



LUNDS UNIVERSITET

Synen på organiseringens betydelse i Kriminalvårdens  
behandlingsprogram

Kaltrina Jasari & Almina Bejni Topalaj

Kandidatuppsats SOPA63

VT22

Handledare: Hans Knutagård

## **Abstract**

Author(s): Kaltrina Jasari & Almina Bejni Topalaj

Title: The Criminal Justice Agencies organizational structure - preventing or promoting work with clients convicted of partner violence? [Translated title]

Supervisor: Hans Knutagård

The aim of this study was to show how Swedish criminal justice agencies organizational structure is preventing and/or promoting the work with clients that are convicted. This study is based on five semi-structured interviews with five workers in the criminal justice agency. During the analyzing part the answers of the interviews were connected through Max Weber's bureaucracy theory as well as other relevant former studies made. The paper concludes that there are both promoting and preventing aspects in the work with clients. The preventing aspects are resource allocation, fragmented social work and difficulties with relation building. The promoting aspects are alliance building, responsibility questions are intact and the working methods. The room of maneuver is also a part of the study and there as well promoting and preventing aspects were found. The preventing aspects show that clients do not always get all the help needed. The promoting aspects show that the flexibility and responsibility of the workers is beneficial for the clients.

**Keywords:** *Bureaucracy, specialization, room for maneuver, partner violence, resource allocation, probation*

<b>1. Inledning</b>	<b>6</b>
1.2 Syfte och frågeställningar	7
1.3 Behandlingsprogram	8
1.3.1 Risk- och behovsbedömning (RBM-B)	8
1.3.2 RVP	9
1.3.3 Predov	9
1.3.4 Idap	9
1.4 Arbetsfördelning	10
<b>2. Kunskapsläge</b>	<b>10</b>
<b>I detta avsnitt redogörs tidigare forskning som är av relevans för arbetet vilket är en rapport, två doktorsavhandlingar och fyra vetenskapliga artiklar.</b>	<b>10</b>
2.1 För och nackdelar med Kriminalvårdens projekt “Modern Myndighet”	10
2.2 Specialisering och byråkrati	11
2.3 Organisation och behandlingsarbete	12
2.4 Sammanfattning av kunskapsläge	16
<b>3. Teori</b>	<b>16</b>
3.1 Byråkratiska strukturen	17
3.1.1 Specialisering	18
3.2 Handlingsutrymme	18
<b>4. Metod</b>	<b>19</b>
4.1 Semistrukturerad intervju	19
4.2 Urval	21
4.3 Metodens tillförlitlighet	23
4.4 Bearbetning och analys	25
4.5 Etiska överväganden	25
<b>5. Resultat och analys</b>	<b>27</b>
5.1 Presentation av Respondenter	27
5.2 Kodord	28
5.2.1 Byråkrati	29
5.2.2 Arbetsmetod	29
5.2.3 Professionalism	29
5.2.4 Specialisering	29
5.2.5 Resursfördelning	30
5.2.6 Den professionelles upplevelse	30
5.2.7 Alliansskapande	30
5.2.8 Rekrytering	30

5.3 Kriminalvården som organisation, främjande omständigheter	31
5.3.1 Alliansskapande	31
5.3.2 Professionellas kompetens	32
5.3.3 Säkra arbetsmetoder	33
5.3.4 Pålitliga beslut	35
5.4 Kriminalvården som organisation, förhindrande omständigheter	36
5.4.1 Arbetsbelastning och resursfördelning	36
5.4.2 Splittrat socialt arbete	39
5.4.3 Hinder för relationsskapande	40
5.4.4 Rekrytering	42
5.5 Kriminalvårdens handlingsutrymme, förhindrande omständigheter	42
5.6 Kriminalvårdens handlingsutrymme, främjande omständigheter	44
<b>6. Slutdiskussion</b>	<b>45</b>
7. Litteraturlista	48
<b>8.1 Intervjuguide</b>	<b>51</b>
<b>8.2 Informationsbrev &amp; Samtyckesblankett</b>	<b>52</b>

# Förord

Vi vill rikta ett tack till samtliga intervjupersoner som deltog i intervjun och delade med sig av sina kunskaper, erfarenheter och tankar. Utan Er hade arbetet inte genomförts. Vi vill även tacka vår handledare Hans Knutagård som har stöttat oss genom uppsatsarbetet och som har lagt ner engagemang i att handleda oss i rätt riktning. Vi vill även tacka familj och vänner för deras förståelse och stöd under uppsatsskrivandet.

Helsingborg, 22 maj 2022

Kaltrina Jasari & Almina Bejni Topalaj

# 1. Inledning

Kriminalitet är ett problem för samhället och medborgare därför att den allmänna ordningen störs. Det är därmed ett samhällsintresse att arbeta mot kriminalitet för att minska den genom att arbeta återfallsförebyggande. Kriminalvården är en del av det svenska rättsväsendet och har ett myndighetsuppdrag att verkställa de straff som döms ut av domstolar (NCK). Frivården, som är en del av Kriminalvården, verkställer påföljder som avtjänas på fri fot som alternativ till fängelsestraff. Exempel på sådan påföljd kan vara skyddstillsyn. Skyddstillsyn kan utdömas tillsammans med särskild föreskrift om behandling (Kriminalvården B) som innebär att en person ska genomgå behandling genom frivården. Även om sådan särskild föreskrift inte döms ut kan klienten genomgå behandlingsprogram om det anses föreligga behov av det. Syftet med dessa behandlingsprogram är att verka stöttande för att minska återfallsrisken i brott genom att tillhandahålla klienter verktyg för att hålla sig borta från kriminalitet (Kriminalvården A).

Behandlingsprogrammen hålls av utbildade programledare som har kompetens för att arbeta mot ändamålet som är att minska återfall i brott. Syftet med behandlingsinsatserna är att minska återfall i brott som leder till minskad nivå av brott i samhället. Dessa behandlingsinsatser kan även ha en annan betydelse för den individuella klienten eftersom en människa kan hjälpas ur den problematik som denne befinner sig i (Sarnecki, 2017:141). Att hjälpa en människa ur problematik som är relaterad till brottsligheten kan leda till ett bättre liv (ibid).

Yrket som frivårdsinspektör formas av organisationens uppdrag och rådande lagstiftning. När det råder en legalistisk och rationell ordning där man följer de ramar som finns så pratar man om byråkrati (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:36). Kriminalvården är en offentlig organisation som organiserar sitt arbete utifrån rådande lagstiftning (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:47f). Svensson Johnsson & Laanemets (2008:48) beskriver hur en del av en organisation är uppbyggd för att bedriva socialt arbete vilket innebär att organisationen som helhet har olika personalbefattningar och arbetsuppgifter. Kriminalvården organiseras på olika sätt där framförallt frivården organiseras utifrån socialt arbete medan anstalter organiseras utifrån säkerhets- och skyddsaspekter (ibid).

Dias & Vaughn (2006:552) skriver om hur stor betydelse en organisations uppbyggnad och styrning har i arbetet. Organisatoriska förutsättningar skapas av de regler som finns, på så sätt är frivården en organiserad verksamhet med en tydlig struktur av regler och ansvar. Lagar inom socialt arbete lämnar ofta utrymme för tolkning, därav skapas handlingsutrymme. Men inom frivården är det diffust huruvida vilket utrymme för tolkning av lagar finns eftersom det finns tydliga riktlinjer som ska följas. Svensson, Johnsson & Laanemets (2008:47f) menar på att det finns förutbestämda roller för anställda och klienter, detta kan länkas samman till programledarens begränsningar i sitt arbete med anledning av rådande regelverk. En programledare genomför insatser som representerar frivården som verksamhet och är inte personliga handlingar.

En av oss befann oss på ett frivårdskontor under en termin som kandidat. Observationer och intresset för Kriminalvården har influerat valet av ämne i denna studie. Denna erfarenhet har påverkat vår förförståelse, eftersom denna inblick i verksamheten har genererat en viss uppfattning om hur det kan se ut. Genom att iaktta frivården som kandidat har vi kunnat se hur regelverk tyglar frivårdens arbete och observerat en oro över en hög arbetsbelastning. Vi ställer oss därför frågande till hur programledare i frivården uppfattar de organisatoriska förutsättningar i sitt arbete. Vår ambition är att skapa en bättre förståelse för hur frivårdens programledare genom att studera deras uppfattningar om sitt handlingsutrymme och förutsättningar som ges av organisationen. Genom att studera hur programledare beskriver sina subjektiva upplevelser kan det bidra till identifiering av de förutsättningar och begränsningar som organisationen ger de anställda. Det kan leda vidare till en sammanställning av huruvida syftet av att minska återfall i brott uppfylls eller inte. Eftersom kriminalitet anses vara ett socialt problem är denna studie av relevans för socialt arbete.

## 1.2 Syfte och frågeställningar

Syftet med denna studie är att undersöka hur programledare ser på de organisatoriska förutsättningarna i behandlingsprogrammen som utförs med brottsdömda klienter.

Denna studie kommer utgå ifrån forskningsfrågorna:

- Hur möjliggör respektive hindrar Kriminalvårdens organisationsstruktur arbetet med behandlingsprogram?
- Vad ger organisationsstrukturen programledarna för handlingsutrymme?

### 1.3 Behandlingsprogram

I detta avsnitt presenteras de relevanta behandlingsprogram i Kriminalvården som är relevanta för denna studie. En presentation om behandlingsprogrammen underlättar förståelsen vid resultat samt analys. Kriminalvården som myndighet har utvecklat ett antal egna behandlingsprogram men vissa är inhämtade från andra länder (Kriminalvården B). Innan programmen används i Kriminalvården så genomgår de en vetenskaplig prövning. Programledare som leder behandlingsprogrammen genomgår en längre intern grundutbildning för att sedan genomgå en vidareutbildning till det program som de ska hålla (ibid).

De klienter som dömts för brott erbjuds behandlingsprogram av Kriminalvården. De olika behandlingsprogrammen inriktar sig på olika typer av problematik. Det finns behandlingsprogram som riktar sig till missbruk och beroende, relationsvåld, generellt våld, sexualbrott och generell kriminallitet. Behandlingsprogrammen är KBT-inriktade och syftet är att ändra tankemönster hos klienten för att minska risken för återfall i samma brott (ibid). I denna studie kommer programledare intervjuas som arbetar inom behandlingsprogrammen som är inriktade på relationsvåld för att avgränsa området. De tre olika behandlingsprogrammen har en viss skillnad i innehållet och klientens återfallsrisk bestämmer vilket program som är lämpligt. De olika programmen som erbjuds är RVP (relationsvåldsprogrammet), Predov (Preventing Domestic Violence) och Idap (Integrated Domestic Abuse Programme). RVP och Predov är KBT-baserade program medan Idap bygger på social inlärningsteori och duluthmodellen (Kriminalvården A).

#### 1.3.1 Risk- och behovsbedömning (RBM-B)

Vid initial kontakt med en klient görs en risk- och behovsbedömning, förkortad som RBM-B, och är en bedömning av klientens behov av behandling (Kriminalvården F, 2019:5). Syftet med



RBM-B är att reducera återfallsrisken i olika typer av brott genom att erbjuda behandlingsprogram. Det är med hjälp av detta instrument som klienter klassificeras som hög risk, medel risk eller låg risk i återfall. De klienter som bedöms vara hög risk för återfall kräver intensivare insatser jämförelsevis med en klient med låg risk som har ett mindre behov av insatser. Denna risknivå som klienter kategoriseras in i sker genom att ställa 72 frågor som bedömer vilka kriminogena faktorer som föreligger (Kriminalvården F, 2019:5).

### 1.3.2 RVP

RVP är ett program inom Kriminalvården som blev ackrediterad år 2017 (Kriminalvården C). RVP har flexibelt innehåll där träffarna struktureras utifrån klienten och dennes problematik. Eftersom RVP är individuellt anpassat innebär det att antalet träffar varierar och även träffarnas längd utifrån klientens mottaglighet (ibid). KBT är grunden till alla program, även RVP som dessutom bygger på social inlärningsteori. RVP erbjuds till de klienter som bedöms vara hög risk för återfall i brott. Detta program har en manual att utgå ifrån, men de personliga träffarna är inte manualbaserade. Träffar sker varje vecka och varar mellan 60 - 90 minuter. Totalt sker mellan 25 - 40 träffar för RVP.

### 1.3.3 Predov

Predov är ett program inom Kriminalvården som är mindre omfattande än RVP vilket innebär att träffarna är kortare och mer manualbaserade (Kriminalvården D). Predov är ett individuellt program som är mindre flexibelt än RVP. Predov erbjuds till de klienter som bedöms vara medel risk för återfall i brott. Programmet har utgångspunkt i faktorer som påverkar klienten till att begå våldsbrott i en nära relation som till exempel attityder och konfliktlösning (ibid). Antal träffar med klienten skiftar mellan 17 - 22 träffar och genomförs varje vecka. Längden på träffarna varierar mellan 60 - 90 minuter.

### 1.3.4 Idap

Idap är det program som är kopplat till relationsvåld som funnits längst inom Kriminalvården. Det ackrediterades år 2006 men funnits aktuellt på Kriminalvården sedan år 2004

(Kriminalvården E). Detta program är manualbaserat och målgruppen är män som utövat våld mot en kvinnlig partner, vilket skiljer sig från RVP och Predov vars klientgrupp är klienter oberoende av kön som utövat relationsvåld utöver partner. I Idap så används något som kallas för makt- och kontrollhjulet som målar upp en bild för våldet som utövas (Kriminalvården E). Det finns nio olika teman som Idap byggs på och behandlingen går ut på att träna olika strategier för att inte utöva våld. Idap genomförs i grupper med några enstaka individuella träffar.

## 1.4 Arbetsfördelning

Eftersom vi skrivit detta arbete i par innebär det att vi har delat upp arbetet till en viss grad. Vi delade upp arbetet framförallt vid insamling av empiri på så sätt att en av oss utförde intervjuerna och den andra transkriberade inspelningarna av intervjuerna. Denna arbetsfördelning har fungerat bra men vi ställer oss kritiska till huruvida vi hade fått andra resultat om båda deltagit i intervjuerna eftersom det finns möjlighet att andra frågor kunde ha framkommit. Vi har skrivit olika avsnitt i texten, men sedan har vi korrekturläst varandras texter som ledde till diskussioner eftersom vi delar ett gemensamt ansvar för arbetet i helhet.

## 2. Kunskapsläge

I detta avsnitt redogörs tidigare forskning som är av relevans för arbetet vilket är en rapport, två doktorsavhandlingar och fyra vetenskapliga artiklar.

### 2.1 För och nackdelar med Kriminalvårdens projekt “Modern Myndighet”

Rapporten nedan undersöker Kriminalvården som organisation och diskuterar för- och nackdelarna med det nya projektet modern myndighet. I rapporten framkommer vilka förändringar som förväntades ske och hur förändringarna har förbättrat samt försämrat Kriminalvårdens arbete med klienterna.

I *Slutrapport för projekt utvärdering av modern myndighet* (Kriminalvården G, 2018:14) skrivs det att syftet med rapporten är att konkretisera och fördjupa förståelsen samt kunskapen kring

utvecklingsområdena vid organisationsförändringen. Organisationsförändringen innebar fem effektmål som skulle uppnås vilka är följande:

- Effektivisera arbetet och öka kvaliteten i arbetet
- Utveckla fördelningen av arbetet och samordning av insatser
- Förbättra chefsrollen och ledarskapet
- Utveckla operativ ledning och uppföljning
- Utveckla strategisk ledning och styrning

Metoden till utvärderingen var att skicka ut en enkät till samtliga chefer samt ett urval anställda bland olika Kriminalvårdskontor för att se hur förändringsarbetet och omorganisationen sett ut. Efter att enkäterna skickades ut och svaren framkom gjordes även intervjuer med 40 slumpmässigt valda chefer inom Kriminalvården som arbetade i hela Sverige (Kriminalvården G, 2018:4).

Gällande frågan kring enhetlighet var respondenterna eniga om att Kriminalvårdens arbete har blivit mer enhetligt i de olika regionerna, på lokal nivå krävs mer arbete för att motverka variationerna i klientarbetet beroende på olika verksamheter och kontor (Kriminalvården G, 2018:24). Rollbestämmelserna inom Kriminalvården anses vara otydliga och regioncheferna behöver mer information gällande vilket handlingsutrymme de har. Styrningen har försämrats i relation till den regionala verksamhetens styrning på den lokala nivån. Det som krävs för en tydligare styrning är ett tydliggjort beslut och kommunikation (Kriminalvården G, 2018:33). Den lokala nivån anser att stödet från den nationella och den regionala nivån har försämrats och att det är svårt att erhålla stöd samt få kontakt med de andra nivåerna. En annan synpunkt som lämnades var att stödet var bra men svårt att hitta fram till (Kriminalvården G, 2018:36).

## 2.2 Specialisering och byråkrati

De två avhandlingarna är av högsta relevans för arbetet då den första avhandlingen diskuterar specialisering i en organisation samt diskuterar kring hur specialisering kan främja samt förhindra arbetet med människor. Den andra avhandlingen handlar om frivården och arbetet som utförs där samt hur byråkrati och specialisering speglar arbetet som utförs av frivårdsinspektörer.

Perlinski (2010) har skrivit en doktorsavhandling som handlar om framförallt specialisering inom organisation. Avhandlingen är inte en studie om Kriminalvården, men istället socialtjänsten som är en del av myndigheten Socialstyrelsen. Avhandlingen gör en djupgående analys av vilken påverkan specialisering och integration inom organisation har på insatserna, och därmed finner vi denna forskning vara av relevans för vårt arbete. Perlinski (2010:75) presenterar studiens resultat som visar att specialisering inom specifika arbetsuppgifter eller arbetsområden uppfattas vara till fördel för organisationen. För att sammanfatta avhandlingen som Perlinski har skrivit så visar resultaten huvudsakligen att specialisering är dominerande i de flesta socialtjänster. Socialarbetare lägger mer vikt i att arbeta med klientens förtroenden och relationer än på de förutbestämda arbetssätten. Vidare resulterar avhandlingen i att holism är svårt att anamma i specialiserade organisationer, och ifrågasätter huruvida de anställda blir experter på sina specifika arbetsområden. Perlinski drar upp för- och nackdelar gällande specialisering.

Kerstin Svensson skriver i sin avhandling *Istället för fängelse? En studie om vårdande makt, straff och socialt arbete i frivård* (2001) att frivården har som huvuduppgift att ta hand om klienter som blivit dömda för någon form av brott och fått som påföljd annat än fängelse (Svensson, 2001:13). Frivårdens uppgift är att straff ska verkställas ute i samhället (Svensson, 2001:109). Syftet med arbetet är att förstå frivården som organisation men även i praktiken (Svensson, 2001:14).

Professionell hållning har varit ett viktigt förhållningssätt inom arbetet på Frivården, idag är det mer strukturerade arbetsformer inom Frivården än tidigare då man ansåg att klienterna var i behov av hjälp och man skulle ha solidaritet till de mindre gynnade medmänniskorna. Det är idag viktigt att ställa hårda krav på klienterna vilket görs (Svensson, 2001:112). Kriminalvården som organisation förändrades under slutet på 1990-talet och då började Frivården ingå som en del i Kriminalvården och ansågs inte längre vara en del vid sidan om. Det är en och samma myndighet, även på lokal nivå (Svensson, 2001:119). Både makt och motstånd skapas i interpersonella relationer som kontrollredskap. Det framgår att övervakningen av en klient sker på många olika nivåer, det är via mänskliga resurser, frivårdens yrkeskompetens, klientens egna resurser och samarbetet mellan olika organisationer (Svensson, 2001:213).

### 2.3 Organisation och behandlingsarbete

Nedan kommer fyra vetenskapliga artiklar att presenteras. Artiklarna är skrivna på engelska och den första artikeln diskuterar organisationens struktur och hur arbetet med klienter fungerar på grund av strukturen. Den andra artikeln diskuterar hur Kriminalvården i olika länder fungerar och hur byråkratin påverkar arbetet. Den tredje artikeln förklarar behandlingsarbetet inom svensk Kriminalvård och den fjärde artikeln vänder sig till att förklara hur Kriminalvårdens omorganisation har förändrat arbetet med klienterna.

Grell, Blom och Ahmadi skriver i artikeln *Perspectives on organizational structure and social services' work with clients - a narrative review of 25 years research on social services* (2021) att det finns fördelar med specialisering. En fördel som redogörs under artikeln är att specialisering innebär att en individ inte bär ensamt ansvar över alla uppdrag och uppgifter. Vid vidare beskrivning motiverar författarna att det finns problembaserad specialisering och funktionsbaserad specialisering (Grell, Blom & Ahmadi, 2021:294). En fördel med funktionsbaserad specialisering enligt författarna är att det ger en möjlighet att fokusera på en arbetsroll istället för att agera som både undersökare och behandlare (ibid). En annan fördel med specialisering inom organisationer är att undersökningar under kortare tid genomförs, samt att resultatet blir tydligare upplagt (ibid). Några av nackdelarna med specialisering enligt Grell, Blom och Ahmadi är att arbetarnas attityder kring deras professionella roll varierar beroende på området de arbetar inom (Grell, Blom & Ahmadi, 2021:294). En annan nackdel som förekommer vid specialiserade organisationer är att arbetarna distanserar sig från klienterna vid en större utsträckning (ibid).

I *Bureaucracy, managerial disorganization, and administrative breakdown in criminal justice agencies* (2006) skriven av Clarissa Freitas Dias, Michael S. Vaughn skriver de om arbetsfördelningen i en organisation. Personalens uppgift är att främja målen med organisationen, inom byråkratiska komplexa organisationer är uppgifter uppdelade utefter plats, ämne, tid och mening. Chefer arbetar efter att anställa personer som har rätt meriter och kunskaper för arbetet för att minska risken för risker i arbetet. Även om chefer inte kan minska risker eller kriser totalt

kan de med hjälp av specialisering och arbetsfördelning minska risken för att organisatoriska katastrofer inträffar och bryts ner (Dias & Vaughn, 2006:547).

Hierarki innebär att det finns en överordnad runt hela organisationen. Att ha en konsistent hierarki av auktoritet behöver tillit byggas mellan över- och underordnade. Att ha en legitim auktoritet innebär att underordnade har förmågan att arbeta och förutse intressen utan att förlita sig på explicit kommunikation eller hot om sanktioner från överordnade (Dias & Vaughn, 2006:548). För att en organisation ska fungera krävs det att de underordnade vet var de ska vända sig och de överordnade behöver veta att deras arbetare lyssnar och tar till sig informationen ifall en kris skulle uppstå (Dias & Vaughn, 2006:549). Den viktigaste av alla punkter inom en organisation är kommunikation. Utan kommunikation kan ingen annan av elementen fungera. För att arbeta ska fungera inom ett kontor är det viktigt att alla delar är nedskrivna och antecknade så att arbetarna vet vad som förväntas och där de viktigaste delarna av rollen är nedskrivna (Dias & Vaughn, 2006:551). Slutsatsen är att organisationens uppbyggnad och styrning har stor betydelse i hur arbetet framställs och hur arbetarna sköter sitt arbete. Inom straffrättsliga myndigheter är det viktigt att ha en bra ledning som inte ignorerar varningssignaler då det kan innebära brist på specialisering inom en organisation och även auktoritet som skiftar vilket medför arbetare som inte har en tydlig förståelse över de överordnades uppgifter (Dias & Vaughn, 2006:552).

Kerstin Svenssons skriver en artikel vid namn *Social work in Criminal Justice System : An Ambiguous Exercise of Caring Power* (2003) som handlar om hur omsorgskraften påverkar arbetet på Kriminalvården. Svensson intervjuade både personer dömda och de som arbetade på Kriminalvården och använde det som empiriskt material. Vidare beskriver Svensson hur omsorgskraft är ett sätt att utöva makt samtidigt som vänlighet utövas. Det framkom i artikeln att kontroll och support är en del av omsorgskraften. För att arbetet mellan klient och hjälpare ska fungera menar Svensson att det krävs en gemensam förståelse av varandra, om den förståelse inte existerar berättar aktörerna om kontroll. Om en gemensam förståelse inte existerar framhävs makten (Svensson, 2003).

Det framgår i artikeln att Kriminalvården har ett huvudansvar att komplettera andra myndigheters interventioner. Kriminalvården kompletterar Sveriges fängelser samtidigt som organisationen kompletterar Socialtjänsten och andra mänskliga serviceorganisationer. Detta leder till en stärkande effekt. Det ger både kontrollen och andra viktiga aspekter som andra myndigheter inte kan tillgodose och för att på ett bra sätt agera sin roll krävs det att flexibilitet och möjlighet att individualisera (Svensson,2003).

Av de olika respondenterna framkom flera olika aspekter av hur organisationen Kriminalvården fungerar och arbetar. En aspekt var att de som blivit dömda ansåg att Kriminalvården var bra och att det var skönt att kunna avtjäna sitt straff i samhället istället för i fängelset. En annan aspekt var att Kriminalvården inte gjorde något för att hjälpa och den tredje aspekten som framkom av både de tidigare dömda och de som arbetade inom organisationen och de berättade att en bra relation mellan hjälparen och den hjälpsökande är grundläggande och viktig för att hjälparen ska veta vilka behov den hjälpsökande har (Svensson, 2003).

Kerstin Svensson (2004) skriver en artikel vid namn *An integrated organisation for institutionalized caring power: Prison and probation in Sweden*. I artikeln framgår det att syftet varit att framhäva förändringarna som gjorts av svensk Kriminalvård, där även frivården ingår. I artikeln kommer svensk Kriminalvård att beskrivas utifrån organisationen, de professionella samt huvudideologin. Svensson beskriver i artikeln att institution och organisation är två begrepp som används som synonymer till varandra. Dock kan skillnader mellan dessa begrepp utmärkas i form av att en organisation är rationell och administrativ med utsatta mål medan en institution är ett begrepp som vänder sig till att förklara ett visst fenomen (Svensson, 2004).

Under 1960-talet förändrades Kriminalvården i Sverige och fängelsen fick en ny möjlighet att arbeta mer behandlande med klienterna, dock var det primärt fortfarande ett straff att befinna sig i fängelser. På frivården hade man en uppgift att behandla och förändra klientens beteende så att återfall i brott inte skulle återkomma (Svensson, 2004). Under 1990-talet skedde en stor förändring i Sveriges Kriminalvård där man nu istället skulle fokusera på varje klients specifika behov och arbeta utifrån de behoven i behandlingsarbetet med klienten. Nu är organisationen

Kriminalvården ett, där frivården är en del av Kriminalvården och de arbetar utifrån likadana mål. Frivården ses som en annan form av fängelse istället för ett alternativ till fängelse (Svensson, 2004).

Effekterna av den nya organisationen är att det nu är tydligare vilka riktlinjer och mål som finns med klienterna inom organisationen. Det är inte enbart straff eller enbart behandling utan det är en integration av båda aspekterna. En annan effekt av förändringarna inom Kriminalvården är att inom frivården har man nu striktare program att följa och klienterna har mer ansvar över sin behandling (Svensson, 2004).

## 2.4 Sammanfattning av kunskapsläge

En del av kunskapsläget vänder sig till att beskriva hur specialisering och byråkrati kan påverka en organisation, som inte är Kriminalvården, och hur arbetet på organisationen är framställt, dock är de avhandlingar och vetenskapliga artiklar relevanta för oss i detta arbete eftersom det frambringar tidigare kunskap om ämnesområdet. Forskningen speglar byråkrati och specialisering vilket därmed kan ge oss en viss motivering eller förståelse på vår insamlade data.

Tidigare forskning kring Kriminalvården har gjorts och en del av den forskningen presenteras i kunskapsläget, två artiklar vänder sig till att beskriva hur organisationen Kriminalvården arbetar med behandling samt hur skillnaden kring tidigare organisationsstrukturer påverkat arbetet. En rapport som är gjord av Kriminalvården används för att beskriva hur projektet modern myndighet påverkat arbetet med klienterna samt för- och nackdelar med projektet.

## 3. Teori

Följande avsnitt kommer att handla om de teorier som studien utgår ifrån. Det insamlade empirin kommer att analyseras ur ett organisationsteoretiskt perspektiv. Ordet organisation kan innebära olika saker beroende på det givna sammanhanget. Organisationsteoretiska perspektivet beskrivs av Lindkvist, Bakka & Fivelsdal (2014:16) som ett verktyg att frambringa generell kunskap om



olika typer av organisationer. En organisations struktur är kopplad till organisationens mål och utgörs av hur organisationen fungerar i praktiken. Beroende på vilken princip som dominerar på en organisation så struktureras det på olika sätt (ibid). På Kriminalvården är lagar, transparens och specialisering principer som dominerar vilket uttrycker en byråkratisk struktur. Vi finner det lämpligt och användbart att använda den byråkratiska strukturen som en förklaringsmodell. Begreppet specialisering är en princip som byråkrati bygger på, varför vi finner det användbart att även tillämpa teorin om specialisering till denna studie.

### 3.1 Byråkratiska strukturen

Organisationer anammar olika typer av strukturer beroende på vilka principer som de vilar på. Byråkrati är ett begrepp som från början innebar kontorsstyre, att en byråkrat styrs på ett kontor (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:49). Max Weber har utformat en idealtypisk organisationsstruktur som han använde för att studera olika maktförhållanden i samhället (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:50). Max Weber's organisationsteori har haft stort inflytande där han menade på att byråkrati var den ideala typen av organisation (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:36). Denna ideala byråkrati bygger på förutsägbarhet där lagar och riktlinjer avgör vad som är rätt. Genom att en byråkratisk organisation är byggd på regler och riktlinjer så leder det till den eftertraktade förutsägbarheten. Byråkratiidealet garanterar rättvisa genom att rättigheter uppfylls och skyldigheter fullgörs (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:54). Alla medborgares rättigheter ska tillgodoses och samtliga klienter ska behandlas på samma sätt. Webers teori om byråkrati är förutsägbar, resultatorienterad och präglas av rationell auktoritet (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:27f). Rationell auktoritet i detta sammanhang innebär att en auktoritet vilar på lagar och andra formella ramar (ibid). Generella regler är en princip som byråkratin bygger på. En annan princip som byråkratin präglas av är arbetsdelning och specialisering, som förklaras mer djupgående i nästkommande avsnitt,

Rationella beslut grundas i riktlinjer och kunskap som skapas en förutsägbarhet och transparens. Detta bidrar till att beslut som tas kan litas på eftersom regler följs. Det krävs i många beslut att en person i chefsposition ska fastställa bedömningen som är en hierarkisk struktur som nämns i byråkratiidealet. Den hierarkiska principen bygger på att det finns ett bestämt system av över och

underordnande. Uppföljningar och utvärderingar görs regelbundet för att sträva efter att upprätthålla det idealet. Lindkvist, Bakka & Fivelsdal (2014:49) lyfter upp den kritik som riktats mot den byråkratiska strukturen på grund av brist på flexibilitet. Dessutom så stöter byråkratiska organisationer på fler hinder än andra typer av organisationer när det gäller förändringsarbete med klienter (Perlinski, 2015:53). Byråkrati används ofta i samband med en nedsättande ton för att utmärka organisationer som är ineffektiva och har för mycket administrativa plikter. Byråkratin upptar mer tid från det klientnära arbetet av den orsaken att de administrativa plikterna tar över. Detta påverkar även klientens upplevelse med socialarbetaren som leder till att relationen ofta är ur balans (Perlinski, 2010:53).

### 3.1.1 Specialisering

I tidigare avsnitt förklarades det kort att specialisering är en av komponenterna som byråkrati är byggd på. Det är ett grundläggande antagande att en viss form av specialisering är oundvikligt i socialt arbete (Grell, Blom & Ahmadi, 2021:5). Det finns fasta kompetensområden för olika befattningar och avdelningar vilket innebär att anställda är specialiserade på specifika arbetsområden (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:50). Det innebär att anställda är specialiserade, har en fördjupad kunskap, på specifika arbetsområden. Kritik har riktats mot byråkratin eftersom specialisering kan leda till minskad produktivitet med anledning av bortfall av kunskap (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:50f). Specialisering kan öppna upp möjlighet till fördjupning inom specifika kompetensområden (Perlinski, 2010:67).

Specialisering beskrivs av Lindkvist, Bakka & Fivelsdal (2014:53) som ett sätt att uppnå ekonomiska fördelar, men alla former av specialisering ökar produktivitet. De fortsätter förklara att vid individnivå kan det resultera i utslitna anställda och organisationen kan då få problem med att anställa nya människor. För att specialisering ska löna sig i en organisation krävs det att behålla fördelarna samtidigt som nackdelarna minimeras (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:54).

## 3.2 Handlingsutrymme

Både den anställda och klienten har förutbestämda roller vilket begränsar den anställdes handlingsutrymme med anledning av rådande regelverk (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:47f). Offentliga organisationer arbetar utifrån medborgares skyldigheter och rättigheter samtidigt som arbetet organiseras utifrån politiska beslut (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:47f). Organisationer bygger på olika principer, där Kriminalvården bland annat bygger på principen om specialisering, vilket formar handlingsutrymmet. (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:55). Att bedriva socialt arbete på arbetsplatser som Kriminalvården innebär att man genomför insatser i namnet för organisationen, inte som en personlig handling, detta innebär att man agerar som organisationens aktör i arbetet (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:55). Det finns olika riktlinjer på vad som är möjligt att göra enligt olika organiseringsprinciper och inom Kriminalvården arbetar man utifrån att organisationen är fokuset, målet är att följa regler, hjälparens roll är tjänstemannen och den behövande är medborgaren (Svensson, Johnsson & Laanemets (2008:49). I lagar inom socialt arbete finns utrymme för tolkning, men byråkratiidealet strävar efter att variationen ska minimeras. En byråkratisk organisation och dess organisering illustrerar vilket handlingsutrymme som finns (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:55). De administrativa plikterna och existerande riktlinjer på organisationer begränsar den enskilde anställdas handlingsutrymme. En sådan organisation har i intresse att behålla medborgarnas rättigheter intakt samtidigt som samhällets intresse ska beaktas.

## 4. Metod

I denna del av texten ska vi redogöra den metod vi valt att använda vid insamling av empiri. Vi ska vidare presentera hur tillvägagångssättet kring intervjustudien sett ut och det urval som inkluderats i studien. Vidare ska svagheter respektive styrkor kring tillvägagångssättet att redogöras. En redogörelse om vår förförståelse och hur den har hanterats finns med.

## 4.1 Semistrukturerad intervju

Tidigare i texten diskuteras studiens syfte som handlar om att undersöka hur Kriminalvården som organisation möjliggör respektive hindrar arbetet med relationsvåld. Vi har därmed undersökt hur det vardagliga arbetet påverkas av den organisationsstruktur som regerar vilket är varför den kvalitativa metoden varit av högsta relevans under arbetet. Att använda en kvalitativ metod främjar subjektiviteten eftersom det genererar bredare insikt i hur arbetet med relationsvåld bedrivs genom respondenternas tankar, upplevelser och föreställningar (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:34). För att uppfylla syftet med studien har vi använt oss av semistrukturerade intervjuer med tillhörande intervjuguide. Semistrukturerade intervjuer har intervjuguiden som är en lista av frågeställningar som är relevanta, samtidigt som det ger stort utrymme för respondenten att svara fritt (Bryman, 2018:563). Vi har valt semistrukturerad intervju fördelaktigt eftersom vi väljer fritt vilken ordning vi ställer frågorna, intervjuguiden behövs inte strikts följas, och vi kan anpassa frågorna efter svaren (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:38f). Vid upprättande av intervjuguiden var det dock viktigt att frågeställningarna skulle hålla en form av ordning och kategoriseras i teman; dels för att underlätta för oss själva men även för respondenterna. En annan fördel som spelat roll vid val av metod är att intervjuer är ett stabilt verktyg för att under en kort tid få höra personers synvinklar på ett fenomen (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:56).

Intervjun inleddes med att vi förklarade syftet med studien och därefter inhämtas samtycke från respondenten att låta oss spela in intervjun (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:50). Vi använde oss av en mobiltelefon vid inspelning av intervjuerna. När intervjuerna slutfördes så transkriberade vi materialet i helhet. Transkriberingarna har anonymiserats genom att nämnda namn och platser tas bort. Intervjuns gång fortsatte genom bakgrundsfrågor där respondenten fick återge en helhetsbild gällande erfarenhet inom behandlingsprogrammen och deras vardagliga sysslor i arbetet. Därpå ställdes frågor rörande respondentens upplevelser, behandlingsprogrammets struktur och faktorer som upplevs vara försvårande i arbetet. Frågor ställdes som inte är av relevans för studiens syfte dock eftersom att efter den andra intervjun genomförts ändrade vi teman i intervjuguiden. Denna ändring skedde eftersom vi samlade in svar som gav oss ett nytt perspektiv och vi valde att anamma en annan teori. Vi utgick initialt från

Connells maskulinitetsteori och frågorna utformades därefter. Svaren vi fick in var för vaga för att tillämpa maskulinitetsteori och vi fick istället in svar som ledde oss in i en annan väg. Under de tre senare intervjuerna ställdes därför inte samma frågor eftersom det krävdes en omdefiniering av intervjufrågor för att anpassa till det teoretiska ramverket.

Det finns både för- och nackdelar med intervjuer som insamlingsmetod. En fördel är att man kan samla in flera personers uppfattningar kring ett fenomen på kort tid (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:53). I en intervju kan de berätta hur de specifikt arbetar för att få en djupgående förklaring av en organisations arbets- och förhållningssätt (ibid). Dessutom så kan man observera under intervjun vilket språkbruk och vilka känslor som uttrycks av respondenten (ibid). En nackdel med intervjuer är att det finns bekymmer kring huruvida respondenter faktiskt menar vad de säger, det innebär att risken finns att forskaren har en tolkningsförmåga att besvara frågan utifrån sin egen synvinkel (ibid). En annan nackdel kan vara att respondenten kan förhålla sig till studien på ett sätt för att försöka imponera på forskaren (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:53f). Vi har då försökt förhålla oss till dessa synvinklar som presenterats och arbetat på ett sätt där motverkning av nackdelarna var att eftersträva.

## 4.2 Urval

De intervjuade bestod av fem programledare (frivårdsinspektörer som arbetar med behandlingsprogram) inom Kriminalvården från olika frivårdskontor i Sverige. Dessa fem respondenter är certifierade programledare inom relationsvård. Vi valde att intervjua programledare från olika delar i landet för att få ta del av så olikartade synpunkter som möjligt. Vi valde att begränsa urvalsområdet till endast programledare eftersom de är av högsta relevans för denna studie. Eriksson-Zetterquist & Ahrne (2015:42) skriver om att den valda forskningsfrågan är avgörande för vilka personer man ska intervjua. Vi har valt att inte intervjua andra anställda i annan befattning än programledare eftersom det är endast dem som arbetar med behandlingsprogrammen och därmed påverkas av organisationsstrukturen i det vardagliga arbetet. Det är därför av högsta intresse för oss att intervjua programledare inom Kriminalvården. Bryman (2018:506) skriver om hur studiens syfte bestämmer urvalets omfång, i vissa studier är

det nödvändigt med en variation av respondenter. Våra respondenter är i olika åldersgrupper och kön, men samtliga har samma befattning inom Kriminalvården.

Initialt valde vi ut socialtjänsten som urvalsgrupp för att undersöka hur de hanterar våldsbenägna unga män, vilka resurser och stöd som finns att tillhandahålla. Men vi stötte på hinder då inget socialtjänstkontor hade tid att ställa upp på intervjuer på grund av hög arbetsbelastning. Vi kontaktade minst 20 kontor och samtliga tackade nej för att ställa upp på intervjustudien. Med anledning av detta skiftade vi organisation till frivården som är en del av myndigheten Kriminalvården.

Vår datainsamling slutade inte med anledning av att vi upplevt att vi nådde en teoretisk mättnad, som förklaras av Bryman (2018:506f) som att den nya insamlade datan inte längre bidrar med ny information men istället styrker den data som redan samlats in. Mättnad upplevs när svaren känns igen och det bildas ett svarsmönster som är återkommande. Det har varit problematiskt att få tag i respondenter som varit villiga att ställa upp på intervju eftersom det är ett tidskrävande moment. På grund av den höga arbetsbelastningen som de förfrågade har uttryckt så har det varit svårt att hitta respondenter som kunde avsätta tid för att delta i studien. Med anledning av detta så har vi genomfört endast fem intervjuer men vi hade önskat att ha genomfört fler personer för att öka säkerheten. Det är tveksamt huruvida fem personer räcker för att empirin ska vara representativt. Eftersom vi genomfört endast fem intervjuer så är det oklart huruvida vi har nått en teoretisk mättnad, vars kriterier är diffusa (Bryman, 2018:507).

De personer som valts ut och förfrågats om att delta i studien har en direkt koppling till studiens frågeställning. Genom att bestämma intervjupersoner utifrån forskningsfrågorna beskriver Alan Bryman metoden som ett målstyrt urval (2018:495). Ett målstyrt urval har en strategisk funktion där personerna som valts ut är av relevans till forskningsproblemet. I första hand gjordes ett medvetet urval av organisation för att sedan kunna välja ut individer i organisationen (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:40). Vi började sökandet av respondenter genom att kontakta olika frivårdskontor som resulterade i att en person valde att ställa upp på en intervju. Den första personen har varit nyckeln till att få med en annan respondent i studien, som vidare

rekommenderade en tredje person, som vidare rekommenderade en fjärde person etc. Detta fenomen kallas för snöbollsurval, som är en av de olika formerna av målstyrda urval, där respondenten rekommenderar en annan person som de finner vara lämplig att delta i intervjun (Eriksson-Zetterquist & Ahrne, 2015:43). Respondenterna har en gemensam faktor vilket är att de alla är programledare inom RVP, Predov eller IDAP. Respondenterna är i olika åldrar, kön och har olika lång erfarenhet som programledare.

### 4.3 Metodens tillförlitlighet

Genom att använda sig utav en intervju kan man få ett förstahands- respektive ett andrahandsperspektiv vilket gör studien mer tillförlitlig. Genom att intervjua programledare inom Kriminalvården får vi en tydlig bild i hur arbetet med relationsvåld styrs av organisationens struktur.

Bryman (2008) beskriver i boken *Samhällsvetenskapliga metoder* att begreppen validitet och reliabilitet främst använts inom kvantitativa metoder för att påvisa tillförlitlighet i sina studier. Dock går begreppen att använda även inom kvalitativ forskning genom att använda begreppen som ett mått för strängheten och kvaliteten vid forskningen. En annan förklaring som Bryman ger är att man kan använda begreppen för att se hur man observerar, mäter och identifierar materialet som inhämtats vid forskningen, dock med lite förändringar i begreppens mening. Bryman menar att extern reliabilitet är ett användbart begrepp i kvalitativa metodologiska forskningar eftersom begreppets innebörd är att kontrollera huruvida en undersökning kan göras om för att få likvärdiga resultat (2008:351)

Bryman menar också att det finns andra metoder för att mäta tillförlitligheten för en kvalitativ forskning och det är då tillförlitlighet och äkthet (2008:353). Tillförlitligheten mäts genom fyra underkriterier som är trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet samt en möjlighet att styrka och konfirmera. För att uppnå att ens forskning anses vara trovärdig ska den verklighet som beskrivs

i forskningen vara sanningsenlig samt att personerna som det forskats om ska medge att den sociala verklighet är sann. Det är även viktigt att studien gjorts enligt de regelverk som existerar för kvalitativa studier (Bryman, 2008:355).

Att uppnå överförbarheten inom kvalitativ forskning är svårt eftersom att det innebär att en studie ska göras för att få likadana resultat. För att kunna få likadana resultat är det därför viktigt med ingående förklaringar av hur man gått tillväga för att därefter kunna uppnå överförbarhet på sin forskning (Bryman, 2008:355). Vi har därför strävat efter exakthet i förklaringarna kring arbetssättet och vilka intervjupersoner som användes, vilka frågor som var av relevans, samt förklaringar om hur vi hade kunnat gå tillväga vid andra tillfällen om möjligheten fanns.

Pålitlighet är det tredje begreppet som används för att förstå och mäta en kvalitativ forsknings tillförlitlighet och äkthet. För att uppnå pålitlighet inom forskningen krävs att man visar allt material som har använts samt visar på ett så noggrant sätt som möjligt allt material som i slutet lett till slutsatsen i forskningen. Det är alltså viktigt att förklara hela forskningsprocessen och vara noggrann i sitt urval (Bryman, 2008:355). Genom att använda citat kan läsaren få se exakt vad respondenterna har svarat under intervjuerna för att på ett så äkta sätt visa vilka svar som framkommit.

Den slutliga punkten för att mäta trovärdigheten är möjligheten att styrka och bekräfta vilket innebär att forskaren i fråga visar att forskningen gjorts i god tro. Det är alltså viktigt i forskningen att inte förmedla förutfattade meningar eller genom en teoretisk inriktning försöka styra arbetet åt ett håll. Att vara neutral är alltså sättet att styrka och bekräfta sin forskning (Bryman, 2008:355f). Att inte inneha förutfattade meningar var en diskussionsfråga som ofta kom upp under arbetet, att ha intervjufrågor utan förutfattade meningar var av högsta relevans för oss och något som eftersträvades.

Eftersom studien vilar på intervju som insamlingsmetod är det viktigt att ha dessa begrepp i åtanke, att sträva efter att inte ha förutfattade meningar och gå dit med inställningen om att informationen vi får är det vi har att gå på. Det är även viktigt att inte vinkla intervjufrågorna åt



ett håll för att det inte ska bli problematiskt senare då arbetet inte blir sanningsenligt. En annan sak som är viktig att ha i åtanke när man utför intervjuer är att olika personer svarar olika på frågor och det är därför anställda med samma befattning inom Kriminalvården valts ut som respondenter. Vi har säkerställt att vi undersöker det vi har avsett att undersöka. Under intervjuerna har vi förhållit oss objektivt till situationen så det insamlade materialet inte påverkats av våra förutfattade meningar. Detta har vi gjort genom att vi spelat in intervjuerna för att få hög reliabilitet.

#### 4.4 Bearbetning och analys

Två av fem intervjuer genomfördes fysiskt, resterande tre intervjuer genomfördes via telefonsamtal. Denna begränsade möjlighet för att fysiskt träffa alla respondenter ledde till svårigheter vid transkribering. De intervjuer som genomförts via telefonsamtal har haft dåligare ljudkvalité, vilket har inneburit att transkriberingarna har tagit längre tid att genomföra. Vissa ord har varit ohörbara vid inspelningen och därmed kan vi ha förlorat värdefullt material. Intervjuerna tog mellan 40-60 minuter att genomföra, och transkribering för varje intervju har tagit upp mot fyra timmar. Som beskrivet i tidigare avsnitt har vi valt att spela in samtliga intervjuer och transkriberat dessa för att undvika oetiska tillägg.

Bearbetning av det insamlade materialet kommer ske på tre olika arbetssätt som Rennstam & Wästerfors (2011:194) belyser; att sortera, reducera och argumentera. Rennstam & Wästerfors (2011:196) menar på att för mycket material ska undvikas eftersom det är inte mängden material i en intervju som är viktig utan variationen och den kunskap som genereras. Trots detta så kan det vara svårt att från början undvika att inte samla för mycket material eftersom allt respondenten säger dokumenteras (ibid).

I första hand läses den insamlade datan flera gånger för att bekanta oss med det, Rennstam & Wästerfors (2011:197) benämner detta som att bli förtrogen med sitt material. Genom att intervjuerna har transkriberats har vi kunnat koda datan utan att lägga till extra ord. Att koda materialet är en typ av sortering av material enligt Rennstam & Wästerfors (2011:198). Kodord som vi använts oss av vid sortering av material är: byråkrati, arbetsmetod, professionalism,

specialisering, resursfördelning, den professionelles upplevelse, alliansskapande samt rekrytering. För att förenkla kodningen av materialet har vi använt oss av olika färger, där en färg betydde ett kodord.

#### 4.5 Etiska överväganden

Etik i socialt arbete är en punkt som väger tungt inom forskning. Sara Eldén skriver i boken *Forskningsetik* (2020:29) om hur det uppstått etiska regler och riktlinjer efter efterkrigstiden. Denna studie vilar på de fyra huvudkrav för humanistisk- och samhällsvetenskaplig forskning som är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet (Eldén, 2020:30).

Det finns även åtta regler som förklarar de olika kraven. Regel ett är att forskaren har som uppgift att förklara varför forskningen görs samt informera om att det är frivilligt att delta (Eldén, 2020:30). Detta har vi fullföljt genom att upprätthålla ett informationsblad som tillhandahölls till respondenterna innan intervjustart. Respondenterna har informerats om att deltagandet var frivilligt och respondenten kan när som helst välja att inte längre delta.

Regel två är att forskaren behöver ha ett samtycke för deltagande och för informationsutlämning i forskningen (Eldén, 2020:30). Vi har innan varje intervju startat informerat om att samtycket är frivilligt och bitt om ett muntligt samtycke i början av inspelningen. En samtyckesblankett har skickats till samtliga respondenter som har skrivit under eller uttryckt samtycket under intervjun. I samtyckesblanketten framkommer det hur informationen som inhämtas kommer att hanteras samt i vilket syfte.

Regel tre är att det är viktigt att deltagarna förstår att deras samtycke kan dras tillbaka när de vill samt att de har möjlighet att inte vilja delta om det skulle uppstå förändringar (Eldén, 2020:30). Vi har varit noggranna med att förklara att respondenten vid vilket tillfälle den än önskar har rätt att dra tillbaka sitt samtycke och inte medverka i intervjun om den önskar.

Regel fyra förklarar hur forskaren inte kan påtvinga deltagande i undersökningen (Eldén, 2020:30f). Genom att förklara att samtycket kan dras tillbaka när den än önskar och även vid första kontakt informera om att det är frivilligt att delta har vi sett till att ingen tvingats att delta i undersökningen.

Regel fem är att alla forskare som arbetar med konfidentiell information skall ha tystnadsplikt (Eldén, 2020:30f). Det som framkommit under intervjuerna har vi informerat respondenterna att det kommer att finnas med i resultat och analysdelen, men vi har även informerat om att namn eller annan information som kan innebära att tystnadsplikten förstörs kommer inte att vara med.

Regel sex förklarar hur allt material ska avidentifieras så att personerna i ens närhet inte vet vem forskningen är baserad på (Eldén, 2020:30f). Vi har därför varit noga med att ändra namn och namnge respondenterna som "Respondent 1" "Respondent 2" osv.

Regel sju är att informationen som samlats in i forskningssyfte inte får spridas vidare eller användas i annat bruk (Eldén, 2020:30f). All data som har samlats in under intervjun har endast använts till denna studie och har inte hanterats på ett sätt att obehöriga har kunnat komma åt materialet.

Slutligen regel åtta vänder sig till att förklara hur forskaren inte får använda materialet som inhämtats för att exempelvis tvinga personen till vård eller tvångsintagning (Eldén, 2020:31f). Denna punkt har inte varit relevant för vår studie och därmed har inte något aktivt gjorts för att fullfölja det. Dessa åtta regler ligger till grund för vårt forskningsarbete för att se till så att vi på ett sanningsenligt sätt inhämtat materialet och att materialet enbart används i forskningssyfte.

## 5. Resultat och analys

I detta avsnitt redovisas resultaten från intervjuerna som genomförts med programledarna. De fem programledare som deltagit i studien kommer att benämnas som Respondent 1, Respondent 2 etc. på grund av etiska principer. En sammanfattning redovisas av resultatet från varje intervju

för att vidare fläta samman det. Genom denna kategorisering underlättar tydligheten av intervjuerna.

## 5.1 Presentation av Respondenter

I detta avsnitt redovisas resultaten från intervjuerna som genomförts med programledarna. De fem programledare som deltagit i studien kommer att benämnas som Respondent 1, Respondent 2 etc. på grund av etiska principer. En sammanfattning redovisas av respondenternas yrkeserfarenheter samt relevans.

Respondent 1 arbetar som programledare på heltid på frivården med behandlingsinsatser för klienter som är dömda. Yrkestiteln som respondent 1 innehar är frivårdsinspektör. Respondent 1 jobbar med behandlingsinsatser för generell kriminalitet men även relationsvåldsprogrammen RVP och Predov. Personen har arbetat med ämnet under sju år och har därmed en djupgående insyn i arbetsprocessen.

Respondent 2 arbetar som programledare på heltid på Frivården med behandlingsinsatser för klienter som är dömda. Respondent 2 har jobbat med behandlingsinsatser sedan 25 år tillbaka men har jobbat med programmet RVP sedan två år tillbaka. Personen har arbetat med behandlingsprogram under en lång period och har därmed en gedigen insyn i arbetsprocessen.

Respondent 3 arbetar som programledare på halvtid på frivården med behandlingsinsatser för klienter som är dömda. Respondent 3 har jobbat med behandlingsinsatser sedan 15 år tillbaka och arbetar med RVP samt Predov. Personen har med anledning av detta en bra insyn i arbetsprocess.

Respondent 4 arbetar som programledare på heltid på frivården med behandlingsinsatser för klienter som är dömda. Respondent 4 har jobbat med behandlingsinsatser sedan 13 år tillbaka och arbetar med RVP samt Predov. Personen har med anledning av den långa arbetserfarenheten en bra insyn i arbetsprocessen.

Respondent 5 arbetar som programledare på heltid på Frivården med behandlingsinsatser för klienter som är dömda. Respondent 5 har jobbat med behandlingsinsatser sedan 4 år tillbaka och

arbetar med RVP. Personen har med anledning av den arbetslivserfarenheten en bra insyn i arbetsprocessen.

## 5.2 Kodord

I detta avsnitt sammanfattas kort vad som framkommit av de olika respondenterna gällande punkterna som vidare ska analyseras vidare. Här framkommer inga citat, resultaten framställs genom en kort sammanfattning med hjälp av begreppen som använts vid kodningen av transkriberingarna. Våra kodord i studien är: Byråkrati, arbetsmetod, professionalism, specialisering, resursfördelning, den professionelles upplevelse, alliansskapande samt rekrytering.

### 5.2.1 Byråkrati

Gällande byråkrati framgår det av samtliga respondenter att klienten informeras om arbetssättet på Kriminalvården och att förutsättningarna för behandlingen ser ut som de gör eftersom organisationen är uppbyggd på det vis som den är. Vid förändringsarbetet önskade alla respondenter att tidsspannet skulle förändras. Att inga väntetider skulle uppstå innan en klient kommer till behandling samt att en person ska komma till behandlingen inom snar framtid. Vidare informerade alla respondenter med att informera om att det krävs långsiktiga planeringar för att arbetet med klienter ska fungera effektivt.

### 5.2.2 Arbetsmetod

Arbetsmetoden som respondenterna arbetar utifrån i behandlingen med klienterna är KBT-baserat berättar alla respondenter. Vidare berättar de att de arbetar relationsskapande med klienterna och att "värderad riktning" är ett förhållningssätt. Individuellt anpassade program är en stor del av arbetet menar respondenterna och berättar att alla klienter är olika och har olika behov vid behandlingen.

### 5.2.3 Professionalism

Professionalism var ett annat begrepp som användes vid kodningen och svaren som framgick av respondenterna var att det är viktigt att klienten får en möjlighet att diskutera sin problematik med programledaren och även att det är programledaren ensam utformar manualen som sedan ska användas i behandlingen med klienten.

### 5.2.4 Specialisering

Specialisering och kompetens var begrepp som var genomgående under intervjuerna och respondenterna ansåg att en viktig del i kompetensen är att programledarna har en tidigare utbildning som grund samt vidareutbildningar specifika för programmen som de ska genomföra. En annan aspekt som framgick var att det fanns svårigheter vid specialiseringen då problematik som heder inte kan bearbetas under programmen då för lite kunskap och kompetens finns kring ämnet.

### 5.2.5 Resursfördelning

Resursfördelningen var enligt samtliga respondenter var att prioriteringar behöver göras då resurserna är för få. Ett exempel som framkom var att klienterna med medelrisk i återfall vid färre tillfällen får tillgång till vård eftersom respondenterna behövt prioritera de med högre risk i återfall och de klienter med svårare problematik.

### 5.2.6 Den professionelles upplevelse

Respondenterna upplevde skillnader i att arbeta med klienter som dömts för relationsvåld till skillnad från klienter som hade annan typ av problematik då dessa klienter ofta har en hjälpsökande förhållning. Vidare utvecklar samtliga respondenter att klienterna är i behov av nya inlärningsmetoder och problemlösning samt att det är viktigt att klienten har ett team runt sig för att arbetet ska fungera på bästa sätt.

### 5.2.7 Alliansskapande

Ett arbetssätt som alla respondenter ansåg var en viktig del i behandlingen var att arbeta alliansskapande och relationsskapande. Respondenterna motiverade vikten av alliansskapande

och informerade om att klienten har lättare att berätta om sin problematik och att få hjälp om den känner att det finns en allians och om den förstår att programledaren enbart är där för att hjälpa klienten med sin problematik och inte för att döma.

### 5.2.8 Rekrytering

Begreppet rekrytering framkom flertalet gånger under samtliga intervjuer och respondenterna menade att det uppstår svårigheter att arbeta med flera klienter samtidigt samt att för få personer rekryteras till att bli programledare. Respondenterna berättade även att för få personer är utbildade programledare vilket innebar att de programledare som väl arbetar har en större arbetsbörda på sig.

## 5.3 Kriminalvården som organisation, främjande omständigheter

I detta avsnitt kommer vi att redovisa hur Kriminalvårdens organisation påverkar behandlingsarbetet med klienter som är dömda för relationsvåld på ett främjande sätt. Svaren från respondenterna kommer att analyseras utifrån den valda teorin och även kopplas till den tidigare forskning som erhållits under arbetets gång.

### 5.3.1 Alliansskapande

Vi kunde i tidigt skede utläsa ett gemensamt mönster i samtliga intervjuer där alla respondenter ansåg att alliansskapande var en viktig del i behandlingsarbetet med klienterna för att behandlingen skulle fullföljas och klienten skulle våga uttrycka sina känslor och tankar under behandlingen.

*Respondent 3: "Anledningen till att alliansskapande är så viktigt är just eftersom det är så mycket skam, skuld och förnekelse bland dessa klienter. Att bonda och skapa allians bidrar till att klienter har lättare att öppna upp sig kring sin livshistoria och därefter kan mål och värderingar diskuteras"*

Grell, Blom och Ahmadi menar att arbetare tenderar att distansera sig från klienter vid en större utsträckning vid specialiserade organisationer (2021:294). *"Jag vill kunna sätta gränser på ett*

*konstruktivt och respektfullt sätt. Jag vill vara snäll och lyhörd i mina relationer*” säger respondent 2. *“För att bli en bra programledare så försöker man vidareutveckla sig själv och man har ett intresse för att fördjupa sig själv så mycket som möjligt”* berättar respondent 5. Även *“Transparens skapande är en viktig del i arbetet med klienten och att få klienterna att förstå meningen med behandlingen”* uttrycker respondent 5. Det är tydligt att arbetarna inte distanserar sig från klienterna i behandlingsprogrammen, istället läggs en stor vikt i att sträva efter allians för att klienter ska våga öppna upp sig och berätta om sin problematik.

Kerstin Svensson skriver i sin artikel om omsorgskraften och påverkan på klienterna. I artikeln framgår det att ödmjukhet och snällhet är viktigt i arbetet med klienterna samtidigt som man behåller makten (Svensson, 2003). Det framgår även av respondenterna att det är viktigt att vara snälla och lyhörda mot klienterna men lika viktigt att förklara för klienten vad som förväntas av den under programmet och vilka förväntningar klienten kan ha på programledaren.

Även respondent 4 menar att alliansskapande är en viktig del i arbetet med klienterna och under behandlingen och säger under intervjun att *“Strategin är alliansskapande som är nyckeln till att klienten känner förtroende”*. Att arbeta relationsskapande var enligt respondent 1 en del i arbetet under inledningsfasen och var något som eftersträvades under hela behandlingens gång. Respondent 5 säger att en stor del i inledningsfasen är att *“försöka skapa en trygghet samt allians med klienten”*. Detta visar att arbetarna inte distanserar sig från klienterna utan istället strävar efter att skapa en allians och arbeta med klienterna i förändringsarbetet och behandlingen av dem. Genom att skapa en allians kan trygghet skapas vilket leder till att klienten lättare öppnar upp sig kring svårigheterna den går igenom. Behandlingen sker mer öppensinnat genom att alliansen skapats och arbetet utformas efter klientens behov.

### 5.3.2 Professionellas kompetens

En främjande omständighet i arbetet med klienterna är att programledarna har en hög möjlighet att arbeta individuellt med varje klient och utforma arbetet på det viset som anses behövligt utifrån den individuella klientens behov. På Kriminalvården arbetar programledarna med behandlingsprogram som utformas efter klientens behov. Samtliga respondenter informerade om



att individualiteten i arbetet med klienterna är ett främjande arbetssätt för att kunna göra en skillnad. *“Det är individuellt anpassat, vi identifierar individens etik och svårigheter”* säger respondent 1. Detta visar på att Kriminalvården som myndighet har tillit i den utbildning som de tillhandahåller programledarna för att låta dem bedöma vilka insatser som klienten är i behov av. En sådan tillit möjliggör att de anställda kan använda sig av sin egna kunskap för att genomföra behandlingsprogram.

Respondent 3: *“Som programledare har man arbetat fram stora drag och därefter skapat en manual utifrån vad som framkommit. Varje person är ju sig själv. Även i Predov så anpassar vi oss efter klienten men den är ändå mer styrd”*.

Respondent 4: *“Men de mest styrda programmen så försöker man göra ett brett kunskapsläge medan man i de flexibla programmen riktar in sig på det som är problematiken för klienterna. Det ställer större krav på programledaren vid flexibiliteten. Man ska ha en viss takt och man säger att man har en KBT ratt och man stannar inte upp, utan man kör på. Sen ställer det större krav på att man ska ha stöd från annat trots att problematiken är svårare. Det är jobbigt men bra”*.

Det ses dock som en positiv aspekt av programledarna att ha ett eget ansvar över klienterna då behandlingsinsatserna kan individualiseras och tilliten för de anställda är hög.

En fördel med funktionsbaserad specialisering enligt författarna är att det ger en möjlighet att fokusera på en arbetsroll istället för att agera som både undersökare och behandlare (Grell, Blom & Ahmadi, 2021: 294). På Kriminalvården har programledarna en tydlig syn i hur de ska arbeta med klienterna och att individualisering av klienter är ett främjande arbetssätt. Eftersom handlingsutrymmet blir tydligt för programledarna blir även resultatet kring klienterna positiva. Arbetarna har en tydlig arbetsroll som programledare och enbart programledare vilket resulterar i att arbetare kan fokusera på enbart behandling.

Det går även att koppla till att en byråkratisk organisation bygger på förutsägbarhet där lagar och riktlinjer avgör vad som är rätt. Genom att en byråkratisk organisation är byggd på regler och riktlinjer så leder det till den eftertraktade förutsägbarheten (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:54). Förutsägbarheten bland arbetarna på Kriminalvården gick att urskilja på så vis att alla respondenter var väl medvetna om vilka arbetsuppgifter som förväntades av de och även på vilket sätt arbetet skulle utformas med klienter. Genom en så noggrann planering kring regler och riktlinjer blir arbetet med klienterna bättre och programledarna är medvetna om vilka förväntningar som går att ställa på både klient och sig själv.

### 5.3.3 Säkra arbetsmetoder

Programledarna på Kriminalvården har en tydlig bild av vad som är att förväntas av dem samt hur arbetet ska uppdelas och fördelas mellan de olika arbetarna. Samtliga respondenter informerade om att arbetssättet med klienterna är att arbeta utifrån värderad riktning. Utöver detta ser arbetsprocessen ut på följande sätt:

*Respondent 1: "Man börjar med en kartläggning där vi någonstans identifierar vad det är som brister hos klienten, vi försöker identifiera vid vilka situationer det finns högrisksituationer och se att klienten behöver lära sig återfallsprevention redan innan vi går in i arbetet. Att de har en nödplan ifall de stöter på en situation de inte kan hantera. Att de därmed har en nödplan är en viktig bit. fallformulering som ska identifiera nyckelinlärning när våldsbeteendet börjar och vad det är som gör att det förstärks."*

Detta tyder på att respondenterna i studien är medvetna om sina arbetsuppgifter, förväntningarna de har på sig men även vilka förväntningar som kan ställas på organisationen. Respondent 5 berättar att vid ett första möte med klienten så ska man "*förklara min roll som behandlare och hur den ser ut och vilka förväntningar klienten kan ha på mig. Och givetvis vilka förväntningar jag har på klienten utifrån behandlingen*". Kerstin Svensson skriver i sin avhandling *I stället för fängelse? En studie om vårdande makt, straff och socialt arbete i frivård* (2001) att frivården har som huvuduppgift att ta hand om klienter som blivit dömda för någon form av brott och fått som påföljd annat än fängelse (Svensson, 2001:13). Frivårdens uppgift är att straff ska verkställas ute

i samhället (Svensson, 2001:109). Klienter som har dömts till särskild föreskrift om behandlingsprogram eller bedöms vara i behov av det genomförs av frivården och det är enligt respondenterna viktigt att informera klienterna om detta samt om vilka förväntningar som kan ställas på behandlaren.

Det finns fasta kompetensområden för olika befattningar och avdelningar vilket innebär att anställda är specialiserade på specifika arbetsområden (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:50). Det framkommer tydligt av respondenterna att de är väl medvetna om sin arbetsroll och vilka krav som ställs på de som programledare. Vidare är det tydligt att de är medvetna om vilka krav som kan ställas på klienterna för att arbetet ska fortgå och fortsätta.

Kerstin Svensson (2004) skriver i sin artikel om förändringarna som gjorts av Kriminalvården och där Kriminalvården förändrats som organisation. I artikeln framgår det att flera förändringar har gjorts och att det idag är tydligare vilka förväntningar som finns på arbetarna inom Kriminalvården samt att man nu arbetar med både straff och behandling som är individanpassat efter klienternas behov (Svensson, 2004). Det framgår av respondenterna att tydliga riktlinjer och förväntningar av de som programledare finns samt att respondenterna är medvetna om sin arbetsroll och kraven som sätts på programledarna.

#### 5.3.4 Pålitliga beslut

Respondenterna har gemensamt förklarat att samtliga behandlingsprogram är KBT-baserade och är olika mycket styrta av manualer. Programmen vilar på vetenskaplig forskning och använder sig av kognitiv beteendeterapi som är framgångsrikt inom behandlingsarbete. Inom KBT så är första steget en kartläggning av problematiken som finns, vilket är vad samtliga respondenter har beskrivit. Respondent 2 uttrycker att *“Vi har tre delar i programmet, där första delen är en kartläggningsdel där man gör beteendeanalyser och olika diskussionsfrågor.”* Oavsett hur manualbaserade programmen är så är utgångspunkten ingraverad i KBT. Inom KBT avslutas behandlingen med att arbeta fram en plan för framtiden som är realistisk, vilket stämmer överens med att *“Så man försöker göra en liten plan för framtiden som kan vara hjälpsam för klienten utifrån det som diskuterats under programmets gång”* som respondent 5 berättat. Genom att

programledarna följer de manualer som finns höjs tilliten på de anställdas arbete. Detta kan förklaras av Webers byråkratiteori (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:27f) eftersom arbetet bedrivs av förutsägbarhet och rationell auktoritet. De anställdas arbete går att lita på eftersom de riktlinjer följs.

Bedömningsinstrumentet RBM-B är dock bättre på att identifiera dem som återfaller i partnervåld, än att ringa in dem som inte återfaller. Här finns utrymme för vidareutveckling av instrumentets riskmått, påtalar forskarna som en av rekommendationerna i studien (Kriminalvården G, 2019:5). Vid bedömning av vilken behandlingsinsats som är lämplig genomförs en bedömning med instrumentet RBM-B. Respondent 1 förklarar hur en utredare genomför en RBM-B genom att ställa 73 frågor och *“sedan spottar datorn ut ett svar på det”*. Respondent 1 vidareutvecklar svaren med att förklara att svaret kan överprövas utifrån en professionell syn, om utredaren inte håller med datorns automatiska svar kan utredaren antingen höja eller sänka risknivån. *“Så vi ska inte sätta oss in i verktyget, vi utgår endast ifrån det och sen har vi en annan kännedom om våldets art vilket ger utredaren mer att stå på för att överpröva risknivån”* säger respondent 1. Genom att utredaren som genomför riskbedömningen har möjlighet att överpröva svaret som automatiserats förstärks pålitligheten eftersom den enskilde anställdes kompetens väger tungt.

## 5.4 Kriminalvården som organisation, förhindrande omständigheter

I detta avsnitt kommer vi att diskutera hur Kriminalvårdens organisation arbetar på ett förhindrande sätt i behandlingen med klienter som dömts för relationsvåld. Svaren från respondenterna kommer att analyseras utifrån den teori som tillämpats och även kopplas till den tidigare forskning som erhållits under arbetets gång.

### 5.4.1 Arbetsbelastning och resursfördelning

Det finns gemensamt mönster i respondenternas svar rörande arbetsbelastning och resursfördelning. Administrationen i verksamheten har ökat och mer behöver administreras vilket ökar arbetsbelastningen på arbetarna. Trots detta anser arbetarna att kvaliteten,

effektiviteten och enhetligheten i det administrativa arbetet har förbättrats och förtydligats (Kriminalvården, 2018, s.31). I intervjuerna belyses den höga arbetsbelastning på olika sätt. Respondent 2 lyfter fram bekymmer om att det finns för få utbildade och certifierade programledare vilket orsakar väntetider som kan bli långa. Respondent 2 fortsätter och förklarar hur dessa väntetider orsakar dilemman om vem som ska prioriteras på väntelistan. *“Det är ett jättedilemma”* säger respondent 2. Väntetider är en punkt som även respondent 5 drar upp och uttrycker följande: *“Men just nu har vi stort inflöde på klienter så nu kan man få vänta”*. Respondent 1 förklarar att det finns brist för resurser i programmen, så även om ett program planeras in i en klients verkställighetsplanering är det inte så att insatsen verkligen genomförs. Byråkratin tar upp mer tid från det klientnära arbetet eftersom andra plikterna tar över (Perlinski, 2010:53). En av byråkratins begränsningar för organisationen är just att specialisering kan leda till en minskad produktivitet (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:50f). Detta är dock inget som den enskilde anställde kan påverka eftersom inom byråkratiska organisationer är styrningen och arbetsriktlinjerna reglerade av politik.

Respondent 4 framhäver dock motstridig information och uttrycker följande:

*“Vi har väntetider, men inte i den utsträckning som på de större kontoren, tror det handlar om hur man fördelar resurser och får allt att gå i lås, så hos oss är det inte jätte långa väntetider. Utan det är korta väntetider, vi önskar ju att programmen ska komma till skott och att klienter ska bli klara.”*

Respondent 4 uttrycker att det är mer vanligt förekommande i större frivårdskontor att ha längre väntetider och att istället på det frivårdskontor som respondent 4 arbetar på är det mindre vanligt att långa väntetider. Motiveringen till det är att fördelningen i arbetet ser annorlunda ut och att man fördelar resurserna på ett annat vis. Denna information tyder på att resursfördelningen har en betydande påverkan på arbetet med relationsvård. Skillnader mellan verksamheter kan bero på styrningen och kriminalvårdsinspektörens handlingsutrymme (Kriminalvården G, 2018:65). Kriminalvårdens rapport (Kriminalvården F, 2018:59) lyfter fram att resurstilldelningen går hand i hand med den budget som finns. Vidare lyfts det fram i rapporten att detta resulterar i att vissa frivårdskontor har fler resurser och kan därmed leverera bättre resultat (ibid).

Respondent 4 uttrycker att *“Vi ska i princip bara mata program till klienterna och det ska vara tajt med dokumentation.”* Dokumentation är en bärande del i Max Weber's teori om byråkratisk organisation (Levin, 2013:33). Det finns ett mönster i samtliga respondenternas svar kring dokumentation, där samtliga nämner dokumentationen i olika sammanhang. De dokumentationskrav som finns ska de uppfylla samtidigt som de har det bärande ansvaret över att träffa och upprätthålla en relation med sina klienter. Dessa administrativa krav och riktlinjer de har att följa, i samband med en hög arbetsbelastning, gör att tiden inte räcker till i arbetet.

Det är urskiljbart att klienterna inte alltid får den hjälp de är i behov av på grund av bristande resursfördelning på Kriminalvården. Vid frågan om vad som kan göras för att väntetiderna ska minimeras svarar respondent 5 följande:

*“Jag tror ju på att utbilda personal. Man tänker långsiktigt inom kriminalvården. Vi har ju nu tyvärr en brist på programledare både på anstalt och frivård och dels är det för de mer kvalificerade programmen som RVP och Predov krävs en akademisk utbildning för att man ska kunna bli utbildad i behandlingarna.”*

I Kriminalvårdens rapport framkommer det att personalresurser inom frivården kan utvecklas, framför allt på grund av den höga personalomsättningen (Kriminalvården G, 2018:61). Det kan vara problematiskt att behålla arbetskraft och arbetskompetensen med anledning av de höga utbildningskostnaderna för personal som lämnar organisationen inom kort därefter (ibid). Tydligare prioriteringar behövs gällande resursfördelningen samt effektiviseringsmöjligheter i resursfrågan. Beslutsfattandet har blivit bättre, besluten är genomtänkta, delegeringen har blivit bättre men tiden för beslutet att fattas är för långsamt. Kriminalvårdens styrning har utvecklats men förmågan att följa upp behöver bli bättre (Kriminalvården G, 2018:39f). Det framkommer att resurstilldelningen är obalanserad i förhållande till effektivitet, behov och kvalitet.

Det går att urskilja att resursfördelningen behöver förbättras på frivårdskontoren för att klienterna dömda för relationsvåld kan komma till sin behandling och få den hjälp de behöver. Ett problem som uppstår till följd av väntetider är att klienterna inte längre är motiverade till behandling och respondent 5 berättar följande:

*“ Vissa vill jättegärna komma igång och då kan motivationen försvinna eller minska i o med att de måste vänta, det kan bli svårt att hantera. Som alla människor om man vill ha hjälp så borde man få det. Så om de behöver vänta kan de bli omotiverade och inte vilja komma i behandling.”*

Det innebär även en risk för klienterna att vänta på behandling då upprepat våld kan förväntas då de inte får den hjälp de eftersträvar och behöver vid rätt tillfälle.

Respondent 2 förklarar att de har beslutat att de med hög risk i återfall ska prioriteras och ska få tillgång till program och i RVP är alla klienter hög risk i återfall vilket gör att de ska prioriteras. Detta tyder på ännu ett dilemma som upplevs i direkt anslutning till byråkratin. Detta är en påverkan som sker utanför organisationen då lagstiftning ställer precisa krav på hur de anställda ska agera (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:95). Respondent 2 målar upp en bild av att inte alla klienter får en möjlighet att genomföra en behandling då resurserna inte finns till och prioriteringar behöver göras vilket resulterar i att de klienter med högre risk i återfall som är i behov av ett program med mer insatser får möjligheten att genomgå programmet och prioriteras före andra klienter med “mindre” problematik. En annan bidragande faktor till arbetsbelastning är att klienter inte dyker upp på sina möten menar respondent 4, att anstalterna har det mycket enklare för där är det inte bortfall i närvaro eftersom klienterna är på plats. Detta är dock något som är utom organisationens kontroll.

*Respondent 5: ”För att väntetider varit ett problem tidigare har varit att vi startat upp ett program med klienter och vi har påbörjat klienter snabbare och jag tycker det haft en positiv effekt att när vi får de är de programredo.”*

Om man vidare tittar på Max Weber's teori om byråkratisk organisation så kan man se att byråkratiidealet garanterar rättvisa genom att rättigheter uppfylls och skyldigheter fullgörs (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:54). Alla medborgares rättigheter ska tillgodoses och samtliga klienter ska behandlas på samma sätt. Medborgarnas rättigheter till behandling fullföljs inte på Kriminalvården då prioriteringar behöver göras vilket innebär att klienter som inte har hög risk i återfall inte får den hjälp de behöver. Detta resulterar i orättvis behandling där klienter inte känner sig hörda. Inom Frivården har de fått en större självständighet och en tydligare roll i

relation till den professionella och enhetliga riktningen (Kriminalvården G, 2018:27). Beslutsfattande är en punkt som kan förbättras med motiveringen att det går för långsamt. De som arbetar på lokal nivå behöver ofta vänta på svar kring bemanning, övertid och även väntetider i flera ärenden (Kriminalvården G, 2018:29). Administrationen i verksamheten har ökat och mer behöver administreras vilket ökar arbetsbelastningen på arbetarna. Trots detta anser arbetarna att kvaliteten, effektiviteten och enhetligheten i det administrativa arbetet har förbättrats och förtydligats (Kriminalvården G, 2018:31).

#### 5.4.2 Splittrat socialt arbete

Specialisering kan uppskattas när det handlar om specifika problem, men den leder till ett splittrat socialt arbete (Pär Grell, Björn Blom & Nader Ahmadi 2021:6). Innebörden av ett splittrat socialt arbete är att det uppstår svårigheter att hjälpa klienter som har mer komplexa behov som överlappar organisationens gränser. Respondent 1 uttrycker följande i intervjun:

*“[...] och det är hedersproblematik. Där får man jobba på ett annat sätt eftersom det inte är en person utövar våld mot någon annan utan det är kanske en hel släkt bakom som gör att det är betydligt svårare att arbeta med. Där kan jag känna att vi behöver få in mer kunskap kring hur jag ska förhålla mig till det, för det är ett jättestort problem.”*

Respondent 1 uttrycker även att hedersproblematiken är ett komplext ämne att fokusera på under behandlingsprogrammen och säger följande: *“det finns ju hedersförtryck eller hedersvåldet som också är intressant men det är stora frågor att försöka hantera i programmet”*. Hedersvåld är en form av relationsvåld och ska då behandlas i ett av relationsvålds-programmen, men utbildningen för de anställda når inte behovet av kunskap för att hantera problemet i programmen. Som respondent 1 berättat så saknas kunskap i programutbildningen kring hedersproblematik vilket därmed förhindrar att en klient som är i behov av behandlingsprogram får fel innehåll. De anställda vet inte hur arbetet ska förhållas till klienter med hedersproblematik och därmed arbetas det inte återfallspreventivt. Kriminalvården arbetar med att minska återfallsrisken för relationsvåld som är ett brett ämne och våldet kan uttrycka sig på olika sätt. Hedersvåld har blivit mer uppmärksammat de senaste åren. De behov som dessa klienter har överlappar Kriminalvårdens gränser som skapar hål i det sociala arbetet som utförs då inte



korrekt stöd och verktyg kan garanteras. Detta tyder på ett splittrat socialt arbete, eftersom hedersproblematik är ett komplext behov som överlappar organisationens gränser. Ponnert (2013:48f) menar att osäkerhet i arbetet är något som är ofrånkomligt, även om de manualbaserade metoderna är grundade i vetenskap. Det manualbaserade förhållningssättet skapar utrymme för osäkerhet och glapp i kunskap för de anställda när manualerna saknar vissa problemområden, som till exempel hedersvåld.

### 5.4.3 Hinder för relationsskapande

Det framkommer i den insamlade datan att organisationens ramar och arbetsprocesser påverkar relationsskapandet mellan klient och professionell på ett negativt sätt. Respondent 1 förklarar att ett möte ska vara mellan 60-90 minuter medan respondenten oftast har möten mellan 90-120 minuter och upplever då stress för att hinna med allt. Respondent 1 uttrycker följande:

*“Om mötena är för korta tappar man mottagligheten och relationsbyggandet ifall man följer tiderna till punkt och pricka. “*

Detta utlåtande kan kopplas till byråkratins begränsningar som påverkar relationsskapandet. Perlinski (2010:53) menar på att byråkratin tar upp mer tid från det klientnära arbetet eftersom de administrativa plikterna tar över, vilket påverkar klientens upplevelse och relations skapandet. En av byråkratins begränsningar för organisationen är just att specialisering kan leda till en minskad produktivitet (Lindkvist, Bakka & Fivelsdal, 2014:50f).

Respondent 2 uttrycker också upplevelse av tidsbrist, och säger följande: *“Bristen är definitivt tiden. Vi har ju bara övervaknings året, så det är en brist. Nu med de nya skyddstillsynerna så kan man jobba med dom längre, i tre år.”* Vidare förklarar respondent 2 att en brist som upplevs är en maktlöshet i visst avseende. Det har funnits klienter som respondent 2 har upplevt behöver en fortsatt behandling eller som de själva har uttryckt att de önskar fortsätta behandlingen men att programledaren har behövt neka det. Det är inte längre möjligt för programledaren att fortsätta behandling eller kontakta klienten när övervakningen har gått ut. Respondent 2 uttrycker följande: *“Men jag är nog med att säga att jag har inte rätt att ringa dig, du är fri. Men du får lov att ringa mig, det ger jag mitt godkännande till. Så kan man prata, men det är*

*inte samma sak.*” Detta är en av byråkratins begränsningar eftersom dessa typer av organisationer stöter på mer hinder än andra organisationer gällande förändringsarbete med klienter (Perlinski, 2010:53). Byråkratin tar upp mer tid från det klientnära arbetet och det skapas ett glapp i handlingsutrymmet. Det finns gemensamt mönster i respondent 1, respondent 2 och respondent 4 som uttrycker följande: *“Det ställer större krav på programledaren vid flexibiliteten. Man ska ha en viss takt och man säger att man har en KBT ratt och man stannar inte upp, utan man kör på”*.

Trots att det finns en flexibilitet hos programledarna i programmen med relationsvård så framkommer även information under intervjuerna att de strikta reglerna som finns att följa resulterar i jobbiga arbetsprocesser. Respondent 5 säger följande: *“Nu har det blivit mer regler och jag kan sitta med en hel klientlista som inte vill något”*. Respondent 5 uttrycker en viss form av problematik av fler införda regler som begränsar handlingsutrymmet för de anställda. Som tidigare nämnt är en byråkratisk organisation och dess organisering en illustration av vilket handlingsutrymme som finns (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:55). De ramar som finns på arbetsplatsen påverkar vad en anställd kan göra och inte göra. En sådan organisation har i intresse att behålla medborgarnas rättigheter intakt samtidigt som samhällets intresse ska beaktas.

#### 5.4.4 Rekrytering

Under intervjustudien framkommer det vid fler än ett tillfälle kommentarer kring rekrytering. Respondent 2 säger följande: *“Det är ett bekymmer som vi har att vi just nu inte har tillräckligt med programledare i något program. Det är jättelånga väntetider på alla program.”* Detta bekymmer kring brist på personal motiveras även av respondent 4 som uttrycker att de inte kan anställa hur många de vill och faktiskt behövs till programmen, det krävs mer rekrytering och information om arbetspositioner. Respondent 4 förklarar att behandlingsprogrammen som erbjuds är den mest avancerade uppgiften de har och därmed blir det problematiskt när kompetenskraven vid rekrytering av nyanställda tänjs och man väljer att ta in människor utan akademisk utbildning i bakgrunden. Detta kring vilken kompetens som behövs för anställning vid specialiserade organisation och hur man får den utbildningen ifrågasätts av Perlinski (2010:75). Som respondent 4 förklarade finns inget uttalat krav på vilken kompetens som krävs för anställning utan det är istället diffust. KBT är en psykoterapeutisk metod där kompetensen är

förstärkande i arbetet. Behandlingsarbetet med relationsvåld grundar sig i klientens tankemönster för att göra en förändring i beteenden (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:152).

## 5.5 Kriminalvårdens handlingsutrymme, förhindrande omständigheter

Under denna del kommer Kriminalvårdens handlingsutrymme att analyseras utifrån förhindrande omständigheter, vidare kommer det att kopplas till hur påverkan blir på klienterna som är dömda för relationsvåld.

Respondent 4: *“Nej jag jobbar inte med RVP men jag har en kollega här som arbetar med den. Vi fick dela upp de avancerade programmen och den föll på en annan, det är en annan kollega som kör Predov, så det är lite strikt på det sättet.”*

Respondent 4 informerar om att alla programledare inte utbildas i alla program, istället är det vissa som får utbildningsmöjligheter i specifika program. Även vid frågor kring hur arbetssättet med klienterna ser ut upplevs det finnas förhindrande faktorer i handlingsutrymmet. Respondent 4 säger följande: *“Terapeutiskt arbetar vi. Vi bedriver ingen psykoterapi utan vi stannar på det sättet, inget djupare”*. Detta tyder på andra förhindrande omständigheter i handlingsutrymmet där det tydligt framgår att respondenterna inte arbetar psykoterapeutiskt vilket kan ses som en nackdel för klienter som är i behov av psykoterapeutisk kontakt i samband med sin behandling i form av program på frivården.

Kopplat till handlingsutrymmet är det tydligt att man inom offentliga verksamheter, så som Kriminalvården arbetar inom vissa ramar. Det framgår av Svensson, Johnsson & Laanemets (2008:49) att Kriminalvården arbetar utifrån modellen för offentlig verksamhet där klienten ses som medborgaren vilket tydligt skildras i respondenternas svar. Det finns olika riktlinjer på vad som är möjligt att göra enligt olika organiseringsprinciper och inom Kriminalvården arbetar man utifrån att organisationen är fokuset, målet är att följa regler, hjälparens roll är tjänstemannen och den behövande är medborgaren. Detta leder till att arbetarna inom den offentliga verksamheten inte har mycket handlingsutrymme i bestämmandet kring hur behandlingen ska framställas mer än att de arbetar utifrån olika modeller. Som tidigare nämnt arbetar man med klienterna med

utgångspunkt i återfallsprevention men som respondent 4 informerar så arbetar man inte psykoterapeutiskt. Detta leder till att klienter i behov av mer ingripande hjälpinsatser inte blir erbjudna den hjälpen av Kriminalvården utan behöver söka sig vidare till andra samtalskontakter. Respondent 5 berättar följande: *“Man kan rekommendera vidare till samtalsmottagningar vid behov”*. Detta tyder på att hjälpen som finns hos Kriminalvården inte alltid är tillräcklig för att minska återfallsrisken för de klienter som är dömda för relationsvåld och den problematik som de behöver hjälp med. Det är oklart huruvida mycket av det ansvaret ligger på Kriminalvården som myndighet att erbjuda den hjälpen för klienterna när övervakningstiden är förbi och när ansvaret ligger på samhället i stort att erbjuda annan hjälp.

## 5.6 Kriminalvårdens handlingsutrymme, främjande omständigheter

Vid denna del av analysen kommer kriminalvårdens handlingsutrymme att vidare diskuteras, dock ur en annan synvinkel där vi nu går in på främjande omständigheter på handlingsutrymmet och hur klienter påverkas positivt av handlingsutrymmet.

Handlingsutrymmet är det som tillåter den professionella att göra egna bedömningar och förhålla sig till klientens behov av hjälp. Bedömningsinstrumentet RBM-B är det standardiserade verktyget som används för att bedöma risknivå för klientens risk i återfall i brott. Som nämnt i tidigare avsnitt under analysen så finns det utrymme för de anställda att överpröva bedömningsinstrumentens resultat. Denna flexibilitet öppnar upp utrymme för anställda att väga in sina bedömningar som beaktas.

En främjande omständighet för de anställdas handlingsutrymme är flexibiliteten inom programmen, framförallt inom RVP som är ett mindre manualbaserat program. Respondent 1 uttrycker: *“Gällande RVP som är ett öppet program där jag som programledare styr och lägger upp allt själv. Men jag väljer själv vilka insatser som jag tycker passar klienten bäst medan andra är mer manualstyrt.”* Även samtliga andra respondenter uttryckte att flexibiliteten inom programmen är en positiv omständighet som utökar utrymmet för att kunna hjälpa klienten med sin problematik. Respondent 3 svarar följande angående flexibilitet: *“Det är programledaren som gör sin egen manual kan man säga, då gör man manualen utifrån vad som kommer fram”*.

Det framkommer även av respondent 5: *“De tidiga mötena präglas av att hitta den inre motivationen att utföra denna behandlingen. Och behandlingen är väldigt flexibel, den handlar om vad vi gör den till, jag och klienten tillsammans. Det är ett samarbete och det finns ingen dold agenda eller det ska vara transparent från start vad det här ska handla om och hur behandlingen ser ut.”*

Detta går att koppla till att de anställda upprätthåller sina egna ansvarsområden (Grell, Blom & Ahmadi 2021:293). Tidigare indikationer påvisar att specialisering har ett föredragande när det kommer till klienter inom en specifik målgrupp eller ett specifikt socialt problem (Grell, Blom & Ahmadi 2021:294). En målgruppspecialisering är därför ett behov inom flera arbetsplatser inom socialt arbete (ibid). I lagar inom socialt arbete finns utrymme för tolkning, men byråkratiidealet strävar efter att variationen ska minimeras. En byråkratisk organisation och dess organisering illustrerar vilket handlingsutrymme som finns (Svensson, Johnsson & Laanemets, 2008:55). En sådan organisation har i intresse att behålla medborgarnas rättigheter intakt samtidigt som samhällets intresse ska beaktas (ibid). Det är därför tydligt urskiljbart att handlingsutrymmet inom Kriminalvården har positiva aspekter och att respondenterna har ett tydligt ansvarsområde där de vet vad som är att förvänta av de och vilka arbetsuppgifter som skall göras samt när. Även i arbetet med klienter är de medvetna om vilka behov som behöver diskuteras med klienterna samt se till att klienten känner sig tillfreds med sin hjälp. Rationella beslut grundas i riktlinjer och kunskap som skapas en förutsägbarhet och transparens. Detta bidrar till att beslut som tas kan litas på eftersom regler följs.

## 6. Slutdiskussion

I detta sista avsnitt så tittar vi tillbaka till inledningen och frågeställningarna. Hur möjliggör respektive hindrar frivården som organisation arbetet med behandlingsprogram? Vad ger organisationsstrukturen programledarna för handlingsutrymme? Detta är en sammanfattning över resultat, reflektioner samt den litteratur som förekommer i denna studie. Vi anser att det insamlade materialet har gett oss klarhet i våra frågeställningar. Vi förbehåller oss dock kritiska

eftersom vi har endast sett på materialet utifrån ett organisationsteoretiskt perspektiv. Den valda förklaringsmodellen har varit behjälplig i vår förståelse, men vi ställer oss kritiskt till det eftersom det endast ger ett perspektiv på frågan och innebär inte att andra synvinklar ska uteslutas. Vi ställer oss även kritiska till huruvida antalet respondenter kan motiveras vara nog för att ge en bra grund med empiri för forskningsfrågan. De fem frivårdsinspektörer som har deltagit i intervjustudien är från olika frivårdskontor vilket innebär att svaren vi har samlat in har genererat skilda åsikter. Genom att ha valt frivårdsinspektörer från olika frivårdskontor har det gett oss en inblick med flera nyanser i ämnet.

Det har blivit tydligt att specialisering har en bärande betydelse för en frivården och det behandlingsarbete som utförs. Framförallt så påverkas den enskilda arbetaren på olika sätt. Det har synliggjorts att betydelsen av specialiseringen är stor med både för- och nackdelar. Specialisering gynnar vissa arbetsprocesser fördelaktigt, men hur ska de negativa aspekterna behandlas och förändras när myndigheten är strikt reglerat? Organisationens uppbyggnad och styrning har stor betydelse i hur arbetet framställs och hur arbetarna sköter sitt arbete. Inom straffrättsliga myndigheter är det viktigt att ha en bra ledning som inte ignorerar varningssignaler då det kan innebära brist på specialisering inom en organisation och även auktoritet som skiftar vilket medför arbetare som inte har en tydlig förståelse över de överordnades uppgifter (Dias & Vaughn, 2006:552).

Specialisering och byråkratisk organisationsstruktur går hand i hand. Som vi nämnt genomgående i studien så är Kriminalvården strikt reglerat av politik, vilket kännetecknar en byråkratisk organisation. Detta bidrar till att klientarbetet påverkas genom att de anställda kan förlora något av det viktigaste i socialt arbete genom att ständigt hålla sig inom de ramar som organisationen sätter upp - helhetssynen. En klient och dennes situation är inte svart eller vitt, det är mer komplext. Vi ifrågasätter huruvida alla de plikter de anställda har inom Kriminalvården, framför allt de administrativa plikterna, har balanserats på korrekt sätt. Det framkommer att de administrativa plikterna är höga och tar upp mycket av arbetstiden. Samtidigt förstår vi hur värdefullt dokumentation är i en sådan organisation som jobbar med rättsliga frågor. Detta leder oss dock till nya frågor; Om arbetssituationen inte är hållbar, hur ska en förändring ske när den

byråkratiska strukturen regleras av högre positioner? Detta är inte ett enkelt område att utforska eftersom det går att se på det ur olika perspektiv. Det är inte en enkel fråga med ett enkelt svar, men viktig att lyfta fram.

Att frivårdskontors resursbehov uppfylls är något är direkt relaterad till legitimitet. Ett sätt att effektivisera arbetet skulle vara att höja arbetsmotivationen genom att sätta in fler resurser utefter behov. Behoven som finns kan uppmärksammas genom att höra med anställda huruvida det behövs att ta in fler resurser. När det finns en brist på resurser, i detta fall för få utbildade och certifierade programledare, så leder det till direkta konsekvenser för klienterna i form av väntetider. Genom att fördröja behandlingsinsatsen gentemot klienter så utvecklas en risk att klienten återfaller i brott. Behandlingsprogrammen inom relationsvåld syftar till att få stopp på våldet, om behandlingen inte sätts igång eller endast genomförs halvvägs så innebär det en större chans att klienten fortsätter utöva våld inom nära relationer. Kriminalvården som myndighet har ett samhällsuppdrag och ett förtroende att minska återfallsrisken i brott för brottsdömda klienter. Detta förtroende fallerar om verkställigheten inte fullföljs.

De existerande lagar och riktlinjer som frivården, och Kriminalvården i stort som myndighet, bygger på bestämmer de anställdas handlingsutrymme. Resultatet visar att de anställda har liknande åsikter och erfarenheter, samtidigt som en viss skillnad kan urskiljas. Den främsta skillnaden i svarsmönstren är hur organisationsstrukturen påverkar arbetet - vid mindre frivårdskontor så upplevs det finnas mindre problem med resursbrist. På större frivårdskontor betonas det hur resursbristen direkt påverkar klienten men även de enskilda anställdas arbetsupplevelse. Detta är en fråga som motiverats som budgetrelaterat och ansvaret faller på chefer att hantera.

Utifrån vad som har framkommit under analysen av intervjuerna så kan vi dra ihop säcken om att frivårdens programledare har till viss gräns olika uppfattningar och upplevelser av arbetsplatsens organisatoriska förutsättningar. Att uppfattningarna är splittrade beror på att de olika kontoren ger olika förutsättningar för de anställda; programledare som arbetar på mindre frivårdskontor

upplever att resursbehoven uppfylls medans programledare som arbetar på större frivårdskontor upplever att resursbehoven inte uppfylls.

Den byråkratiska strukturen beskrivs av respondenterna uttryckas i form av hög arbetsbelastning, splittrat socialt arbete, förhinder i relationsskapande mellan klient och professionell och svårigheter inom rekrytering. Behandlingsarbetet med dömda klienter främjas även av organisationsstrukturen genom alliansskapande, säkra arbetsmetoder, pålitliga beslut och de professionella kompetens. Programledarnas handlingsutrymme definieras genom hur mycket de styrs i sin professionella roll av de riktlinjer, lagar och ramar som finns på organisationen.



## 7. Litteraturlista

Bryman, Alan (2008) *Samhällsvetenskapliga metoder*. 2a uppl. Malmö: Liber.

Bryman, Alan (2018) *Samhällsvetenskapliga metoder*. 3e uppl. Malmö: Liber.

Dias, Clarissa Freitas & Vaughn Michael S. (2006) *Bureaucracy, managerial disorganization, and administrative breakdown in criminal justice agencies*. *Journal of Criminal Justice* 2006 34(5):543-555

Eldén, Sara (2020) *Forskningsetik. Vägval i samhällsvetenskapliga studier*. Lund: Studentlitteratur

Eriksson-Zetterquist, Ulla & Göran Ahrne (2015). Intervjuer. I Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. 2a uppl. Malmö: Liber, ss.36-57

Grell, Pär, Björn Blom & Nader Ahmadi (2021): *Perspectives on organizational structure and social services' work with clients – a narrative review of 25 years research on social services*, *European Journal of Social Work*, DOI: 10.1080/13691457.2021.1954891

Kriminalvården A. *Våld i nära relation*

<https://www.kriminalvarden.se/behandling-och-varld/behandlingsprogram/vald-i-nara-relation/>

Hämtad: 2022-05-17

Kriminalvården B. *Behandling i frivård*

<https://www.kriminalvarden.se/fangelse-frivard-och-hakte/frivard/behandling-i-frivard>

Hämtad: 2022-05-17

Kriminalvården C. *RVP - relationsvåldsprogrammet*

<https://www.kriminalvarden.se/behandling-och-varld/behandlingsprogram/vald-i-nara-relation/rvp/>

Hämtad: 2022-05-17

Kriminalvården D. *Predov- preventing domestic violence.*

<https://www.kriminalvarden.se/behandling-och-varld/behandlingsprogram/vald-i-nara-relation/predov/>

Hämtad: 2022-05-17

Kriminalvården E. *Idap (Integrated Domestic Abuse Programme)*

<https://www.kriminalvarden.se/behandling-och-varld/behandlingsprogram/vald-i-nara-relation/idap/>

Hämtad: 2022-05-17

Kriminalvården F (2019) *UTVÄRDERING AV DEN PREDIKTIVA VALIDITETEN FÖR RBM-B i en grupp klienter med kriminalvårdspåföljd 2014-2015.* Norrköping: Kriminalvården

Kriminalvården G (2018) *Slutrapport för projekt utvärdering av modern myndighet.* Norrköping: Kriminalvården

Lalander, Philip (2015) Observationer och etnografi. I Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder.* 2 uppl. Malmö: Liber, ss.93-127

Levin, Claes (2013) Socialt arbete som moralisk praktik I: Linde, Stig, Svensson, Kerstin (red.) *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter. Människobehandlande organisationer.* Malmö: Liber, ss. 25 - 40

Lindkvist, Lars, Jörgen F Bakka och Egil Fivelsdal (2014) *Organisationsteori: struktur, kultur, processer.* Liber: Stockholm

NCK. *Våld i nära relationer*.

<https://nck.uu.se/kunskapsbanken/amnesguider/vald-i-nara-relationer/vald-i-nara-relationer/>

Hämtad: 2022-04-02

Rennstam, Jens & David Wästerfors (2011) Att analysera kvalitativt material. I: Göran Ahrne & Peter Svensson (red.) *Handbok i kvalitativa metoder*. Malmö: Liber, ss.194-210

Sarnecki, Jerzy (2017) *Brottsligheten och samhället*. 2a uppl. Lund: Studentlitteratur

Svensson, Kerstin (2001). *I stället för fängelse? En studie av vårdande makt, straff och socialt arbete i frivård*. Diss., Socialhögskolan, Lunds Universitet

Svensson, K 2003, 'Social Work in the Criminal Justice System : An Ambiguous Exercise of Caring Power', *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, vol. 4, no. 1, pp. 84-100. <https://doi.org/10.1080/14043850310011126>

Svensson, K 2004, 'An integrated organisation for institutionalised caring power. Prison and probation in Sweden.', *British Journal of Community Justice*, vol. 3, no. 1.

Svensson, Kerstin, Eva Johnsson & Leili Laanemets (2008) *Handlingsutrymme - Utmaning i socialt arbete*. Stockholm: Natur & Kultur Akademisk

Perlinski, Marek (2010): *Skilda världar: specialisering eller integration i socialtjänstens individuella och familjeomsorg*. Diss., Umeå universitet, Samhällsvetenskapliga fakulteten, Institutionen för socialt arbete.

Ponnert, Lina (2013) Osäkerhet - ett nödvändigt uttryck för professionalitet eller ett tecken på okunskap?. I: Linde, Stig, Svensson, Kerstin (red.) *Förändringens entreprenörer och tröghetens agenter. Människobehandlande organisationer*. Malmö: Liber, 230 s.

## 8.1 Intervjuguide

### Bakgrundsfrågor

1. Vad har du för arbetsuppgifter?
  - a. Kan du förklara kort om hur en vanlig dag i ditt arbete ser ut?
  - b. Hur länge har du arbetat inom detta?
  - c. Vad har du för utbildning?

### Klientarbete

1. Vad uttrycks i det första mötet med en ny klient?
  - a. Vilka känslor eller reaktioner uttrycker klienten under de första mötena?
  - b. Hur upplever du att klienten beskriver sin situation och problematik?
2. Vad tänker du som professionell under det första mötet?
  - a. Vad har du i åtanke vid en kartläggning av problematiken?
3. Vilken teori arbetar ni utifrån?
4. Hur bestämmer du vilken insats en klient behöver?
  - a. Hur bestämmer du vilken hjälp klienten är i behov av?

### Könsskillnader (togs bort efter den andra genomförda intervjun)

1. Arbetar ni annorlunda om det är en kvinna som utövat våld?
  - a. Varför? / Vad är annorlunda?
2. Vilka könsskillnader ser du i arbetet med våldsutövare?
  - a. Vilka skillnader är störst?
3. Hur arbetar du i förhållande till begreppet maskulinitet?
4. Vilken betydelse har maskulinitet/könsmakt i relation till våldsutövningen/problematiken?
  - a. Hur uppfattar du maskulinitet i relation till män som utövar våld i en nära relation?
5. Hur uppfattar du om maskulinitet som faktor ligger bakom våldet som utövas?
6. På vilket sätt speglar sig maskulinitet i mäns beteenden och agerande?

### **Återfallsförebyggande**

1. Hur vanligt är det att en klient upprepar våld under eller efter behandlingstiden?  
Hur bedriver du arbetet för att minska återfallsrisken i brott?
  - a. Vad hade du velat göra annorlunda i arbetet? Varför/varför inte?

### **Förbättringar**

1. Vad anser du om den utbildning du har fått för att vara programledare?
  - a. Varför bra / inte bra? Vad saknas?
2. Hur ser du på kompetenskraven för nyanställda som ska arbeta med programmen?
3. Hur påverkas du av eventuella väntetider? Hur påverkas klienten av eventuella väntetider?
4. Finns det någon förbättring som du anser behövs i ditt arbete?

### **Övrigt**

5. Finns det något annat du vill ta upp som vi inte har pratat om?

## 8.2 Informationsbrev & Samtyckesblankett

### Informationsbrev

**Till dig som jobbar på Kriminalvården med män som är dömda för att ha utövat våld i nära relation. Information och förfrågan om deltagande i intervjustudie.**

Vi ska genomföra en intervjustudie med förhoppningen att resultaten ska leda till ökad förståelse för vilket stöd som finns för män som är dömda för relationsvåld. Syftet med studien är att undersöka hur Kriminalvården hanterar målgruppen och vilket stöd som finns för att minska risken för återfall.

Frivårdsinspektörer som arbetar med män som utövat våld i nära relationer i olika delar av Sverige kommer att tillfrågas om deltagande i denna intervjustudie. Det är helt frivilligt att medverka i studien och du kan när som helst avbryta din medverkan.

Intervjuerna kommer att genomföras via telefon eller Zoom. Intervjuerna beräknas ta mellan 30-60 minuter.

Materialet från intervjuerna kommer att behandlas konfidentiellt och det kommer förvaras på ett sådant sätt att ingen obehörig kommer att kunna ta del av det. Ingen person kommer att kunna identifieras i arbetet.

Vi heter Kaltrina Jasari och Almina Bejni Topalaj och studerar till socionom vid Lunds Universitet. I utbildningen ingår det att göra ett examensarbete, vilket är anledningen till att denna intervjustudie kommer att göras. Har du någon fråga så hör gärna av dig.

Studerande:

Kaltrina Jasari ([ka4560ja-s@student.lu.se](mailto:ka4560ja-s@student.lu.se))

Almina Bejni Topalaj ([al8702be-s@student.lu.se](mailto:al8702be-s@student.lu.se))

Handledare:

Hans Knutagård ([hans.knutagard@soch.lu.se](mailto:hans.knutagard@soch.lu.se)) Universitetslektor Lunds Universitet

## Samtyckesblankett

Jag har skriftligen informerats om studien och samtycker till att delta.

Jag är medveten om att mitt deltagande är helt frivilligt och att jag kan avbryta mitt deltagande i studien och godkänner att Lunds Universitet behandlar mina personuppgifter i enlighet med gällande dataskyddslagstiftning och och lämnad information.

.....  
Underskrift

.....  
Ort och datum

.....  
Namnförtydligande

Kontaktuppgifter till skribenterna:

Kaltrina Jasari ([ka4560ja-s@student.lu.se](mailto:ka4560ja-s@student.lu.se))

Almina Bejni Topalaj ([al8702be-s@student.lu.se](mailto:al8702be-s@student.lu.se))

Handledare:

Hans Knutagård, universitetslektor