fick Kriminalvårdsstyrelsen ekonomiska resurser för att återupprätta sitt dåliga rykte (Rymningsutredningen 2005). Kriminalvårdsstyrelsen ändrar nu namn till Kriminalvården och blir en gemensam myndighet för hela Sveriges kriminalvårdsverksamhet, ledarskapet förändras och personal utbildas parallellt med att nya häkten och anstalter byggs (SEKO 2018).

Kriminalvården genomgår positiva förändringar och ges ekonomiska medel för återuppbyggnad samt återuppta sitt rykte som rättssäker, under några år. Samhällets utveckling är dock positiv och färre individer döms till fängelse. Rykten om att lägga ned anläggningar börjar ta sin form år 2009 och realiseras strax därefter. Flera anläggningar läggs ned som leder till färre häktes- och fängelseplatser och personal behöver sluta (SEKO 2018). Kriminalvårdens negativa trend kring färre intagna samt kortare strafftider leder till fortsatta neddragningar och personalreduktioner som pågår till år 2016. Året efter vänder trenden och antalet brott som leder till fängelse ökar på grund av växande gängkriminalitet och skärpt lagstiftning. Genom att undersöka beläggningsgraden det vill säga antalet fängslade individer kontra antalet tillgängliga platser, har denna konstant legat över 100 % sedan år 2017 (Gustavsson 2022). Huvudanledningen till beläggningssituation har att göra med tidigare positiva trend avseende färre fängslade där anstalter inte behövdes i samma omfattning och likaledes inte dess personalmängd.

Därför står nu Kriminalvården inför en än mer prekär situation än tidigare, då platser inte finns i tillräcklig utsträckning för intagna och att personal både saknas och är svår att rekrytera. Nuvarande personalmängd räcker helt enkelt inte till samtidigt som *hotbilden* mot dem har ökat i samband med fler intagna på färre platser. Situationen har lett till att fler säger upp sig från sitt arbete (Nilsson 2022).

Nuvarande förutsättningar och utmaningar tror vi har påverkat kriminalvårdarnas arbetsmiljö vilket kan ha resulterat i *stressfyllda situationer*, både ur ett organisatoriskt perspektiv och på deras orientering mot klienten. Vi anser att det är av intresse att studera kriminalvårdarnas roll inom Kriminalvården då fler döms till fängelse, samtidigt som fängelseplatser och personalmängd inte utökats i samma takt.

3 Tidigare forskning

Eftersom forskning om rättsvårdande myndigheter och deras anställda är begränsad kommer vi i detta kapitel presentera tidigare forskning kring närliggande områden och tjänstemän inom *klientnära* yrken. Detta för att skapa en förståelse kring hur andra verksamheter agerat och hanterat utmaningar samt vilka följder det har fått och jämföra detta med vår empiriinsamling från kriminalvårdare.

3.1 Offentligt anställda under starkt tryck

Säker vård beskrivs som det viktigaste värdet för bland annat sjuksköterskor och med detta avses hög kvalitet, ökad medvetenhet och att inneha etiskt förhållningssätt inom hälso- och sjukvård. Dessa faktorer bibehålls bland annat genom kontinuerlig kompetensutveckling och att korrekt bemanning finns tillgänglig, för att minimera risker och felaktigheter ur sjukvårds- och patientperspektiv (Svensk sjuksköterskeförening, Svenska Läkaresällskapet, Fysioterapeuterna, Sveriges Arbetsterapeuter, Dietisternas Riksförbund & Sveriges Tandläkarförbund 2016).

Under pandemin beskriver sjuksköterskor inom akutvården *stress* och *osäkerhet* som de faktorer som påverkade deras arbete främst. Innan pandemin fanns det uppsatta informationsvägar kring var och hur information inhämtas, meddelas och implementeras. Under pandemin blev det fler sätt att ge ut och finna information och detta ledde till stor osäkerhet kring vad som gällde och var korrekt information kunde hittas. *Tidsbristen* på grund av akuta läget ledde till att sjuksköterskorna inte kunde ta till sig all information. Kommunikation och lärandet mellan *kollegor* blev väldigt viktig under perioden. Brister och fel som uppkom var att uppsatta riktlinjer och rutiner inte kunde följas. På grund av läget genomfördes även omorganisationer. Vårdplatser behövde utökas, tidigare vårdtytor gjordes om och nya vårdtytor tillkom då situationen var pressad. Patienter skulle omhändertas på flera ytor samt med fler antal patienter per yta än jämfört med innan pandemin. Initialt ansågs inte detta negativt men efter hand visade det sig att arbetsmiljön inte var hållbar (Lundgren, Bengtsson & Liebenhagen 2022).

Resultatet blev att färre sjuksköterskor behandlade fler patienter då *utrymmen krymptes* samtidigt som *ansvaret* för dem ökade. Till följd av omorganisationerna och de rutiner som tillämpades bekräftar sjuksköterskorna att flertalet misstag begicks som påverkade både dem och patienterna. Sjuksköterskorna beskriver känslan under pandemin som att de ständigt befann sig i flykt på grund av stress och fick många gånger göra avkall på deras etik och moral. Stress tillsammans med etiska och moraliska dilemman var ingen bra kombination då sjuksköterskorna kände att de inte utförde sitt uppdrag. Utifrån sjuksköterskornas beskrivningar och situation under pandemin görs kopplingen till stress och då till *etisk stress*. Bengtssell, Thoursie och Åstrand Freidnitz (2021) beskriver etisk stress som känslan av att man gör fel och inte utför sitt arbete på ett korrekt sätt. Detta kan bero på tids- och resursbrist och detta var exakt de utmaningar som sjuksköterskorna beskrev under pandemin.

Gemensamt mellan Kriminalvården och hälso- och sjukvård är att de arbetar med människor och att man arbetar vårdande och att stressrelaterade situationer kan uppstå. Dock finns det stora skillnader mellan dessa verksamheter. Skillnaderna är att patient oftast uppsöker hälso- och sjukvård frivilligt men inom Kriminalvården är förutsättningarna annorlunda, där är klient inlåst mot sin vilja.

Ett yrke som forskare beskriver som ett nästan omöjligt yrke att utföra är polisyrket. Poliser förväntas lösa brott, upprätthålla ordning, skydda samhället, göra utredningar och mycket mer med en ständigt minskande budget (Liljegren, Berlin, Szücs & Höjer 2021). Polisen måste behandla människor med värdighet och respekt men också se till att arbetsprocess och procedurer görs på rätt sätt. Liljegren, Berlin, Szücs och Höjer (2021) beskriver i sin studie hur man inom polisen hanterar arbetsbelastning på utredningsenheten. I stället för att polisen själva väljer uppdrag eller fall så fördelas uppdragen via seniora medarbetare. De tar emot och går igenom uppdrag och avgör därifrån vilka ärenden som ska genomföras. Genom detta sätt kan arbetsbelastningen på utförare reduceras och hållas på en jämn nivå.

Anson, Johnson och Anson (1997, s. 103) menar att arbeten inom rättsväsende är de mest stressfyllda på grund av potentiella faror och risker som de kan medföra. I sin studie genomför de en jämförelse mellan poliser och kriminalvårdare för att se storleksklassen på stress samt källan till stress. Anson, Johnson och Anson (1997, s. 105) menar att rollen som kriminalvårdare kan till och med vara mer stressfylld än rollen som polis och relaterar till antalet fler sjukskrivningar, sår och hjärtsjukdomar.

Det Kriminalvården har gemensamt med polisen är att båda myndigheterna arbetar med klienter som begått brott. Kriminalvården är en rättsvårdande myndighet, om deras yrke är farligare än polisens och de står inför problem med plats- och resursbrist så är risken att arbetsförhållandet blir mycket värre. Om inte klienten tas om hand på ett rättssäkert sätt kan det påverka landets legitimitet, finns inte förtroendet för makthavarna så kan detta i sin tur även påverka demokratin. Kriminalvården är en myndighet och en profession som vi vet väldigt lite om men som är högst väsentligt att studera.

3.2 Närbyråkratens förhållningssätt gentemot organisationen

Tjänstemän inom offentliga organisationer står inför framtida utmaningar där deras tidigare roller har förändrats och kommer än mer att omstruktureras både på organisatorisk och individuell nivå. Detta beror bland annat på att tjänstemännen står inför omväxlande prioriteringar och krav inom och utom organisationen, som i sin tur påverkar ledningens beslut och ageranden (Karlsson 2012, ss. 16–19). Jacobsson, Wallinder och Seings (2020) har studerat två olika myndigheter i Sverige, Försäkringskassan och Arbetsförmedlingen. Studiens fokus är hur handläggare (tjänstemän), närmast klienterna (närbyråkrater, se kapitel 5.1), inom myndigheterna agerar utefter organisatoriska krav samt vad det leder till på grupp- och individnivå.

Sett till handläggare inom Försäkringskassan så framkommer det att de är *organisationsbundna*. Med detta avses att handläggarna tar till sig de direktiv och krav som kommer från organisationen och dess chefer. Direktiven och kraven hanteras rationellt och troget utifrån organisationens mål och resultat. Bidragande orsak till *lojalitet* mot organisationen är att handläggare inom Försäkringskassan inte innehar samma arbetsområden, utbildningsgrund och därav ingen yrkesgemenskap. Handläggarnas bundenhet till organisationen inom Arbetsförmedlingen är olik den inom Försäkringskassan. De har större *handlingsutrymme*, som både är taget och givet från organisationen. Detta beror på att handläggarna innehar homogenitet då de delar utbildningsgrund, yrkeskompetens och arbetsområden. Direktiv, prioriteringar och mål från organisationen delas inte med samma lojalitet som inom Försäkringskassan. Den primära uppgiften och fokusområde för Arbetsförmedlingens handläggare är klienterna och deras behov (Jacobsson, Wallinder & Seing 2020).

Forskning kring klientnära arbete behandlar många områden inom offentlig verksamhet. Åtskilliga studier är genomförda inom hälso- och sjukvård och andra sociala områden men väldigt lite kring rättsvårdande myndigheter, som Kriminalvården. Myndigheten har en viktig funktion med sin nära kontakt med klienter, men trots det vet man inte så mycket om hur de fungerar.

4 Problemformulering

Utmaningarna som Kriminalvården står inför är varken nya, då de har ett förflutet med brist på plats och resurser, och hör heller inte till det ovanliga då sjukvården stått inför liknande problem. Stora skillnaden är att det finns mycket forskning om de mer omvårdande organisationerna såsom hälso- och sjukvården, kring hur de hanterat utmaningar och svårigheter inom dess verksamheter. Det har även gjorts mycket studier om tjänstemän inom Polismyndigheten samt sociala områden i olika förvaltningar, om hur de agerar i olika situationer och vilka värden som blir mest framträdande. De studier som existerar kring rättsvårdande myndigheter är främst riktade och utförda inom Nordamerika, ännu färre studier har gjorts i samband med teorin om närbyråkraten som spelar en viktig roll inom offentlig verksamhet.

Denna studie avser att fylla en *kunskapslucka* som vi har sett råder. Vi vill öka kunskapen och förståelsen om den profession som arbetar klientnära inom en av rättsväsendets myndigheter, Kriminalvården. Det är av intresse att se hur kriminalvårdare agerar när deras arbetsvardag förändras. Studier inom vården visar att vårdpersonal tvingats komma på nya förhållningssätt för att få det att fungera för patienter. Utmaningarna som anställda upplevt under pandemin har lett till att de känt etisk stress. Frågan uppstår om inte kriminalvårdare känt samma sak i sin situation. Plats- och resursbristen är en högt politiskt prioriterad fråga, behovet av resurser är större än någonsin och högst troligt kommer den bli större med tanke på att fler fängslas.

Kriminalvården är en myndighet med en central funktion och har ett *samhällsviktigt* uppdrag, utifrån att de verkar och agerar i en miljö med utsatta människor som innehar varierande behov. Kunskapen och förståelse om myndigheten är viktigt för legitimiteten och säkerheten. Denna studie kommer att vara *teorigenererande* och avser skapa förståelse kring vilken typ av närbyråkrater som arbetar klientnära inom rättsväsendets myndigheter och om dessa skiljer sig åt mot andra yrken inom det sociala området som är mer utforskade. Mer specifikt vill vi se vilka värden och handlingsmönster som är mest framträdande i en arbetssituation med många utmaningar, därav blir vår frågeställning enligt nedan.

4.1 Syfte och forskningsfråga

Syftet med studien är att öka kunskapen om klientnära närbyråkrater inom rättsvårdande myndigheter. Vi vill öka kunskapen genom att undersöka vilka värden och handlingsmönster som aktualiseras när de utsätts för press.

Utifrån följande forskningsfråga kommer studiens syfte att besvaras:

- Vilka värden och handlingsmönster aktualiseras hos kriminalvårdare gentemot sitt uppdrag och klienter när de står inför utmaningar?

4.2 Avgränsning

Att arbeta klientnära inom Kriminalvården kan kopplas mot olika yrkesroller inom myndigheten. Studiens *avgränsning* kring urvalet av respondenter avser enbart medarbetare som arbetar och har daglig kontakt med klienter. Gemensamt för valet av respondenterna är att de har yrkesrollen, kriminalvårdare. Avgränsningen till enbart denna yrkesroll beror på *målstyrt urval*, då respondenterna inom denna yrkesroll ansågs vara de som främst kunnat besvara forskningsfrågan.

5 Teori

Teori som beskrivs i detta kapitel kommer att användas som en teoretisk ram, som avgränsar studiens fokus mot närbyråkratperspektivet inom offentlig verksamhet. Då studien är teorigenererande syftar den till att berika teoribildningen om närbyråkrater. Detta görs genom att studera en rättsvårdande myndighet, något som i stort sett saknas i tidigare forskning kring närbyråkrater. Inom vissa offentliga verksamheter har utmaningar medfört att utförare upplevt etisk stress. Utifrån studiens empiri framkom mönster kring liknande *upplevelser* hos kriminalvårdarna, därav kommer även teorin om etisk stress att användas.

5.1 Närbyråkrat och byråkrat

Forskaren Michael Lipsky introducerade begreppet närbyråkrat, även kallad *frontlinjebyråkrat* eller *gräsrotsbyråkrat*, under 1980-talet. Närbyråkrater arbetar i slutet av den offentliga policykedjan och är de tjänstemän längst ifrån makthavarna men närmast medborgarna. Socialarbetare, handläggare, sjuksköterskor och poliser är exempel på närbyråkrater (Lipsky 2010, s. 3). Lipsky (2010, s. xiv) menar att personer som väljer karriär inom offentlig verksamhet gör det för att de har ett personligt engagemang och vill göra samhällsnytta. Närbyråkratens nära kontakt med medborgarna är avgörande för hur politiskt fattade beslut ska implementeras. Detta medför inte att närbyråkrater har fritt utrymme att ta beslut, de är reglerade genom lagar och regler och har formellt liten makt men inflytande som kan ta sig olika uttryck (Hysing & Olsson 2012, s. 70).

Närbyråkraten har inflytande över hur besluten genomförs och detta uttrycks genom att polisen avgör om fortkörning ska bötfällas eller förbises, läraren tar det slutgiltiga beslutet om students sammanlagda insats räcker för att få godkänt betyg (Lipsky 2010, s. 13). Utöver inflytande över hur beslut implementeras så har närbyråkraten även inflytande över hur medborgaren upplever de tjänster som samhället erbjuder. Närbyråkratens *bemötande* kan påverka medborgarnas uppfattning av politiska institutioner och vilja att delta politiskt, så närbyråkraten ses även som statens ansikte utåt (Hysing & Olsson 2012, s. 71).

Det är svårt att upprätta politisk kontroll när det gäller närbyråkrater då politikerna saknar kompetens i deras yrkesområde. Denna möjlighet till kontroll är ännu mindre hos medborgarna då de saknar professionell kompetens och inte kan veta om till exempel läraren gjort rätt betygsbedömning. Det finns svårigheter i att utkräva ansvar, närbyråkraten försvarar sin handling genom att hänvisa till de lagar utefter vilka de har gjort en tolkning och bedömning.

Enligt Hysing och Olsson (2012, s. 78) är ansvarsutkrävande en viktig länk mellan demokrati och förvaltning, problem i det riskerar att urholka demokratin och det politiska systemet. Lipsky (2010, s. 83) menar att det råder en avgörande skillnad kring hur närbyråkrater skulle vilja bedriva sitt arbete och hur de faktiskt kan. Kraven från olika håll, bristen på resurser, den ökade belastningen gör det svårt för närbyråkraten att arbeta på det sätt som den vill och detta leder till att många i tidigt skede bränner ut sig eller säger upp sig (Lipsky 2010, s. xv).

Evans (2010) delar Lipskys (2010) åsikt avseende närbyråkratens utövande kring *vilja* och *kan*. Förutsättningarna för närbyråkrater förändrades i och med de samhällsreformer som skedde i början av 1990-talet. Innan reformerna arbetade närbyråkrater och chefer nära varandra och mer som kollegor och tog beslut i gemensam anda. Under och efter reformerna fick cheferna både mer utrymme och större makt vilket ledde till en distansering mellan parterna. Begreppet kring detta är *managerialism* och innebär utökad makt till chefer och distans till utövare som närbyråkrater (Hood 1991). Maktförskjutningen innebär att närbyråkrater ses som resurser för att uppnå organisationens mål. Drivning och kontroll från chefer har skett genom införande av verktyg där resultat mäts, behörighetsnivåer som styr tillgång till information och beslut som kan tas och ges utav närbyråkrater. Handlingsutrymmet som närbyråkraten tidigare hade är kraftigt reducerat och har påverkat närbyråkratens roll avseende *diskretion* och *professionalism*. Med diskretion avser både Lipsky (2010) och Evans (2010) den omfattning av frihet en närbyråkrat kan utöva i ett specifikt sammanhang och de faktorer som ger upphov till denna frihet i det sammanhanget. Avseende professionalism menar Alvehus (2012, ss. 57-58) att det präglas av frihet och autonomi, där utövaren praktiserar utövandet.

Chefers utökning av medel för ökad kontroll och utrymme kan relateras till det som Alvehus (2012, s. 35) anger som kännetecknen på *byråkrati*. Byråkrati och byråkrat är termer man kanske inte vill förknippas med då det påminner om ineffektivitet och stelhet. Begreppet har sitt ursprung från Vincent de Gournay (1712–1759) men utvecklades av Max Weber (Eriksson-Zetterquist, Kalling & Styhre 2015, ss. 65–66) som att vara den ideala organisationen, där *mål-* och *värdestyrd* rationalitet råder. Weber förespråkade en hierarkisk styrmodell med många uppsättningar regler och detaljerad styrning. Detta för att effektivisera men också handla på ett rättssäkert sätt genom att följa många och tydligt formulerade regler (Karlsson 2017, s. 57).

Byråkrat är den tjänsteman vars tjänsteutövande kontrolleras av överordnade inom organisationer som är hierarkiska. En byråkrat är lojal mot ändamål och uppgift och agerar under lagarna. Lagar och regler ska vara tydligt formulerade så att de tillämpas lika för alla, utan att blanda in personliga värderingar eller åsikter (Hysing & Olsson 2017, ss. 39-40). En byråkrat ska ha en gedigen utbildning inom organisationen men också expert eller specialistkunskap inom sitt område för att kunna välja de mest rationella lösningar och medlen till att nå uppsatta mål (Hysing & Olsson 2017, s. 41). Byråkraten har ingen personlig makt utan fattar beslut som vilar på legala auktoriteter. Webers idealtyp beskriver inte realiteten då idealtypen är något som eftersträvas men kommer aldrig helt överensstämma (Hysing & Olsson 2017, s. 44).

5.2 Etisk stress

Etisk stress kan uppstå i verksamheter där man arbetar med något som är viktigt och har ett etiskt värde som till exempel att *vårda, medla, undervisa, skapa eller stötta*. Etisk stress är känslan av att ha missat något, att inte kunna göra det man tycker är rätt i sitt arbete på grund av olika omständigheter som till exempel brist på resurser, brist på tid samt viljan att uppnå effektivitet (Bengtsell, Thoursie & Åstrand Freidlitz 2021, ss. 14, 23). Bengtsell, Thoursie och Åstrand Freidlitz (2021, s. 22) exemplifierar etisk stress med en läkare på akutpsykiatrisk mottagning som gör bedömningen att den sökande patienten är i behov av en slutenvårdsplats och borde läggas in. Beslutet är mer fördelaktigt för patienten och korrekt åtgärd att sätta in, men på grund av begränsat antal platser tvingas läkaren att neka patienten och hindras att agera enligt sin etiska bedömning.

Enligt Bengtsell, Thoursie och Åstrand Freidlitz (2021, ss. 37-38) finns det mycket kunskap om ohälsosam *arbetsrelaterad stress* och menar att etisk stress är en typ av arbetsrelaterad stress, det finns likheter i orsakerna mellan de olika typerna. När de etiska kraven är höga och handlingsutrymmet är brett behöver det inte upplevas som stress utan kan upplevas som entusiasm eller intresse. Det är först när etiska krav är höga men handlingsutrymmet väldigt begränsat som känslan av etisk stress kan infinna sig. Stress är inte ovanligt i engagerade yrkesliv, så länge det finns möjlighet till återhämtning är det heller inte farligt, men på lång sikt kan etisk stress ge långvariga, fysiska, emotionella och psykologiska problem och till och med utbrändhet om inte återhämtning finns (Bengtsell, Thoursie & Åstrand Freidlitz 2021, ss. 15, 40).

Den offentliga förvaltningen spelar en viktig roll i samhället, tjänstemännens uppgift är att beakta och verkställa politiskt fattade beslut. Enligt Hysing och Olsson (2017, s. 9) är de ryggraden i den offentliga verksamheten. Både Lipsky (2010) och Evans (2010) har studerat närbyråkrater men deras studier har varit från andra verksamheter inom sociala områden och omsorgsinriktade verksamheter, där det framkommer att det finns olika typer av närbyråkrater. Studier om rättsvårdande organisationer som Kriminalvården är begränsade. Kriminalvårdaren arbetar i en kontext som skiljer sig från andra närbyråkrater, de arbetar med en annan typ av klienter jämfört med till exempel läraren.

Detta väcker frågor kring vad som händer när kriminalvårdare står inför utmaningar och vilka värden som blir mest framträdande. I en sådan speciell miljö kan det tänkas uppstå motstridigheter kring vad som ska göras och vad som borde göras, en konflikt mellan viljan att göra det man anser man borde gentemot vad det faktiskt finns tid eller resurser till. I tidigare forskning framgår det hur personal inom hälso- och sjukvård upplever etisk stress vid situationer med högt tryck, detta kan tänkas uppstå även för kriminalvårdare. Därför kommer även teorin om etisk stress att användas i denna studie. Etisk stress har många liknande begrepp så som *samvetsstress* och *moralisk stress*, detta arbete kommer att använda begreppet *etisk stress* (Bengtsell, Thoursie & Åstrand Freidlitz 2021, s. 13).

6 Metod

I metod delen redovisas tillvägagångssätten som bedrivits under studien. Innehållet är ansats, urval, datainsamling, intervjuguide, tillvägagångssätt, bearbetning, förförståelse, analys, etiska överväganden, validitet och reliabilitet.

6.1 Ansats

Forskningsfrågan som framtagits inom studien behandlar respondenternas upplevelser och detta är genomfört via *kvalitativ metod*. Då teorier inte var förutbestämda valdes *induktiv ansats* som innebar att empiri insamlades och utifrån informationen *genereras teori* (Bryman 2018, s 49). Begreppet som används för detta tillvägagångssätt beskrivs som *grundad teori*. Glaser och Strauss (1967) beskriver grundad teori som en pågående process under studiens period där data samlas in, bearbetas och parallellt med datainsamling framtas teorier (Bryman 2018, s. 462). Utifrån framkomna teorier skapas planer kring hur fortsatt datainsamling ska ske för att fortsätta bearbeta och styrka teorierna. Denna urvalsmetod benämns som *teoretiskt urval* och var vår induktiva ansats (Bryman 2018, s. 500).

6.2 Urval

Urvalet för insamling av empiriskt underlag är gjort via målstyrt urval, även benämnt *ändamålsstyrt urval*, och genomförd via *intervjuer* av åtta respondenter som utför arbete klientnära på daglig basis inom Kriminalvårdens häkten och anstalter. Att använda denna metod innebar att relevanta respondenter väljs utifrån den mål- eller yrkesgrupp som lämpligast kan besvara framtagna frågeställningar och inom denna studie är det kriminalvårdaren (Bryman, 2018, s. 496).

Inom målstyrt urval kan olika val göras och studien har använt sig utav *snöbollsurval* och inspiration från grundad teori som benämns teorigenerering. *Snöbolls- eller kedjeurval* består i att vi på förhand identifierat område för forskning (Bryman 2018, s. 246). Tillgång till respondenter har skett på två olika sätt. Genom kontakt med häktenas och anstalternas ansvariga som tillfrågat medarbetare om deltagande, för att därefter meddela oss om att ta direktkontakt med medarbetare via ansvariges bifogade kontaktuppgifter. Samt att under intervjuer frågat respondenter om de kan undersöka med kollegor om intresse fanns att delta i studien och därav benämningen snöbolls-alternativt kedjeurval.

Sammanfattningsvis har studien intervjuat åtta personer, där fyra respondenter arbetar klientnära inom häkte och fyra respondenter arbetar klientnära inom anstalter och fördelningen ur ett könsperspektiv har varit jämn mellan respondenterna.

6.3 Datainsamling

Kvalitativ metod och intervjuer har använts för denna studie. Vald metod och form är lämplig då avsikten var att ta del av och försöka förstå individers upplevelser i den kontext de verkar inom (Bryman 2018, s. 454). Genom att använda kvalitativ metod så är fokus på ord och via intervjufrågor kunde vi ta del av och få tillgång till individernas perspektiv och upplevelser som bidrar till ökad förståelse inom studieområdet (Bryman 2018, s. 54).

Att använda oss utav kvantitativ metod med *deduktiv ansats* som tillämpar siffror, mätningar, orsakssamband, generalisering eller att kunna uppnå samma resultat vid upprepad mätning sågs inte som möjligt med tanke på studiens fokusområde och forskningsfråga (Bryman 2018, s. 198). Utifrån detta valdes kvalitativ metod med *semistrukturerad* intervjuguide (Bilaga 1).

6.4 Intervjuguide

Studien genomfördes med semistrukturerade intervjuer. Den semistrukturerade intervjuguiden framtogs på förhand av oss men innan den användes på våra respondenter genomfördes en *pilotintervju*. Under pilotintervjun framkom det att vissa frågor var av mer slutna karaktär och dessa frågor ändrades till öppna frågor. Någon fråga ansågs efter pilotintervju inte vara aktuell och raderades (Bryman 2018, s. 332). Under pilotintervjun togs även tiden och detta kom till användning när vi meddelade om ungefärlig intervjutid till respondenter. Det skall tilläggas att pilotintervjun inte genomförts på kriminalvårdare och ingår därmed inte i studien.

Syftet med att använda oss av semistrukturerad intervju är att strukturen innehåller *öppna frågor* och olika *teman* utifrån empirisk insamling. Frågorna i intervjuguiden följer en ”röd tråd” och ställs efter varandra, dock behöver inte frågeföljden följas strikt men det är vanligt förekommande att intervjuguiden följs. Inom semistrukturerade intervjuer finns även möjlighet att avvika från frågeformulär och ställa fråga eller frågor som inte ingår i intervjuguiden. Detta kan göras om intervjuare finner det av vikt att följdfrågor kring specifikt svar behöver ställas till respondent (Bryman 2018, s. 563).

Beskriven intervjuform innehar stor flexibilitet där fokus är på respondents tolkning och förståelse av frågorna inom intervjuguiden. Utifrån tolkningen återger respondenten sin upplevelse av specifika händelser, ageranden eller mönster.

6.5 Tillvägagångssätt

Att ta direktkontakt med Kriminalvården är inte detsamma som att enbart finna aktuella kontaktuppgifter på Kriminalvårdens hemsida och därefter kontakta individer. För att få kontakt med ansvariga individer och individer generellt inom Kriminalvården, kontaktas först en centralvakt. Uppgifter till häkten och anstalter finns återgivet på Kriminalvårdens hemsida (Kriminalvården u.åb). Vid kontakt nås centralvakt som efterfrågar namn på den som kontaktar Kriminalvården, syfte med samtalet och vad eller vem som efterfrågas. Därefter kopplas man vidare till enhet eller person som anses lämplig för att besvara fråga alternativt lämnar man sina uppgifter till centralvakt som undersöker fråga och ber att få återkomma.

Metoden att kontakta centralvakt användes initialt då ambitionen var att genomföra intervjuer inom närliggande verksamheter, sett utifrån vår geografiska utgångspunkt. Tyvärr visade det sig att närliggande verksamheter, efter flertalet givande samtal, inte hade möjlighet att delta i studie. Vid kontakt med annan verksamhet och dess centralvakt så meddelades det att vi kunde använda oss av e-post och skicka förfrågan till utvalda eller samtliga utav Kriminalvårdens häkten och anstalter. Centralvakten meddelade var vi skulle hitta e-postadressen på hemsidan (Kriminalvården u.åc) samt att vi kunde hitta e-postlänken på samma ställe oberoende av verksamhet.

Utifrån detta skapades ett meddelande (Bilaga 2), där vi kortfattat presenterade studien och angav även att vi tillämpade anonymitet och konfidentialitet samt att inspelning om möjligt vill göras under intervjuer. Meddelandet skickades som massutskick till samtliga häkten och anstalter.

Svar på vårt meddelande började omgående att komma till vår e-post, där ansvariga sammantaget meddelade att ”studien låter mycket intressant men tyvärr har vi ingen möjlighet att delta”. Efter många negativa svar började vi att se över alternativa metoder att genomföra studien på. Vi ville fortfarande göra en studie kring Kriminalvården och alternativa lösningar som *dokumentstudie*, *kvantitativ studie* med *enkäter* eller annan form diskuterades. Dock återkom några ansvariga med beskedet om att de var intresserade att delta i studien och att de skulle återkomma med kontaktuppgifter till individer. Kontakt via e-post togs med respondenter där vi förklarade innehållet i studien, att respondent är anonym och att konfidentialitet tillämpas samt uppskattad tidsåtgång för intervju. Respondent gavs också möjlighet att välja dag och tid för intervju, utifrån ett schema som vi på förhand tagit fram.

Då intresserade häkten och anstalter var utspridda i Sverige valde vi att genomföra intervjuer via videosamtal och telefonintervjuer som spelades in. Primärt valdes Zoom och Teams som video- och inspelningsverktyg men vid första intervjun uppstod problem där Kriminalvårdens datasystem inte godkänner videosamtal och därav och därefter har intervjuer genomförts via telefonintervjuer, som spelats in. För att bekräfta att inspelningar genomförts och att dessa är av god kvalitet så har vi använt oss av två inspelningsenheter per intervju samt fört anteckningar. Intervjuerna och dess längd har varierat från 27 minuter till 58 minuter (Tabell 1). Under intervjuerna har vi på förhand bestämt vem som ska ställa intervjufrågor och vem som ska föra anteckningar.

Då intervjuguiden är semistrukturerad finns det även utrymme att ställa följdfrågor om någon av oss ansåg att respondent sa något viktigt som behövde förtydligas eller att ställa fråga av relevans för studien, som var utanför intervjuguide. Detta har nyttjats av båda under intervjuerna och inte enbart lagts på en person att göra utan vi har fritt kunnat ställa frågor till respondent. Fördelningen mellan oss som intervjuare och antecknare har varit jämn, det vill säga en person har varit intervjuare fyra gånger och antecknare fyra gånger.

Datainsamling/Empiri	Respondent	Intervjutillfälle	Intervjutid	Intervjulängd	Kön
Telefonintervju + inspelning	1	2022-11-28	10:00	58 minuter	Man
Telefonintervju + inspelning	2	2022-11-29	11:00	40 minuter	Kvinna
Telefonintervju + inspelning	3	2022-11-30	11:00	42 minuter	Kvinna
Telefonintervju + inspelning	4	2022-12-02	10:30	55 minuter	Man
Telefonintervju + inspelning	5	2022-12-05	13:00	27 minuter	Man
Telefonintervju + inspelning	6	2022-12-06	10:30	42 minuter	Kvinna
Telefonintervju + inspelning	7	2022-12-07	14:00	32 minuter	Kvinna
Telefonintervju + inspelning	8	2022-12-08	10:30	44 minuter	Man

Tabell 1. Datainsamling/Empiri
Källa: Egen

I studien har vi inte själva uppsökt respondenter, utan fått tilldelade individer via ansvariga. Respondenterna har tillfrågats om intresse av ansvariga, att delta vid intervju, samt att vi tillfrågat respondenter under intervju om kollegor till dem skulle vara intresserade av att delta. Vi är medvetna om att detta förfarande kan medföra risker avseende homogeniteten av respondenter. Med homogenitet i detta fall avser vi att respondenter kan vara utvalda för att de innehar positiv syn på de förändringar som medfört plats- och resursbrist.

Inställsamhet har märkts med tydlighet under några intervjuer. Det uppdagades när eventuell kritik mot Kriminalvården eller yrkesrollen skulle diskuteras, då försiktighet intogs av några respondenter. Dock ska det tilläggas att flertalet respondenter utefter intervjufrågorna överraskade oss med öppenhet och kritiska ståndpunkter avseende regeringen, myndigheten, organisationen, kollegor och klienter.

Studiens avsikt var att fånga respondenternas utsagor, de som arbetar närmast klienterna. Vi är medvetna om att deras bild får stå ohotad. Vi har inga dokument som vi analyserar, inte gjort deltagande observation eller minnesanteckningar, det som enligt Bryman (2018, 468) kallas för *triangulering* och innebär att man använder mer än en metod eller datakälla.

6.6 Bearbetning

Inom denna studie har bearbetningen genomförts via tematisk analys med inslag av ett generiskt angreppssätt. Genom valet av tematisk analys så innebär det att olika koder och teman, med fokus på studieområdet, identifieras utifrån *transkriberade* intervjuer (Bryman 2018, s. 707). Tillvägagångssättet var att vi läste igenom de transkriberade texterna, var för sig, för att få god kännedom om innehållet. Efter genomläsning diskuterades hur *kodning* skulle gå till och vilka *koder* som skulle användas. Vi kom fram till att 15 koder skulle användas och dessa namngavs samt tillgavs olika färgmarkeringar för att tydliggöra åtskillnad. För att inte påverka varandra under kodning kopierades all transkriberad text i två kopior, ett komplett transkriberat underlag till respektive kodare.

Efter kodningen var genomförd samlades vi för att jämföra våra resultat. Under samlingen framkom det att vi dels hade kodat olika på ett par ställen, dels att vi inte hade fullständigt jämförbara kodningar vid de gemensamma kodningsställena. All kodning diskuterades och var och en fick kommentera varför kodning gavs och hur man tänkte när kodning skedde. Överenskommelse nåddes om var kodningen skulle vara på samtliga underlag och ett gemensamt transkriberat underlag togs fram med gemensamma kodningar.

Nästa steg inom den tematiska analysen under finandet av gemensamma nämnare som skulle bilda teman, upptäckte vi att antalet koder kunde reduceras. Från ursprungliga 15 koder kunde vi, efter diskussioner komma fram till att en del koder var närbesläktade, reducera antalet koder till 6 koder. Förfarandet att reducera antalet koder relateras till Bryman (2018, s. 707) som anger att bedömning av koder görs, som leder till kombinerade och förenklingar av dessa. De centrala koderna som framkom var *medmänsklighet, lojalitet och professionalitet, rättssäkerhet och likvärdighet, anpassningsförmåga, kollegialitet och påverkan*. Efter att koder reducerats och kombinerats angreps temaframtagningen. Ny diskussion fördes om att fånga kodernas omfång till teman som avspeglar och fångar relevansen (Bryman 2018, ss. 707–708).

Vi fann gemensamma nämnare mellan koderna och delade därefter upp dem i två kategorier. Delningen ledde till att medmänsklighet, lojalitet och professionalitet, rättssäkerhet och likvärdighet hamnade i en kategori och anpassningsförmåga, kollegialitet och påverkan hamnade i annan kategori.

Utifrån kategorierna uppkom förslag på teman, där vi slutligen bestämde oss för *värden* och *handlingsmönster* som teman. Detta då kombinationen av uppdelade koder väl speglade samlingsbegreppen och vad som framkommit som gemensam återgivning under intervjuer. Med teman klara kopplades koderna samman och ledde till att medmänsklighet, lojalitet och professionalitet, rättssäkerhet och likvärdighet tog plats inom temat värden. Inom temat handlingsmönster kopplades anpassningsförmåga, kollegialitet och påverkan (Bryman 2018, ss. 707–708).

6.7 Förförståelse

Inför påbörjandet av studien bestod vår kunskap och förförståelse om Kriminalvården enbart av det som framkommit via muntliga samt skriftliga inslag och artiklar via media. Utrymmet för Kriminalvården ur medieperspektiv i jämförelse med andra offentliga myndigheter har tidigare varit skalt, det är inte förrän på senare tid som myndigheten har uppmärksamats, och som vi uppfattade det, oftast med kritiska ordalag avseende personal- och platsbrist. Beskrivningar från media tenderar att prägla individer till att bli “sanningar” och föreställningarna som gavs av media skall erkännas delades även av oss. Ett intresse väcktes dock hos oss att få ta del av och studera Kriminalvården och framför allt kriminalvårdarens roll, utmaningar och upplevelser kring situationen.

När studien påbörjades undersöktes Kriminalvården och yrkesrollen kriminalvårdare mer noggrant via dokument, webbsidor, litteratur och tidigare forskning. Utkomsten från vår insamlade data ledde till att myndigheten inte alls omnämndes eller utforskats med samma frekvens som andra rätts- och vårdande myndigheter. Det som dock framkom var att Kriminalvården under längre period haft problem med att säkra resurser och utrymme för klienter. Utifrån antaganden att personal- och platsbrist rådde så genomfördes intervjuer med respondenter för att få ta del av kriminalvårdarnas upplevelser kring hur och vad som påverkas. Studien och dess resultat antas på ett relevant sätt påvisa att kriminalvårdare upplever utmaningar ur flera aspekter relaterat till deras yrkesroll, utifrån rådande plats- och resursbrist. Antagandet kring studiens relevans relateras till kunskap som erhållits via flertalet intervjuer samt tidigare forskning kring områden, som har upplevt eller upplever likvärdigt som framkommer i denna studie.

6.8 Etiska överväganden

Att genomföra studie av denna karaktär innebär att etiska principer och överväganden ska respekteras och efterföljas då man har ett moraliskt och etiskt ansvar. Bryman (2018, s. 170) sammanställer de etiska principer som *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* samt *nyttjandekravet*. Sammanfattningsvis innebär det att ansvariga för studien ska se till att respondenter ställer upp frivilligt och utan påtryckningar från någon part. Att respondent är anonym så att varken personuppgifter eller utsagor röjs. Det material som insamlas förvaras och hanteras på ett säkert sätt som innebär att obehöriga inte kan nå eller ges tillgång till materialet samt att det finns samråd mellan intervjuare och respondent om att det som sägs och uttrycks stannar mellan parterna. Inom denna studie och dess empiri har samtliga utav dessa principer efterföljts i största mån.

Under inledande mejlkonversation med respektive respondent har de informerats om att vi efterföljer de etiska principerna som är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet och ingen utav respondenterna reagerade negativt på detta. Innan respektive intervju påbörjades inledde vi med att återigen informera respondent om dessa krav.

Samtliga respondenter har ställt sig positiva till informationen och sju av åtta intervjuer har fullföljt hela intervjun och dess frågor. En utav respondenterna valde att inte besvara en fråga. Under intervjun kom inte respondent på något svar på frågan och respondent tillfrågades om vi kunde återkomma till fråga senare under intervjun, där svarade respondent att det fungerade. När frågan återupptogs, valde respondent att inte svara på frågan.

6.8.1 Informationskravet

Inom informationskravet finns det fler nivåer av krav som behöver uppfyllas mellan ansvariga för studien och de som deltar i studien. Ansvariga för studien ska informera deltagare om vad syftet med studien är och vad deltagare bidrar med. Deltagarna ska även informeras om att deras bidrag sker frivilligt samt att de när som helst kan välja att inte medverka eller att de inte behöver svara på fråga (Vetenskapsrådet 2002, ss. 7–8).

Inom denna studie har den inledande konversationen skett via e-post och i denna kommunikation har vi angett vad deras medverkan innebär. Respondenter har informerats att studien bedrivs som en kandidatuppsats via Borås Högskola, dess syfte, varför de kontaktas, tidsomfång för intervju samt hur intervju genomförs. Vidare har respondenterna informerats om att deras bidrag och deltagande till studien sker frivillighet samt att deltagandet kan avslutas när som helst under studien. Om respondent väljer att inte medverka så har även informationen givits att dess bidrag inte kommer att användas inom studien. Informationskravet har även återupprepats inför respektive respondents intervju.

6.8.2 Samtyckeskravet

Samtycke att delta i studie eller undersökningar insamlas från deltagare och det är deltagarna själva som bestämmer om de vill medverka eller inte. Deltagare kan välja att delta men på villkor som de själva definierar och som ska följas av ansvariga för studie eller undersökning. Samtycket till att delta ska diskuteras, informeras och vara överenskommet innan deltagares bidrag i studie påbörjas. Inom samtycket ska det framgå att deltagare kan avsluta sin medverkan när som helst utan att detta på något sätt påverkar deltagare negativt (Vetenskapsrådet 2002, ss. 9–10). Samtycke till och från deltagare inom denna studie har diskuterats och informerats vid olika tillfällen, dels skriftligt inför eventuellt deltagande och muntligt vid intervjutillfälle.

Borås Högskola har på förhand framtagit en samtyckesmall som tilldelades oss inför påbörjan av studien. Samtyckesmallen beskriver bland annat studiens syfte och hur och genom vilken högskola den bedrivs. Mallen ska undertecknas av studiens utförare samt dess handledare och tilldelas deltagare i studien som bindande dokument och att samtycke finns och efterföljs. Denna studie använde sig inte utav samtyckesmallen då muntligt samtycke gjordes.

6.8.3 Konfidentialitetskravet

Med konfidentialitetskravet avses att personer som deltar i studie eller liknande ska göras anonyma. De uppgifter som insamlas som exempelvis personuppgifter eller empiri, ska på ett säkert sätt förvaras och inte kunna bli åtkomliga för obehöriga personer. Konfidentialitetskravet innebär att det råder tystnadsplikt mellan utförare och deltagare och avser att det som insamlas skriftligt och muntligt är information som enbart gäller mellan parterna och inte utomstående (Vetenskapsrådet 2002, ss. 12–13). Konfidentialitetskravet inom denna studie uppnås genom att deltagaren är anonymiserad då namn, ålder, plats, eller verksamhetens område inte återges.

I studien är namnen ersatta med siffror och siffrorna är genomgående i studien utan möjlighet att identifiera deltagare. Åtgärder för att skydda empiriskt material har också vidtagits då enbart vi som studieansvariga har tillgång till materialet via lösenord, som inte meddelats utomstående. Empirin som består av ljudfiler och datamaterial kommer efter godkänt och avslutat arbete att raderas från datorer.

6.8.4 Nyttjandekravet

När studier bedrivs kan det innebära att uppgifter kring deltagare eller andra individer behöver samlas in. Nyttjandekravet innebär att uppgifter av känslig karaktär enbart får användas inom forskning och dess syfte. Uppgifterna får inte spridas utanför studien till obehöriga och inte heller spridas eller användas i andra syften som inte innefattar vetenskapliga syften (Vetenskapsrådet 2002, s. 14). Vi har uppfyllt nyttjandekravet genom att innan och inför intervjuer meddelat respondenterna att det som sägs och spelas in vid dessa tillfällen inte kommer att spridas eller nås av andra än vi som genomför studien.

Det har också uppfyllts genom att meddela respondenter om att inspelningar och transkriberingar inte kommer att sparas, utan raderas när studien är klar.

6.9 Validitet och reliabilitet

Inom litteratur och forskning kring kvantitativ och kvalitativ forskning nämns begreppen *validitet* och *reliabilitet* som kvalitetskriterier. Validitet relateras till *trovärdighet* och avser i korthet att empiri och teori hänger samman och reliabilitet avser om studie är korrekt genomförd och att resultaten är *tillförlitliga* (Justesen & Mik-Meyer 2011, s. 33). Dock menar en del forskare inom kvalitativ forskning att kvalitetskriterierna validitet och reliabilitet är framtagna och mer användbara inom kvantitativ forskning och inte lika användbara vid kvalitativ forskning. Bryman (2018) hänvisar till Lincoln och Guba (1985) som anser att tillförlitlighet och *äkthet* eller *autenticitet* vara mer passande, för att avgöra kvaliteten av en kvalitativ forskning. Vid nedbrytning av tillförlitlighet så återges begreppen *trovärdighet*, *överförbarhet*, *pålitlighet* och *objektivitet* (Bryman 2018, s. 75). Kriterierna för äkthet eller autenticitet har inte enligt Bryman (2018, s. 470) fått det genomslag inom kvalitativ forskning, som önskades av Guba och Lincoln (1994). Avseende äkthet eller autenticitet har vi i denna studie rättvist och respektfullt hanterat respondenternas upplevelser (Bryman 2018, s. 470) samt att dokument som undersökts och skapats förhåller sig troget till studien (Bryman 2018, s. 379).

Trovärdighet jämförs med *intern validitet*, som avser att studie verkligen undersöker det som den ska och att dess slutsats och samband är hållbara (Thiel 2014, s. 49). Vi har i denna studie efterföljt trovärdighet och den interna validiteten på flertalet sätt. Genom studien ville vi ta del av kriminalvårdarens upplevelser och detta följer som en röd tråd genom hela studiens arbetsprocess, från början till slut.

Vi har utfört intervjuer och tagit del av respondenters upplevelser och inte förhållit oss till allmänna åsikter kring Kriminalvården. Under studiens period har vi även haft tillgång till handledare som guidat oss vid flertalet gånger, för att inte hamna utanför ramarna och syftet med studien.

Extern validitet hör samman med överförbarhet och avser om studiens resultat kan användas inom andra områden (Bryman 2018, s. 75). Överförbarheten (extern validitet) av denna studie är att vi utgått från målstyrt urval och genomfört intervjuer. Respondenter i denna studie består av individer med samma yrkesroll och med gemensamheten att de genomgår likvärdiga och nuvarande utmaningar inom Kriminalvården.

Att andra studier skulle kunna använda studien och *generalisera* den till andra miljöer ser vi som svår att genomföra (Bryman 2018, ss. 466–467). Resultat från studie blir därmed inte *generaliserbar* och är inte heller avsikten med studien. Om studie och dess resultat nyttjas i annat sammanhang ses som glädjande men det är upp till andra att avgöra överförbarheten.

Pålitlighet (reliabilitet) som dels avser *replikerbarhet*, om samma eller liknande resultat uppnås vid andra tillfällen, dels att studie är genomförd med noggrannhet. Bryman (2018, s. 465) menar dock att replikerbarhet är problematisk då sociala miljöer är föränderliga över tid. Att genomföra denna eller använda delar av studie vid annat tillfälle bör ge andra resultat än dem som framkommer inom studien då syftet med studien berör de utmaningar som myndigheten står inför nu och kommer på ett eller annat sätt att förändrats. Sett ur noggrannhet så redovisas studiens process samt att handledare och externa parter löpande tagit del av studien och bidragit med värdefull information.

Objektivitet berör värderingar, att utförare haft kontroll över egna värderingar och inte påverkat studie och dess resultat (Bryman 2018, s. 75). Utgångspunkten för oss som utförare av studie har varit att inneha ett neutralt och objektiva förhållningssätt. Under perioden som studie pågått har dock Kriminalvården fått mycket uppmärksamhet i media och då av negativ karaktär. Detta har ibland varit svårt att inte påverkas av medias uppmärksamhet men vid dessa tillfällen har dialog förts mellan oss, utförare av studie, som lett till att personliga åsikter åsidosatts. Bryman (2018, s. 470) beskriver att balansen mellan opartiskhet och partiskhet är svår men det är av vikt att inte våra egna åsikter framkommer där de inte bör framkomma och det anser vi uppfylla.

7 Resultat

Nedan presenteras resultatet av insamlad empiri som därefter analyserats. Respondenternas svar har delats in i olika teman som är *värden* och *handlingsmönster*. Inom respektive tema återfinns underkategorier som återges som medmänsklighet, lojalitet och professionalitet, rättssäkerhet och likvärdighet, anpassningsförmåga, kollegialitet och påverkan. Citaten som presenteras har valts ut för att fånga respondenternas upplevelser kopplat till våra kategorier inom respektive tema.

7.1 Värden

7.1.1 Medmänsklighet

Av respondenternas svar framkom vikten av att ha en bra syn på människor och att det är en viktig grund för att kunna arbeta inom Kriminalvården. De talade om klienten som en medborgare med rättigheter precis som alla andra, en medmänniska som på grund av olika omständigheter hamnat i Kriminalvården.

Respondent 5 förklarar:

“Det är väldigt viktigt att när man tänker på klienter att det är människor som har olika förutsättningar i livet och så. Det kan vara många omständigheter som gör att man hamnar här, och jag tror att det är många som skulle kunna hamna här om man hade lite otur eller att de kom på en annan bana någon gång i livet.”

Samtliga respondenter beskriver en medkänsla för klienterna, den grupp av människor som upplevs vara åsidosatta av samhället. Kriminalvårdare ser det som sitt uppdrag att hjälpa och påverka klienten till att göra bättre val, arbetet med klienter kan kräva olika förhållningssätt beroende på situation. Innehållet i arbetet består av stor variation och en gemensam uppfattning rådde bland respondenterna om att den ena dagen är aldrig den andra lik. Respondenterna menade att denna variation i vardagsuppgifter inte var konstigt då det är människor de arbetar med. Att finnas där för klienten i förebyggande syfte framstår som viktigt för alla kriminalvårdare, samtliga respondenter var eniga om att om man bemöter klienter med respekt genererar det oftast respekt tillbaka.

Kriminalvårdens vision är ”Bättre ut” för att hjälpa klienter att möta samhället på ett bättre sätt och att lära sig handla inom lagens ramar. Viljan kontra att kunna hjälpa dem och vägleda dem kunde skilja sig beroende på omständigheter samt från klient till klient, men en gemensam uppfattning bland respondenterna var att man ville vara förebilder, man ville göra sin del och kunde man inte hjälpa alla så kunde man göra lite.

Respondent 8 förklarade:

“man kan så ett litet frö i människor som kanske förr eller senare leder till att en människa utvecklas till att vara en bättre del av samhället.”

Respondenterna beskriver en tuff miljö som nu råder då de befinner sig i en situation med avsaknad av plats och resurser. Antalet klienter har ökat i högre takt än vad det finns plats och personal till. Respondenterna menar att det nu är ännu viktigare med bra bemötande av klient, då både klienter och kriminalvårdare befinner sig i en mer utsatt situation. Kriminalvårdare har fler klienter att förhålla sig till vilket leder till att klienternas besök och aktiviteter påverkas som också påverkar deras beteende gentemot personal.

Respondenterna menar att hotbilden har ökat och att de behöver vara mer vaksamma än tidigare. Vidare beskriver dem att det är svårare att finnas där för klienter på det sätt de skulle vilja, dock har synen på människan inte förändrats.

“Personalen pratar om det saknas personal, även dom intagna nämner detta ibland att det är jobbigt. Att det inte finns tillräckligt med folk som kan ha tid så att vi kan gå undan för att prata, ringa samtal och så där. Men det har tagits med stort tålamod om vi säger så från vår del”.

(Respondent 4)

7.1.2 Lojalitet och professionalitet

Samtliga respondenter återberättade att det viktigaste inom verksamheterna var säkerheten. Trots att de befinner sig i en stressig situation så är säkerheten något som man inte kan kompromissa med. Kriminalvårdens främsta uppgift är att göra samhället tryggare och minska återfall i brott. Brister inom säkerheten skulle komma att påverka dels internt inom verksamheten genom att anställda utsätts för risker och faror, dels för samhället om en klient skulle rymma. Respondent 4 menade att;

“För det är A och O att det fungerar, så det är alltid det säkra före det osäkra. Så skulle det vara risk för någonting, då drar man i stället in, säg samtal eller besök eller en ja må det nu må vara för någon mindre sak. Sen så ser man till att hålla på just säkerheten, det blir vi i tryckta, det här är först, sen kommer det här. Finns en mental lista där man vet att dom här grejerna tummar vi inte på.”

Verktyg för att upprätthålla en bra säkerhet sker via en grundlig utbildning där kriminalvårdare utbildas inom lagar, regler, klientrelation och klientkännedom. Man lägger mycket fokus på hur man ska uttrycka sig verbalt och ha bra bemötande, men också att utföra säkerhetsarbete när våldssituationer uppstår. Samtliga respondenter återgav att lagar, regler och arbetsrutiner är mycket viktiga för säkerheten och att alla som arbetar inom Kriminalvården behöver ha koll på dessa. Detta konkretiseras genom respondent 6:

“Vi jobbar ju väldigt mycket baserat på olika lagar och föreskrifter och de brukar väl vara någorlunda tydliga sen finns det alltid tolkning i det, men där har vi även det vi kallar det för handböcker där Kriminalvården har gått in och liksom anpassat lagarna mot hur vi ska jobba så att man kan få en tydlighet”

Två av respondenterna upplevde att utbildningarna borde uppdateras med exempelvis kännedom om funktionsnedsättningar och olika diagnoser, då detta ökar inom myndigheten. Okunskapen om dessa skapar problem genom att personalen inte kan bemöta klienter med diagnoser på det sätt som de behöver.

Utöver relevant utbildning betonar många respondenter vikten av professionalitet. De menar att eftersom man som kriminalvårdare arbetar med och mot människor är det viktigt att agera professionellt, att vara tillgänglig, personlig men inte privat, samt agera stöttande och rehabiliterande för att klienter ska påverkas positivt och undvika återfall i brottslighet. Att vara professionell genom att upprätthålla säkerheten parallellt med att vara ett stöd till klienter upplevdes av många respondenter som en stor utmaning och är en svår balansgång.

Respondent 5 förklarar:

“Att kunna göra intagna nöjda och få dem att komma bättre ut samtidigt som man upprätthåller ordning och säkerhet och ser till så att det inte händer saker eller att de inte hamnar på fel ställen, eller att de rymmer eller ställer till med någonting annat. Det är nog den svåraste balansen.”

I en stressfylld situation där det samtidigt råder plats- och resursbrist är säkerheten än mer skör. Två av respondenterna menar att nu när resursbehovet är som störst så har kraven och kvaliteten på nyanställda sänkts. Respondent 1 menar att “kan du andas, så får du jobb”. Detta upplevdes som problematiskt av de flesta respondenter då utbildning och kunskap gör att bemötandet av klienten blir bättre, riskerna för incidenter minskar när kriminalvårdare har kunskap om hur de ska bemöta klienter. Tre av respondenterna förklarade att de för tillfället har läget under kontroll, men man ser inte ljus på framtiden. Det tryck som Kriminalvården upplever nu befaras öka med tiden och det framkom en oro för hur detta ska hanteras och ordnas upp.

7.1.3 Rättssäkerhet och likvärdighet

Kriminalvårdare har många lagar och regler att förhålla sig till under verkställandet av sitt uppdrag. Utöver lagar och regler återgav respondenterna att man även har handböcker och mallar att utgå från, vilket de upplevde som positivt för det underlättar deras förståelse och minskar risken för att man agerar olika gentemot klienter.

”sen har vi handböcker som hjälper oss ännu mer på traven för att vi ska kunna ta likvärdiga beslut.”

(Respondent 5)

Samtliga respondenter betonade att ansvaret ligger på kriminalvårdaren att ta del av samt uppdatera sig om vilka lagar och regler som gäller och att mycket bra information finns att tillgå på myndighetens hemsida. Respondenterna återgav att vara insatt i lagar och regler är mycket viktigt av säkerhetsskäl, är man inte införstådd i vad som gäller kan man bryta mot sekretess eller till och med utgöra risk och fara internt.

”Vi behöver vara väl insatta i regelverk och sådant, det är ju enormt viktigt samtidigt som att vi vet vad vi får göra och inte får göra också.”

(Respondent 4)

Det rådde en enighet bland respondenternas svar kring relationen till nuvarande utmaningar och då till resursbristen, som blir tydlig när möjligheten att tillgodose klientens behov påverkas. Varje klient har sitt eget program för rehabilitering utifrån klientens behov, men denna har fått inskränkas då tiden inte alltid räcker till.

“Att vi har så många intagna så kan det vara svårt för alla att få den hjälpen dom kanske behöver. För det bästa är ju egentligen att de får hjälp direkt, så fort de kommer in, men många gånger kan det vara köer, kriminalvårdare har inte tid att ta sig an och en person och dom behöver prioritera såklart.”

(Respondent 4)

En respondent efterfrågade mer standardisering av rutiner eftersom det förekommer skillnader mellan anstalter och häkten. Respondenten menade att detta försvårar övergången mellan ett jobb och ett annat, ytterligare en faktor som gör det svårt för ny personal att snabbare komma in i sin yrkesroll.

”Jag skulle kanske vilja att Kriminalvården högre uppifrån styrde ner mer så att det blir mer likadant på många anstalter och häkten. Nu är det väldigt varierat beroende vilket häkte det är, det är väldigt många lokala rutiner som jag tycker kanske borde bli mer liknande. Sen tycker jag att alla lokala verksamheter ska också kunna styra och göra vissa saker själva, men vissa saker tycker jag ska vara mer standardisera till exempel.”

(Respondent 6)

7.2 Handlingsmönster

7.2.1 Anpassningsförmåga

En gemensam uppfattning som respondenterna lyfter fram är att mycket av arbetet som de gör är reglerat och strukturerat enligt scheman. Ibland kan det uppstå incidenter som måste hanteras, detta tar tid från schemat och då får man göra justeringar när det behövs. Andra gånger kan det vara att det är för många inkommande klienter som gör att arbetet måste omfördelas på fler resurser.

Samtliga respondenter återberättar att det just nu råder plats- och resursbrist på myndigheten, som berör olika aspekter av verksamheten. Bristen på plats har lett till att det har gjorts dubbelbeläggningar vare sig klienten vill det eller inte. En del klienter accepterar situationen som den är medan andra skapar problem, bråkar och tjafsar om det.

“För många klienter på för få platser, har resulterat i inställda besök då det inte funnits utrymme för besökare och mer tjafs mellan intagna på grund av dubbelbeläggning.”

(Respondent 7)

En respondent beskriver en hektisk helg där det kom in många intagna på samma gång och det var ont om plats så man fick ta till andra rum som till exempel besöksrum, familjerum och därmed ställa in tiden för besök från familjer:

“Som du förstår så är ju då besöksrummen för besökare. När det blir extremlägen som i helgen när det kommer så många nya och att det inte finns plats, beläggs även besöksrummen och isoleringsrummen och familjerummen. Vilket led till i helgen att alla besöken ställdes in och då kan ni tänka er hur dom klienterna uppfattar det på lördag morgon när de fick reda på att deras nära och kära inte kommer. Helgen var ganska orolig.”

(Respondent 1)

Starkt tryck och avsaknad av resurser har lett till att man fått göra olika anpassningar för att få det att fungera. Kriminalvårdare har prioriteringslistor som de får följa när allt inte hinns med och ta igen det man missat när en lucka uppstår.

“Vi saknar resurser och det är överbeläggningar, dubbelbeläggningar, det är tufft. Det är mer som ska göras ju fler klienter, men det blir lika mycket personal i princip”.

(Respondent 2)

“Det skapar ju en stress gör det. Att hoppa mellan dom här turerna gör det lätt att någonting missas.”

(Respondent 4)

Dessa utmaningar har lett till att incidenter har ökat, klienter går på varandra och detta måste hanteras av personalen. Hotet mot personal har ökat och en del respondenter menar att denna arbetsbelastning och stress ökar risken för fel, leder till att personal sjukskriver sig och att en del väljer till och med att sluta.

7.2.2 Kollegialitet

Alla respondenter intygar om att en viktig förutsättning för att hantera de utmaningar som kriminalvårdare möter i sin vardag är sammanhållningen mellan kollegor. Det är viktigt att man stöttar varandra, hjälper varandra, byter uppgifter med varandra om situationen kräver det. Respondent 2 menar att:

“Jag hade nog inte jobbat här om det inte vore för det kollegiala. Att man alltid känner att man har folk i ryggen, som backar en. Annars hade man aldrig klarat av det här jobbet. Det är super viktigt.”

Om hot eller incidenter uppstår så menar respondenterna att man har någon att vända sig till. Om man behöver paus från en viss klient, så kan någon kollega ta över tills situationen lugnat ner sig. En respondent berättar att om man vet med sig att någon klient kräver mycket av en och att man inte har en bra dag, så kan en kollega träda in och ta över.

Respondent 1 betonar vikten av att hålla ihop i vått och torrt, även om man tycker att kollegan gjort fel i en viss situation så måste man “backa upp kollegan ändå och sen skälla ut kollegan”, men inför klienten måste man alltid uppvisa enighet.

Två respondenter beskriver en kontrast mellan vissa anställda som inte uppskattar det ”mjuka” förhållningssättet personal har till klienter och använder nedsättande ord som ”klientkramare” för beteendet. Respondent 1 berättar:

”Vissa kollegor inom Kriminalvården tycker att det jag pysslar med är liksom alltså fjolligt. Det är liksom klientkramare, det är ett nedsättande ord som vissa anställda använder om andra anställda. Men det begränsar inte mig i det jag gör, för att jag har ju ett uppdrag och jag har en chef som backar upp mig”

Belastningen som Kriminalvården står inför har gjort att anställdas introduktion till arbetet är kortare än tidigare. Respondenterna hyser medkänsla för sina “nya” kollegor som inte fått tillgång till lika lång och innehållsrik utbildning som de själva, då de “nya” snabbare får träda in i rollen som kriminalvårdare.

En av respondenterna förklarar att det går "lite trögare för dom nya" och förklarar att de extra dagarna inom utbildningen verkligen behövs för att komma in i sin roll, få mer självförtroende och vara mer trygg i den. Respondenten uppvisar förståelse för situationen som den är, men menar att det inte är konstigt att många väljer att sluta kort därefter.

Alla respondenter ser positivt på att det kommer in mer resurser till Kriminalvården, däremot uttrycker hälften av respondenterna en oro inför problemen som den medför. De nämner svårigheten i att upprätthålla en kollegial sammanhållning när många nya enbart arbetar en kort period.

"Vi måste hela tiden arbeta med kollegor och när kommunikationen eller samarbetet inte fungerar, vilket ofta blir resultatet av att det är stor personalrotation mellan olika verksamhetsställen så skapas lätt konflikter, vilket kan ta mycket energi."

(Respondent 7)

7.2.3 Påverkan

Upplevelsen av möjligheten att påverka varierade mellan respondenterna. Påverkan för kriminalvårdaren innebär att de har vissa friheter och möjligheter att agera inom rollen dock utan att riskera att lagar, regler eller att säkerheten berörs. Hälften av respondenterna upplevde att de kan framföra åsikter och tankar kring var en klient passar bäst, samt vilken grupp de skulle passa in i men beslutet åligger handläggarna. De kan också påverka dagliga rutiner, om hur de ska gå till väga samt schemat vid oförväntade ändringar.

"Ja, jag tror att det finns ganska stort utrymme i vissa saker och väldigt lite utrymme i andra delar. På lokal nivå ibland så kan man ju liksom ha ganska stor påverkan på olika beslut man tar, olika rutiner man vill göra."

(Respondent 6)

Kriminalvårdare har möjligheter att påverka klienten som individ. De har många samtal om hur klienten kan välja andra alternativa valmöjligheter i livet, andra sätt att förhålla sig till gentemot människor för att kunna samverka i samhället i ett liv inom lagarna.

"Vi ska försöka vara förebilder, vi ska föregå med gott exempel så att de kan se vad som fungerar. Det kan handla om att man sitter i ett samtal med en klient som ringer till SOC till exempel och de bruser upp och blir skit förbannade och slänger på luren. Sen så får man liksom prata igenom det och kolla, okej men hur gick det här? Om du hade kunnat fortsatt vara trevlig och bara prata på det sättet tror jag att det här samtalet hade gått bättre."

(Respondent 4)

Att lagar och säkerhet är det viktigaste bekräftas av respondenterna och påverkan görs där det är påverkningbart. Samtliga respondenter var eniga i att alla beslut som fattas är till för klientens bästa, men i vissa situationer när pressen tar över så kan de önska att de kunde agera på annat sätt men begränsas av lagen.

8 Analys och diskussion

I detta avsnitt analyseras studiens resultat och kommer att tolkas med hjälp av teorin. Ramverket för tolkningen av analysen kommer att vara Lipskys (2010) teori om närbyråkraten samt teorin om etisk stress. Med hjälp av tidigare forskning vill vi se och jämföra vilka likheter samt skillnader som finns mellan rättsvårdande och andra offentliga verksamheter som undersökts.

8.1 Värden

Lojalitet – ett överordnat värde

Enligt Lipsky (2010) är en närbyråkrat en tjänsteman som interagerar direkt med medborgarna, den dagliga kontakten mellan klienter och kriminalvårdare är ett argument för detta. Den viktigaste värdet inom Kriminalvårdens arbete är lojaliteten till uppdraget, det vill säga att hålla samhället tryggt och se till så att klienter inte rymmer. Av svaren framkom att det fanns uppgifter man kunde kompromissa med, men inte på säkerheten. För att inte riskera felaktigheter har Kriminalvården många regler och rutiner för hur allt ska skötas och dokument som handböcker och mallar. Detta påminner mer om de regelstyrda och organisationsbundna tjänstemännen som Jacobsson, Wallinder och Seing (2020) skriver om i sin artikel, där direktiv kommer uppifrån och Försäkringskassans handläggare följer dem troget.

Fokus för Försäkringskassans handläggare är organisationen snarare än klienterna, men i kriminalvårdarnas fall är det organisationen som är i fokus men i längre utsträckning är det för att skydda medborgarna genom att förhindra att klienter rymmer. Kriminalvårdare är lojala gentemot sitt uppdrag och uppdaterar sig kring lagar och regler för att kunna agera rättssäkert. Det framkom av svaren att utbildningen som de genomgår är lite föråldrad och borde uppdateras, detta kan tyckas vara stelt och byråkratiskt. Detta är dock en förutsättning för att säkerställa att man handlar rättssäkert och att alla behandlas likvärdigt. Enligt respondenterna finns det idag fler klienter med olika diagnoser, information om dessa inkluderas inte i utbildningen. Bemötandet av klienter med diagnos är avgörande för att kunna nå dem och saknas det kunskap kan detta leda till konflikter, utifrån detta borde man inkludera denna kunskap inom utbildningen.

Positiv människosyn

Det andra av de mest framträdande värdena som framkom bland respondenternas svar var den positiva synen på människan och en stark vilja att hjälpa klienten att komma ”Bättre ut”. Lipsky (2010) menar att personer som väljer karriär inom offentlig verksamhet gör det för att de har ett kall och vill göra samhällsnytta vilket återgavs av samtliga respondenter i våra intervjuer. Det fanns en vilja att göra allt i sin makt för att kunna bidra och vägleda men på grund av brist på tid och resurser kunde det ibland uppstå svårigheter. I Jacobsson, Wallinder och Seings (2020) studie återges en skillnad i uppfattning och fokus hos två offentliga byråkratier där Arbetsförmedlingens syn på klienten kan liknas den vi såg bland våra respondenter. Hos Arbetsförmedlingen var behovet att hjälpa klienterna det mest primära och bland kriminalvårdare är detta ett av de viktigaste målen med deras uppdrag. Kriminalvårdare liknar visserligen Försäkringskassans handläggare vad gäller att vara organisationstroga dock är en stor skillnad att kriminalvårdare verkar ha en nästan lika stor bundenhet till klienten och att bidra till en positiv utveckling hos denne. Ibland kunde även personalen ha sämre dagar och om detta märktes av klienten, så påverkades dennes beteende och incidenter kunde uppstå.

Respondenterna förklarade att bemötandet var viktigt för att saker och ting skulle gå smidigt i arbetet som kriminalvårdare. Oftast är det så att om man ger respekt till klienten, så får man respekt tillbaka. Detta hänger ihop med Lipskys (2010) teori om att närbyråkraten har inflytande över hur medborgaren upplever offentliga tjänster och att de är statens ansikte utåt, brister där kan påverka medborgarnas uppfattning av politiska institutioner.

8.2 Handlingsmönster

Kollegialitet – trygghet i arbetet

Av respondenternas svar framkommer svårigheter och utmaningar som kriminalvårdare står inför i sin vardagliga situation. Enligt Anson, Johnson och Anson (1997) kan kriminalvårdare utsättas för vålds- och konfliktsituationer från klienternas sida samtidigt som de måste hjälpa klienterna. I studiens empiri framkommer många exempel på situationer där detta händer, och respondenterna beskriver en personlig och intern konflikt mellan att agera professionellt och samtidigt vara hjälpande. Detta kan vara en intern konflikt som kriminalvårdaren har och kan få efterföljande negativa effekter som stress, utmattning och om det går längre även sjukdomar. Vidare menar Anson, Johnson och Anson (1997) att stresspåslagen och påföljderna bland kriminalvårdare är till och med värre än för till exempel andra vårdande yrken inom vård och omsorg. Att sådana situationer kunde uppstå intygade även respondenterna om. Ett sätt att försöka hantera detta eller undvika incidenter var samarbetet med kollegorna. Närhelst man kände att man hade en dålig dag, eller att en incident uppstått mellan en specifik kriminalvårdare och en klient så kunde kollegor ta över "rutten" tills det hade lugnat ner sig. Respondenterna menade att den kollegiala sammanhållningen gav dem trygghet och motivation att fortsätta arbeta samt att det var viktigt för att verksamheten ska fungera och säkerheten likaså.

Kollegialiteten är central och en viktig förutsättning för kriminalvårdare att klara av sitt arbete och ytterligare en stark motståndskraft mot de utmaningar som de står inför. Bilden som förmedlas av respondenterna är homogen vilket tyder på att den kollegialitet och lojalitet som framkom i analysen är väldigt central för den här gruppen, vilket skulle kunna göra att alternativa skildringar har svårare att komma fram. En annan intressant aspekt är att i en miljö där det råder plats- och resursbrist, kollegor slutar, folk blir sjukskrivna och man anställer utifrån förutsättningen "kan du andas, får du jobbet", hur kommer detta på sikt att påverka kollegialiteten och den fundamentala sammanhållningen som respondenterna värderar högt? Med en kontinuerlig rulljans av nya kollegor förmodas den starka sammanhållningen avta, då det antas vara svårt att komma in i rollen som kriminalvårdare, bygga upp förtroende kollegor emellan och hitta sätt att arbeta tillsammans, allt detta under rådande omständigheter.

I studien betonas vikten av kollegialitet, men man skulle kunna tänka sig att det kan uppstå situationer där kollegialiteten går före klientens välmående, det finns utsagor som visar att sådana handlingssituationer skulle kunna uppstå. När en kriminalvårdare måste "backa upp sin kollega" och uppvisa enighet fastän det råder en medvetenhet kring att det är kollegan som handlat fel, skulle förmodligen provocera klienten ännu mer. Detta antas påverka klientens syn på kriminalvårdaren men också dess förtroende för myndigheten. Klienter som förlorar förtroendet kan bli mindre samarbetsvilliga och ökar sitt motstånd likt det respondenterna beskrev som mer "tjafs och bråk". Detta kan leda till att kriminalvårdarens arbete försvåras än mer, men även hotbilden gentemot dem. Alternativet att säga emot kollegan och uppvisa oenighet inför klienten ger troligtvis värre efterföljder och skulle nog riskera förtroendet för myndigheten ännu mer.

Anpassningar och förhållningssätt

Vidare förklarade respondenterna att de inte alltid hinner med saker som ska göras vilket har gjort att de tvingats göra anpassningar utefter omständigheterna. Likt den situation som Lundgren, Bengtsson och Liebenhagen (2022) beskriver om sjuksköterskorna på akutvården och de anpassningar sjuksköterskor tvingats göra under pandemin kan vi i vår studie se att även kriminalvårdare fått göra liknande. Besöksrum, isoleringsrum, familjerum som fått beläggas med klienter har lett till att besök med familjemedlemmar ställts in, då man inte har plats för besöken. Frustrationen och ilskan som klienterna känner går ut över personalen, detta är vad Lipsky (2010) beskriver som ett av närbyråkratens dilemman (2010), en skillnad kring hur en närbyråkrat skulle *vilja* bedriva sitt arbete gentemot hur man faktiskt *kan*. Vidare menar Lipsky (2010) att bristen på resurser och ökad belastning gör att många närbyråkrater i tidigt skede bränner ut sig. Detta framkommer även bland respondenternas svar att personal blir sjukskrivna eller väljer att sluta arbeta, för att de inte klarar av att arbeta under de förhållanden de står inför.

De nya utmaningarna gör att kriminalvårdare måste förhålla sig på olika sätt, och det blir en konflikt inom dem själva om vad de *vill* göra och vad de *kan* göra. Två respondenter beskriver "luckor i schemat" och vissa roliga aktiviteter som inte hunnits med, försöker man åtgärda genom att hitta en lucka som passar i närtid. Respondenterna menade att aktiviteterna gjorde klienterna glada och därför försökte de i allra största mån ge dem möjligheten att göra detta. Dessa kriminalvårdare passar in under Lipskys (2010) beskrivning att närbyråkraten arbetar med människor för att hjälpa och bidra till samhällsnytta. Detta gynnar klienten, men för kriminalvårdaren är det ännu en sak att tänka på, ännu en sak att lägga på listan och att inte glömma att utföra. En ständig känsla av att ha missat något som Bengtsell, Thoursie och Åstrand Freidlitz (2021) beskriver i teorin om etisk stress. Konflikten mellan vad kriminalvårdare *vill* göra, som de vet att klienterna fått beviljat och är i behov av, gentemot den brist på plats och resurser som råder, leder till att respondenterna ofta upplever etisk stress.

Både Lipsky (2010) och Evans (2010) relaterar till närbyråkratens *vilja* och *kan* och anger att utrymmet avseende diskretion och professionalism har begränsats, till förmån för utökad styrning och kontroll via chefer (*managerialism*). Utifrån andra yrkesroller som agerar närbyråkratiskt kan managerialism vara negativt och begränsande, men sett utifrån kriminalvårdarens roll ses detta som en fördel. Kriminalvårdarens primära uppgift är att se till att säkerheten uppfylls och hade de inte haft en gemensam syn kring detta raseras säkerheten och i förlängningen medborgarnas förtroende för myndigheten. Genom att ha en tydlighet kring vad som gäller och ska genomföras tror vi att kriminalvårdarnas omdömesförmåga och skicklighet snarare ökar, än begränsas, genom de lagar och regelverk som styr Kriminalvården.

Kriminalvårdare - en egen variant av två tjänstemannaroller

I studien framkommer det att kriminalvårdare inte är fullständiga närbyråkrater och inte heller bara byråkrater, de uppvisar vara ett mellanting av de båda, en hybridvariant. Kriminalvårdare har en humanistisk syn där individen spelar en mycket viktig roll i deras arbete på liknande sätt som Lipsky (2010) beskriver i sin teori om närbyråkraten. Här har kriminalvårdarna möjlighet att påverka klienterna så att de gör bättre val i livet. Denna vägledning och stöd gynnar klienten men också samhället i stort, då färre som fängslas.

Samtidigt är kriminalvårdarnas lojalitet till uppdraget det vill säga samhällets säkerhet det som väger tyngst, de är väldigt regelstyrda. Om inte detta byråkratiska sätt att arbeta utefter efterföljs finns risken att fel görs, vilket kan öka risken för att rymningar sker som påverkar samhällets säkerhet men också myndighetens förtroende.

Att inneha en roll som är en hybrid av de nämnda egenskaperna tycks vara något som stärker kriminalvårdares motståndskraft mot utmaningarna som de bemöter. Dock framkom det att några av respondenterna tyckte att detta kunde vara en svår balansgång att upprätthålla. En problematik som uppstår för kriminalvårdarna är att hantera balansen mellan att agera professionellt under organisationens regler men också vara personliga mot sina klienter. Detta är en effekt av att de är en hybrid. Samma problematik skulle troligtvis inte kunna uppstå hos handläggarna på Försäkringskassan vars fokus är primärt organisationen, eller hos arbetsförmedlarna vars fokus är klienten.

Resultatet om en hybridvariant av närbyråkrat och byråkrat behöver inte nödvändigtvis överföras till andra rättsvårdande myndigheter som till exempel Polisen. Enligt Lipskys (2010) teori om närbyråkraten är polisen en typisk närbyråkrat, som har inflytande över hur besluten genomförs samt inflytande över hur medborgaren upplever tjänsterna. Likheter som finns mellan poliser och kriminalvårdare är att i båda yrkesrollerna ingår att arbeta med människor, men skillnaden är miljön de arbetar inom. Poliser som arbetar ute i samhället har kontakt med medborgaren på ett annat sätt än vad kriminalvårdare har. Eftersom varje situation är unik är det svårt att formulera strikta regler kring hur en polis ska hantera varje situation, eller varje person. Polisen har lagar och regler att förhålla sig till precis som kriminalvårdare men de har utrymme för att agera mer situationsbaserat. Varje situation hanteras på det sätt som den enskilde polisen tolkar att det behövs. Det går inte att i deras roll vara alltför byråkratisk, för människor och situationer är olika och det måste lämnas utrymme för tolkning.

9 Slutsats

Uppsatsen har haft som syfte att öka kunskapen om klientnära närbyråkrater inom rättsvårdande myndigheter genom att undersöka vilka värden och handlingsmönster som aktualiseras när kriminalvårdare utsätts för press.

I studien framkommer att det viktigaste och mest framträdande värdet hos kriminalvårdare är säkerheten som med hjälp av lagar och regler bibehålls. Att vara byråkratisk och regelstyrd är högst väsentligt för kriminalvårdaren i syfte att upprätthålla medborgarnas säkerhet, arbeta likvärdigt samt bibehålla förtroendet för myndigheten. Säkerheten kompromissar man inte med och i den aspekten är kriminalvårdare organisationsbundna, likt handläggare på Försäkringskassan. Respondenterna betonade att kriminalvårdares arbete är mycket mer än att bara ”läsa in och låsa upp dörrar” för klienter. Av svaren framkommer en humanistisk syn på människan där de arbetar på ett utvecklande sätt för att klienterna ska komma ”Bättre ut”. Detta påminner om arbetsförmedlarnas kärna som ligger i att sätta klienten först. Analysen av respondenternas svar visade att kriminalvårdare erhåller egenskaper av både närbyråkrat och byråkrat, en hybrid.

Respondenterna i denna studie relaterade till de utmaningar och svårigheter som media skriver om, samt beskrev olika sätt som de hanterar detta på. Kriminalvårdare har kunnat anpassa sig till omständigheterna som råder och fortsätter ändras i hastig takt, främst på grund av den sammanhållning och samarbete som finns bland kollegorna. Inom Lundgrens, Bengtssons och Liebenhagens (2022) forskning kring sjuksköterskor under pandemin uttrycker sjuksköterskorna att det kollegiala var avgörande för dem under den pressade situation som rådde. Parallellerna dras framför allt till att fler klienter ankommer Kriminalvården och att plats och resurser inte finns i tillräckligt stor utsträckning samt att etisk stress uppstår då man helt enkelt inte klarar av att utföra sina uppgifter.

10 Förslag på fortsatt forskning

Vår utgångspunkt och begränsning inom denna studie har varit att intervjua respondenter inom Kriminalvården som arbetar klientnära inom häkten och anstalter med den gemensamma yrkesrollen, kriminalvårdare. Att urvalet föll på kriminalvårdarna baserades på att yrkesrollen och dess individer, är de som berörs mest av utmaningarna avseende plats- och resursbrist, då de arbetar närmast och har frekvent kontakt med klienterna.

Kunskap som uppsatsen bidrar med är att kriminalvårdare kan anses vara en hybrid av närbyråkrater och byråkrater, en speciell kategori som inte förekommer inom andra områden. Med utgångspunkt i Lipskys (2010) teori om närbyråkrater samt etisk stress via Bengtsell, Thoursie och Åstrand Freidlitz (2021) samt ytterligare fördjupningar bidrar vi med kunskap kring ett inte lika utforskat område, kriminalvårdare inom Kriminalvården, och hur de agerar och verkar när de ställs inför utmaningar.

Då studien enbart är genomförd på en yrkesroll inom Kriminalvården kan förslagsvis fortsatt forskning, med likvärdig utgångspunkt som denna studie, baseras på ett större upptagningsområde. Områden för fortsatt forskning skulle kunna omfatta fler yrkesgrupper inom Kriminalvården, för att få bredare och eventuellt fördjupat perspektiv kring myndighetens utmaningar. För att få ytterligare fördjupning i fortsatt forskning så hade det varit intressant i att försöka ta del av personal som deltagit i utmaningarna och tidigare varit anställda inom Kriminalvården.

Käll- och litteraturförteckning

Listan över referenser är uppdelad på tre områden, litteratur, elektroniska källor och bilagor

Litteratur

Alvehus, J. (2012). *4 myter om professionella organisationer*. Lund: Studentlitteratur

Bengtsell, L., Thoursie, A. & Åstrand Freidnitz, H. (2021). *Etisk stress*. Lund: Studentlitteratur

Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3 uppl. Stockholm: Liber

Christensen, S., Daugaard Jensen, P. E. & Lindkvist, L. (2014). *Makt, beslut, ledarskap. Märkbar och obemärkt makt*. Lund: Studentlitteratur

Eriksson-Zetterquist, U., Kalling, T. & Styhre, A. (2015). *Organisation och organisering*. Stockholm: Liber

Hysing, E. & Olsson, J. (2012). *Tjänstemän i politiken*. Lund: Studentlitteratur

Justesen, L. & Mik-Meyer, N. (2011). *Kvalitativa metoder: från vetenskapsteori till praktik*. Lund: Studentlitteratur

Karlsson, L. (2014). *Vad är offentlig förvaltning*. Lund: Studentlitteratur

Lipsky, M. (2010). *Street Level Bureaucracy*. New York: Russell Sage Foundation

Thiel, S. van. (2014). *Research methods in public administration and public management: an introduction*. London: Routledge/Taylor & Francis Group

Elektroniska källor

Advokatsamfundet (2022). *Lagrådet ifrågasätter lagstiftning med successiva straffskärpningar*. Stockholm: Advokatsamfundet.
<https://www.advokatsamfundet.se/Nyhetsarkiv/2022/september/lagradet-ifragasatter-lagstiftning-med-successiva-straffskarpningar/>

Anson, R.H., Johnson, B. & Anson, N.W. (1997). Magnitude and Source of General and Occupation Specific Stress Among Police and Correctional Officers. *Journal of Offender Rehabilitation*, 25, ss. 103-113. doi.org/10.1300/J076v25n01_07

Evans, T. (2011). Professionals, Managers and Discretion: Critiquing Street-Level Bureaucracy. *British Journal of Social Work*. 41, ss. 368-386. doi:10.1093/bjsw/bcq074

Gustavsson, K. (2022). Platssituationen i Kriminalvårdens anstalter. *Tidskrift för KRIMINALVÅRD*, 10 februari. <https://www.tfkriminalvard.se/rapporter/platssituationen-i-kriminalvardens-anstalter/> [2022-11-05]

- Haglund, A. (2022). Trots gängen - totalt ökar inte grova våldet inte. *Svenska Dagbladet*, 10 september. <https://www.svd.se/a/q1L41w/trots-gangen-totalt-okar-grova-valdet-inte>. [2022-11-10]
- Hood, C. (1991). A public management for all seasons? *Public Administration*, 69(1), ss. 3-19. doi.org/10.1111/j.1467-9299.1991.tb00779.x
- Högskolan i Gävle. (2022). Skjutningar ökar – men det gör inte våldsbrotten. *Om forskning*, 19 april. <https://www.forskning.se/2022/04/19/skjutningar-okar-valdsbrott-minskar/> [2022-11-05]
- Jacobsson, K., Wallinder Y. & Seing, I. (2020). Street-level bureaucrats under new managerialism: a comparative study of agency cultures and caseworker role identities in two welfare state bureaucracies. *Journal of Professions and Organization*, 7, ss.316-333. doi.org/10.1093/jpo/joaa015
- Justitiedepartementet (u.å.). *Rättsväsendet*. <https://www.regeringen.se/regeringens-politik/rattsvasendet/> [2022-11-03]
- Kriminalvården (u.åa.). *Kriminalvårdens uppdrag*. <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/kriminalvardens-uppdrag/> [2022-11-03]
- Kriminalvården (u.åb.). *Kontakt*. <https://www.kriminalvarden.se/kontakt/> [2022-11-04]
- Kriminalvården (u.åc.). *Hitta och kontakta*. https://www.kriminalvarden.se/kontakt/hitta-till-oss/#checked_values=583,584&keyword= [2022-11-14]
- Kriminalvården (u.åd.). *Fängelse, frivård och häkte*. [kriminalvarden.se/fangelse-frivard-och-hakte/](https://www.kriminalvarden.se/fangelse-frivard-och-hakte/) [2022-11-04]
- Kriminalvården (u.åe.). *Om Kriminalvården*. <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/> [2022-11-03]
- Kriminalvården (u.åf.). *Kriminalvårdens regioner*. <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/kriminalvardens-organisation-ekonomi-och-miljoarbete/organisation/kriminalvardens-regioner/> [2022-11-04]
- Kriminalvården (u.åg.). *Organisation*. <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/kriminalvardens-organisation-ekonomi-och-miljoarbete/organisation/> [2022-11-04]
- Kriminalvården (u.åh.). *Kriminalvårdens värdegrund*. <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/kriminalvardens-uppdrag/kriminalvardens-vardegrund/> [2022-11-07]
- Kriminalvården (2007). ”Bättre ut” Kriminalvårdens vision och värdegrund. Norrköping: Kriminalvården. https://www.kriminalvarden.se/globalassets/om_oss/visionen.pdf
- Kriminalvården (2022). *Mer pengar till organisationer som bidrar till god kriminalvård*. <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/nyheter/2022/januari/mer-pengar-till-organisationer-som-bidrar-till-god-kriminalvard/> [2022-11-07]

Liljegren, A., Berlin, J., Szücs, S. & Höjer, S. (2021). The police and ‘the balance’ - managing the workload within Swedish investigation units. *Journal of Professions and Organization*, 8, ss. 70–85. doi.org/10.1093/jpo/joab002

Lundgren, G., Bengtsson, M. & Liebenhagen, A. (2022). Swedish emergency nurses' experiences of the preconditions for the safe collection of blood culture in the emergency department during the COVID-19 pandemic. *Nursing open*, ss. 1–10. doi: 10.1002/nop2.1416

Nilsson, E. (2022). Fruktansvärt läge – hot och våld kommer öka. *Arbetet*, 8 september. <https://arbetet.se/2022/09/08/kriminalvardaren-fruktansvart-lage-hot-och-vald-kommer-oka/> [2022-11-04]

Polismyndigheten (2020). *COVID-19. Pandemins långsiktiga konsekvenser för brottsutveckling och samhällsordning*. Stockholm: Polisen. https://polisen.se/siteassets/dokument/ovriga_rapporter/covid-19.-pandemins-langsiktiga-konsekvenser-for-brottsutveckling-och-samhallsordning.pdf

Regeringskansliet (u.å.). *Justitiedepartementet*. <https://www.regeringen.se/sveriges-regering/justitiedepartementet/> [2022-11-04]

Rymningsutredningen (2005). *Säkert inlåst? En granskning av rymningarna från Kumla, Hall, Norrtälje och Mariefred 2004* (SOU 2005:6). Stockholm: Justitiedepartementet

Service och kommunikationsfacket (SEKO) (2018). *En kriminalvård i kris. Rapport om den allvarliga utvecklingen innanför murarna maj 2018*. Stockholm: SEKO. https://www.seko.se/siteassets/pdf-seko.se/rapporterundersokningar/rapport_en_kriminalvard_i_kris_20180607.pdf?ts=8d76f574cf24c00

SFS 2007:1172. *Förordning med instruktion för Kriminalvården*. Stockholm: Justitiedepartementet KRIM

Svensk sjuksköterskeförening, Svenska Läkaresällskapet, Fysioterapeuterna, Sveriges Arbetsterapeuter, Dietisternas Riksförbund & Sveriges Tandläkarförbund (2016). *SÄKER VÅRD – en kärnkompetens för vårdens samtliga professioner*. Solna: Svensk sjuksköterskeförening, Svenska Läkaresällskapet, Fysioterapeuterna, Sveriges Arbetsterapeuter, Dietisternas Riksförbund & Sveriges Tandläkarförbund. <https://swenurse.se/download/18.1dbf1316170bff6748cd964/1584345995743/s%C3%A4ker%20v%C3%A5rd%202016.pdf>

Vetenskapsrådet (2002). *Forskningsetiska principer inom humanistisk - samhällsvetenskaplig forskning*. Stockholm: Vetenskapsrådet. <https://www.vr.se/analys/rapporter/vara-rapporter/2002-01-08-forskningsetiska-principer-inom-humanistisk-samhallsvetenskaplig-forskning.html>

Bilagor

Bilaga 1 Intervjuguide

1. Berätta lite om dig själv?
2. Kan du beskriva din yrkesroll?
3. Vad var det som fick dig att börja arbeta inom Kriminalvården?
4. Hur ser du på ditt uppdrag?
5. Hur ser du på klienterna?
6. Vad/vem företräder du i ditt tjänsteutövande?
7. Vad anser du är det viktigaste med ditt uppdrag?
8. Finns det något inom ditt uppdrag som känns svårare att leva upp till, i så fall vad?
9. Kan du beskriva hur du upplever utrymmet för påverkan?
10. Upplever du att det finns områden där du borde ha större utrymme för påverkan?
11. Vilka mål och riktlinjer arbetar Kriminalvården utefter?
12. Vilka värden och regler präglar verksamheten?
13. När det kommer nya direktiv/arbetsbeskrivningar, hur anpassar du dig till dem?
14. Det har skrivits en del om plats- och resursbehovet som Kriminalvården står inför, hur upplever du att det har varit på din arbetsplats?
15. Vilka utmaningar har ni stött på avseende plats- och resursbehovet?
16. Upplever du att du fått göra anpassningar i ditt arbete på grund av detta?
17. Skulle du vilja beskriva hur samarbetet ser ut inom verksamheten mellan olika aktörer och nivåer?
18. Kriminalvårdens värdegrund sammanfattas i sex principer, till vilken utsträckning anser du att ni lyckas tillgodose dem?
19. Vad anser du är det bästa respektive sämsta med ditt yrke?
20. Finns det något mer du skulle vilja utveckla eller lägga till?

Bilaga 2 Meddelande

Hej,

Vi är 2 studenter vid Högskolan i Borås som nu skall genomföra vår kandidatuppsats inom programmet Offentlig förvaltning.

Efter att ha undersökt olika områden så har vårt intresse väckts för den förändring som Kriminalvården står inför och då med tanke på dess plats- och resursbehov.

Med anledning av detta vill vi intervjua medarbetare inom Er anstalt, i syfte att ta del av deras upplevelser. Därför undrar vi om det finns respondenter som kan tänka sig att ställa upp på intervjuer (längd, 30–45 minuter). Helst vill vi genomföra intervjuerna på plats men vi är öppna för andra alternativ. Givetvis kommer intervjuerna att behandlas anonymt och konfidentiellt!

Vi ser fram emot att höra från Er!

Våra kontaktuppgifter är;

Med vänliga hälsningar
Ardiana & Peter

Bilaga 3 Organisation

Kriminalvården

Kriminalvården är en statlig myndighet som lyder under regeringen och hör till Justitiedepartementet, som ansvarar för rättsväsendets myndigheter. Underliggande myndigheter till Justitiedepartementet och inom rättsväsendet är Polisen, åklagarväsendet, domstolarna och Kriminalvården (Justitiedepartementet u.å). Kriminalvården styrs av regeringen med hjälp av externa och interna styrdokument. De externa styrdokumenterna anger regler och instruktioner för hur myndighetens organisering och arbetssätt ska se ut. Myndighetsförordningen förklarar myndighetens uppgifter och ledningens ansvar. I regleringsbrev som Kriminalvården får varje år från regeringen framkommer information om anslaget och vilka mål som ska uppnås. Interna styrdokumentet används som grund för att utforma arbetsordningen som verksamheten ska rätta sig efter.

Kriminalvårdens primära uppgift är att tillsammans med polis, åklagare och domstolar minska brottsligheten, öka människors trygghet och minska brottsåterfall. Kriminalvården ansvarar för häkten, anstalter och frivård samt att de innehar en transportenhet vars uppgift är att transportera klienter inom och utom landet för att infinna sig till domstol, häkte eller anstalt. Skillnaderna mellan häkte, anstalt och frivård är att med häkte avses att individ sitter anhållen i väntan på verkställande. Med anstalt avses att individ har fått sin dom verkställd och avtjänar sitt straff på anstalt medan frivård är att individer övervakas efter villkorlig frigivning (Kriminalvården u.åd).

Organisering

Kriminalvården har 14 000 anställda och majoriteten av dessa arbetar inom 32 häkten, 46 anstalter och 33 frivårdskontor och transportenheten som är geografiskt spridda över hela landet (se Bild 2). Inskrivna inom Kriminalvården var 20 300 personer under år 2021. Av dessa 20 300 var 2 500 häktade (12,3 %), 5 700 fängslade (28,1 %) och 12 100 (59,6 %) inom frivården (Kriminalvården u.åe).

Kriminalvården är indelat i sex regioner (färgmarkeringar Bild 2) som är region Nord med huvudkontor i Härnösand (gråblå), region Mitt med huvudkontor i Örebro (gul), region Stockholm med huvudkontor i Stockholm (röd), region Öst med huvudkontor i Linköping (grön), region Väst med huvudkontor i Göteborg (mörkblå) samt region Syd med huvudkontor i Malmö (orange). Regionerna är indelade i olika verksamhetsområden som innehåller olika mängder av häkten, anstalter och frivårdskontor och som styrs av respektive kriminalvårdschefer (Kriminalvården u.åf).

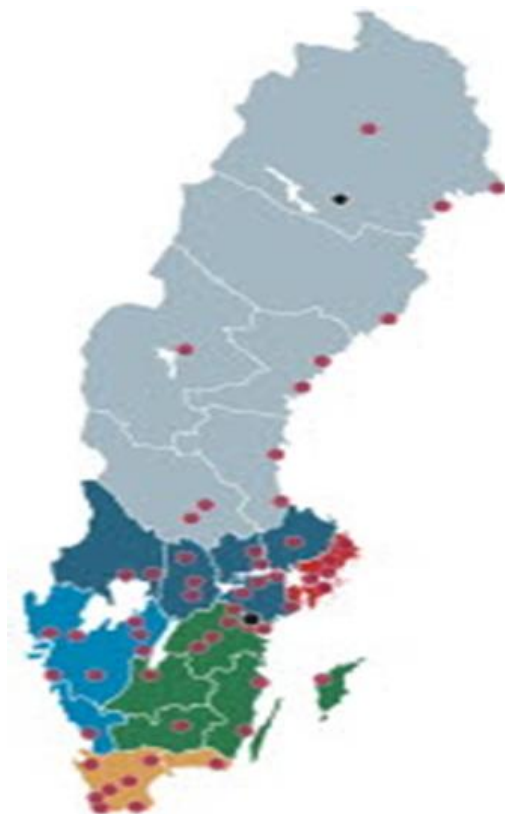


Bild 2. Kriminalvården geografiska spridning
Källa: Kriminalvården och statistisk

Kriminalvårdens nationella ledningsgrupp består av 11 personer och styrs av generaldirektören som ytterst ansvarar för Kriminalvården. Huvudkontoret för Kriminalvården är placerat i Norrköping och inom huvudkontoret finns det 9 olika avdelningar som agerar inom olika områden. I Norrköping finns även insynsrådet, ledningens kansli samt internrevisionen. Enligt förordningen (SFS 2007:1172) ska Kriminalvården bland annat inneha insynsråd som åtminstone består av tio politiskt utsedda ledamöter vars uppgift är få insyn i verksamheten via generaldirektören. Insynsrådet ska få insyn kring beslut som är tagna samt vilka åtgärder som genomförs dock har inte rådet någon bestämmanderätt kring Kriminalvårdens ageranden (Kriminalvården u.åg).

Bilaga 4 “Bättre ut”

Kriminalvårdens värdegrund och vision

Inom statlig verksamhet arbetar anställda med olika bakgrund, erfarenheter samt synsätt. För att omsätta denna mångfald till en human, rättssäker och effektiv verksamhet arbetar all statlig verksamhet utefter en gemensam värdegrund som är sammanfattat i sex principer, dessa är grundlagsskyddade.

- Demokrati – all offentlig makt utgår från folket
- Legalitet – den offentliga makten utövas under lagarna
- Objektivitet – allas likhet inför lagen, saklighet och opartiskhet ska iakttas
- Fri åsiktsbildning – den svenska folkstyrelsen bygger på fri åsiktsbildning
- Respekt för lika värde, frihet och värdighet – den offentliga makten ska utövas med respekt för allas lika värde och för den enskilda människans frihet och värdighet
- Effektivitet och service – effektivitet och resurshållning ska förenas med service och tillgänglighet (Kriminalvården u.åh).

Med de sex principerna som stöd har anställda på Kriminalvården arbetat fram en egen värdegrund. Detta för att konkretisera de värden som myndigheten står för samt tydliggöra hur anställda ska utföra sina arbetsuppgifter (Kriminalvården 2007). Kriminalvårdens uppdrag är att göra samhället säkrare och tryggare, detta innefattar även arbetet som görs under tiden som klienter verkställer sitt straff. Kriminalvårdens vision är “Bättre ut” och är en värdegrund som anställda arbetar utefter för att hjälpa klienter till en bättre chans i livet inom lagens ramar. Det är ett humant sätt att arbeta utefter samt återfallsförebyggande. Man vill bryta den onda cirkeln och minska risken för återfall. Detta uppnås genom att anställda arbetar klientnära, är tydliga och korrekta i sitt arbete och föregår med gott exempel (Kriminalvården 2007).

Varje klient har en personlig plan som uppmuntrar till skötsamhet under tiden som de avtjänar sitt straff. En utredare ställer frågor till klienten samt går igenom tidigare information som finns om klienten, för att sedan göra en bedömning kring risken för återfall samt vilka behov den är utav (Kriminalvården 2007). Kunskapen om klienterna är viktig för att kunna möta dem utifrån säkerhetskrav men också individuella behov. I planen återfinns information om insatser avseende klienten som till exempel sysselsättning, man kan studera, arbeta eller ingå i annan strukturerad verksamhet (Kriminalvården 2007). För klienter som är motiverade finns möjligheter till att gå brotts- och missbruksprogram. På så sätt hålls klienterna aktiva och deras strafftid blir meningsfull och ett sätt att förebygga återfall.

Vidare har Kriminalvården samarbete med andra myndigheter som till exempel Arbetsförmedlingen för att stärka klienternas möjligheter på arbetsmarknaden och möjliggöra hållbara lösningar till egen försörjning. Ideella organisationer som Röda Korset och Riksförbundet för sexuell upplysning (RFSU) tilldelas statsbidrag från Kriminalvården, de har besöksverksamhet på anstalter och häkten för att samtala och fika med klienter, ett sätt att erbjuda mänsklig kontakt och bryta isolering. Kriminalvårdarna tillsammans med dessa verksamheter stöttar klienter som vill lämna gängkriminalitet och ändra livsstil (Kriminalvården 2022).



HÖGSKOLAN I BORÅS

Besöksadress: Allégatan 1 · Postadress: 501 90 Borås · Tfn: 033-435 40 00 · E-post: registrator@hb.se ·
Webb: www.hb.se