

Lunds Universitet  
Sociologiska institutionen

## “Min roll är viktig, den kan stärka dem”

En kvalitativ intervjustudie om muntliga framställningar av roller, kultur  
och samspel inom svenska häkten.

Författare: Josephine Åsander & Elsa Skaar  
Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp  
Vårterminen 2023  
Handledare: Goran Basic

# Abstrakt

Författare: Josephine Åsander & Elsa Skaar

Titel: "Min roll är viktig, den kan stärka dem". En kvalitativ intervjustudie om muntliga framställningar av roller, kultur och samspel inom svenska häkten.

Kandidatuppsats: SOCK10, 15 hp

Handledare: Goran Basic

Sociologiska institutionen, vårterminen 2023

Trots den överväldigande kritiken riktad mot svensk häktesverksamhet, kvarstår en brist på forskning inom området. För att utforska området syftar därmed denna studie till att undersöka muntliga framställningar om samspel, kultur och roller bland svenska kriminalvårdare med hjälp av följande forskningsfrågor:

1. Hur beskriver kriminalvårdare samspel under den dagliga verksamheten i relation till klienter och arbetskollegor?
2. Hur beskriver kriminalvårdare roller som skapas under den dagliga verksamheten i relation till klienter och arbetskollegor?
3. Hur beskriver kriminalvårdare kulturen som skapas under den dagliga verksamheten i relation till klienter och arbetskollegor?

För att utforska de ovan nämnda forskningsfrågorna genomförs semistrukturerade intervjuer med svenska kriminalvårdare som arbetat på svenska häkten under det senaste året. I en tematisk analys med hjälp av tidigare forskning, Goffmans dramaturgiska perspektiv, och Goffmans teori om totala institutioner, identifieras balansen mellan personligt och privat som ett övergripande tema, med underteman gällande: samarbete med oppositionen, det tuffa kontra det mjuka, och den dolda vardagen. Resultaten visar att kriminalvårdare samarbetar med sitt lag såväl som med klienterna för att uppnå en lugn verksamhet samtidigt som de skiljer mellan personliga och privata relationer. Kompletterande sociala roller och känslomässigt arbete tillåter kriminalvårdare att följa humanitära principer samtidigt som de förblir misstänksamma mot klientens avsikter. Studien finner att kriminalvårdspersonal liknar anstaltspersonal i relation till kultur, roller och samspel. Däremot framför studien möjligheten att häktesverksamhet minskar negativa attityder bland personal på grund av regelbundet byte av publik och minskade emotionella påfrestningar. Studiens nyttjande av Goffmans teorier tillåter en undersökning av hur individer framträder framför andra. Samtidigt krävs framtida forskning för att generalisera resultaten.

Nyckelord: Emotionellt lönearbete, yrkeskultur, yrkesroll, Kriminalvården, svenska häkten.

# Innehållsförteckning

<b>1. Inledning</b>	<b>3</b>
1.1 Syfte och frågeställningar	4
<b>2. Tidigare forskning</b>	<b>4</b>
2.1 Yrkesroller som kompletterande verktyg	4
2.2 Yrkeskultur och subkultur	6
2.3 Emotionellt lönearbete och stress	8
<b>3. Teori</b>	<b>9</b>
3.1 Goffmans Totala Institutioner	9
3.2 Goffmans dramaturgiska perspektiv	11
<b>4. Metod</b>	<b>13</b>
4.1 Etiska överväganden	15
4.2 Urval	16
<b>5. Resultat och analys</b>	<b>17</b>
5.1 Muntliga framställningar om samspel	17
5.1.1 Privat samarbete inom laget	17
5.1.2 Personligt samarbete med klienter	21
5.2 Muntliga framställningar om roller	26
5.2.1 En flamsig grupp med professionellt bemötande	26
5.2.2 Det tuffa kontra det mjuka	29
5.3 Muntliga framställningar om kultur	34
5.3.1 Vardagens kultur	35
5.3.2 Emotionellt lönearbete och subkultur	37
<b>6. Diskussion</b>	<b>40</b>
6.1 Framtida forskning	42
<b>7. Referenslista</b>	<b>43</b>
<b>8. Bilagor</b>	<b>47</b>
8.1 Bilaga 1: Informerat Samtycke	47
8.2 Bilaga 2: Intervjuguide	48
8.3 Bilaga 3: Missivbrev	49

# 1. Inledning

Idag finns det 32 häkten runt om i Sverige, där klienter intas efter beslut av domstolen som anser att den misstänkte bör frihetsberövas. Detta beslut tas om risken anses finnas att den misstänkte fortsätter sin brottsliga verksamhet, undanröjer bevis, eller avviker från de rättsliga sammanhangen (Åklagarmyndigheten). Häktet ska dessutom implementera de restriktioner som beslutats, och bidra med exempelvis kurativt socialt stöd och underlätta kontakt med omvärlden (Ekblom et al, 1999, ss. 176, 234). Under år 2021 var 2462 personer inskrivna på olika häkten runt om i Sverige, där häktesvistelsen varade i genomsnitt 78 dagar (Kriminalvården, 2023).

Till skillnad från svenska anstalter som har ett högt anseende runt om i världen, där till exempel amerikanska fängelser gjort studiebesök för att efterlikna den svenska fängelsemodellen (SVT Play, 2023), har svenska häkten fått kritik från många håll. Bland annat riktas kritik mot Sverige från *Europarådets kommitté för förhindrande av tortyr och inhuman eller förnedrande behandling eller straff* (Ekblom et al. 1999, s. 177). Kritiken riktar sig mot långa häktningstider, isolering av barn och att det är för lätt att bli häktad (Snecker, 2014). Exempelvis skapades diskussion kring Sveriges häkten när artisten ASAP Rocky häktades, då det påstods att han häktats obefogat och under överdrivet lång tid (Dagens Nyheter, 2022). Dessutom kritiserar även Amnesty, Europarådet och Human Rights Watch det faktum att Sverige saknar en maxgräns för att sitta häktad (Snecker, 2014). Även personal från svenska häkten berättar hur de upplever stress och trakasserier från sina arbetsplatser (Sekotidningen, 2022). Kriminalvårdare menar att det är brist på personal, att vikarier utan utbildning ansvarar för mer än vad de borde, samt att personal som lyfter problem själva istället möts av problem, exempelvis rörande löneutveckling (Ibid).

Det svenska häktet är således omdiskuterat från flera håll, och har varit ett ämne för kritik sedan många år tillbaka, samtidigt som det saknas djupare häktesforskning i den svenska kontexten. Kriminalvårdare på häktet har en viktig roll i säkerställandet av rättssäkerheten, samtidigt som de har ett stort ansvar gentemot de intagna (Ekblom et al. 1999, s. 36). För att få en bild av hur kriminalvårdare själva porträtterar deras roll i det svenska häktet, ämnar denna studie att intervjua kriminalvårdare angående hur de upplever sina roller i det svenska häktets uppdrag, samt hur kulturen bland personal, i samspel med

varandra och klienter på häktet, yttrar sig. Intervjuerna tar avstamp i forskning från internationell kriminalvård och svenska anstalter där yrkesroller, kultur, och emotionellt lönearbete diskuteras. För att sedan tematiskt analysera resultaten används Goffmans teorier om totala institutioner och dramaturgiska perspektiv, då teorierna tillåter analysen att ta avstamp i hur individer framför sig själva i samspel med andra.

### **1.1 Syfte och frågeställningar**

Studiens syfte är att undersöka kriminalvårdarens muntliga framställningar om samspel, roller och kulturen bland kollegor och klienter i den dagliga verksamheten på svenska häkten.

För att uppnå undersökningens syfte ställs följande tre frågeställningar:

1. Hur beskriver kriminalvårdare samspel under den dagliga verksamheten i relation till klienter och arbetskollegor?
2. Hur beskriver kriminalvårdare roller som skapas under den dagliga verksamheten i relation till klienter och arbetskollegor?
3. Hur beskriver kriminalvårdare kulturen som skapas under den dagliga verksamheten i relation till klienter och arbetskollegor?

## **2. Tidigare forskning**

Tidigare forskning på kulturen bland kriminalvårdare, deras roller, och samspel med intagna samt kollegor undersöks i relation till yrkesroller, samspel, kultur och subkulturer, samt emotionellt lönearbete. Då forskning på häktespersonal i hög grad saknas, nyttjas information som samlats om kriminalvårdare internationellt, samt om personal på svenska anstalter, för att bistå med kontext till analysen.

### **2.1 Yrkesroller som kompletterande verktyg**

Yrkesroller är sociala roller som framträder på arbetsplatsen och förkroppsligar de arbetsnormer som arbetsgivaren framför. När kriminalvårdare beskriver en bra kriminalvårdare beskrivs en lugn, empatisk, lyhörd, human och säkerhetsmedveten individ som är välorganiserad och har en god social förmåga (Bruhn et al. 2013, s. 10). Kriminalvården kräver ingen specifik yrkesutbildning innan anställning och består därmed av en stor variation arbetstagare (a.a, s. 8). Denna mångfald bidrar med en variation som kan

berika yrkesutvecklingen samt klientens relation till omvärlden (Ibid). Däremot kan mångfalden bland kriminalvårdare bidra till varierande uppfattningar om yrkesroller och därmed skapa olikheter i hur arbetsuppgifter utförs (s. 8). Detta kompliceras ytterligare av kriminalvårdarnas dubbla uppgift som å ena sidan syftar till att verkställa straff på anstalt eller förvara misstänkta på häkten, och å andra sidan syftar till att rehabilitera klienter till ett normalt liv (Ibid). Övergripligen beskrivs kriminalvårdare som vaksamma, misstroende av intagna, paranoida, avstängda, tillbakadragna, och framförande av vi-och-dem tänkande (Nylander et al. 2008, s. 46).

Bruhn et al. (2013) särskiljer mellan kriminalvårdare med en rehabiliterings- och säkerhetsinställning (s. 8). Trots att säkerhet övervägande beskrivs som viktigt, kan en prioritering av exempelvis kontroll och regler eller behandling och humanism, illustrera hur kriminalvårdare beskriver sin yrkesroll (a.a, s. 9). Synen på yrkesrollen har en relation med typen av verksamhet där personal på öppna- eller kvinnoanstalter påvisar behandlingsinställningar med säkerhet och behandling i fokus, och personal på anstalter med hög säkerhetsklass i stället framför ett fokus på säkerhet och kontroll (Ibid). Därtill beskriver Kjelsberg et al (2007) hur kriminalvårdspersonal kan framföra en positiv eller negativ roll (s. 1). En positiv roll ser på de intagna som normala människor som har en kapacitet att förändras positivt (a.a, s. 1). Den negativa rollen beskrivs som cynisk, auktoritär, och pessimistisk, framför häktets mål som passivt förvarande av intagna, och framträder mest på fängelser med mindre rehabiliteringsfokus (a.a, s. 2). Det framkommer dessutom att kriminalvårdare med positiva attityder gentemot klienter signifikant förbättrar spänning, konflikt, och ansträngning (a.a, s. 9).

Förutom arbetsplats och specialisering kan exempelvis kön påverka hur en individ ser på eller hur andra karakteriserar individens yrkesroll. I Sverige började kvinnor arbeta som kriminalvårdare på 70-talet, en period som karakteriseras av en human och rehabiliteringsfokuserad kriminalvård (Amilon & Edstedt 1998 i Bruhn 2013, s. 2; Andersson & Nilsson 2009 i Bruhn 2013, s. 2). Redan vid introduktionen av kvinnliga kriminalvårdare framförs en syn på yrkesrollen som lämpad åt relationsbyggande arbete (Amilon & Edstedt 1998 i Bruhn 2013, s. 2). Savicki et al. (2003) beskriver exempelvis att kvinnliga kriminalvårdare påvisar ett större intresse av service- eller rehabiliteringsinställningar medan deras manliga kollegor prioriterar säkerhet och ordning (i Bruhn 2013, s. 4). Säkerhet skildras dessutom olika beroende på kön, Bruhn (2013) skriver ”women, more often than men, develop friendly, pleasant relationships with prisoners to achieve voluntary compliance” (s. 4). Detta bidrag till arbetslaget rotas i den traditionella synen på samhället som splittrad

mellan det offentliga, rationella, och manliga, i kontrast till det privata, emotionella, och feminina (a.a, s. 6).

De kvinnliga kriminalvårdarna blir bemötta i linje med den rehabiliteringsfokuserade yrkesrollen. Manliga kollegor kan påvisa missnöje med deras kollegors kön genom exempelvis sexistiska skämt eller en syn på kvinnor som inkapabla då de saknar fysisk styrka och möjligheten att visitera manliga kroppar (Crawley 2004a i Bruhn 2013, s. 4). Klienterna beskrivs också agera olika beroende på könen de samspekar med. Manliga klienter kan exempelvis uttrycka delar av deras personlighet som inte faller i linje med manliga ideal, påvisa mer artighet mot det ”svagare” könet, eller objektifiera och sexualisera kvinnlig personal (Crewe 2006 i Bruhn 2013, ss. 4-5). Övergripligt kan stereotyperna av ”mamman” och ”horan” illustreras i manliga kollegors och klienters bemötande gentemot kvinnliga kriminalvårdare (Bruhn, 2013, s. 9). Trots detta beskrivs integrationen av kvinnor i kriminalvården som positiv. Bruhn (2013) förklarar att kvinnors närvaro i anstalter minskar användandet av sexistiska jargonger, ökar hygien och bidrar till lugn då intagna exempelvis inte vill slå en kvinna (s. 10). Kvinnor ses dessutom av samtliga som bättre på att lyssna och behandla känslor som gör att närvaron även har effekter mellan män (Ibid). Trots att manliga kollegor ofta respekterar denna yrkesroll uttrycks motstånd i högre grad på säkerhetsavdelningar, och kvinnornas säkerhet nyttjas som ett försvar till detta motstånd. Exempelvis ses kvinnor som säkerhetshot på grund av risken av att djupa emotionella band med klienter skapas, eller på grund av deras brist på fysisk styrka (a.a, s. 11).

## **2.2 Yrkeskultur och subkultur**

Enligt Bruhn et al. (2013) valde 84% av de svenska kriminalvårdarna jobbet på grund av att vilja arbeta med människor (Ibid). 88% av kriminalvårdarna rapporterar att gemenskapen på arbetsplatsen var den största anledningen till trivsel, samt att sammanhållningen på avdelningen är stark (76%) (a.a, s. 6). Gemenskap och arbete med människor är därmed motiverande faktorer. Utöver detta har kriminalvårdare beskrivit en bra dag på jobbet som en lugn dag utan konflikter, med tid att göra det som ska göras, och en full personalstyrka (Nylander et al 2011, s. 471). En low-key strategi beskrivs också som positiv då den förebygger provokation som kan leda till oreda för resten av dagen och för andra kollegor (a.a, s. 473). Strategin beskrivs bidra till dynamisk säkerhet, som nyttjar goda relationer och ömsesidigt förtroende i säkerhetssyfte (Bruhn et al. 2012, s. 9). Humor används som ett positivt verktyg i relationer med intagna, däremot framhävs en nödvändighet för precision (Nylander et al. 2011, s. 473). Precision gör att personalen skrattar med intagna,

inte åt dem, i lugna situationer, när klienter är psykologiskt balanserade, och när klient-personalrelationen är stabil (Ibid).

Kultur beskrivs av Nylander et al. (2008) som "föreställningar och innebörder, som är gemensamma för en viss grupp, som ofta uttrycks eller förmedlas i symbolisk form och som vägleder människor i hur de relaterar sig till sin gemensamma omvärld" (s. 47).

Kriminalvårdskultur beskrivs som hierarkisk då det dras starka gränser mot omgivningen och erhåller en stark indelning i nivåer inom organisationen (Nylander et al. 2008, s. 47). Ekblom et al. (1999) beskriver att majoriteten av kriminalvårdare påvisar en hög grad beroende av auktoritet, de anpassar sig till auktoritet och idealiserar detta, något som beskrivs som en byråkratisk tradition (s. 198). Nylander et al. (2008) påstår att kulturen bland de intagna och de yrkesverksamma är beroende av och påverkar varandra (s. 48). Det framförs även att yrkeskulturen bland kriminalvårdare har förändrats då handlingsutrymmet för avdelningspersonal har ökat, kontakt mellan personal på olika avdelningar minskat, och avståndet till kriminalvårdsinspektören ökat (Nylander et al. 2008, s. 51). Detta har ökat självständigheten ytterligare och ger utrymme för en framväxt av informell auktoritet som kan leda till ett utvecklande av subkulturer (a.a, ss. 51-52).

Utöver de formella och gemensamma normer och regler som förväntas följas inom kriminalvården, skapas subkulturer och informella regler. Då kriminalvården inte kräver en specifik utbildning, socialiseras inte arbetstagarna i linje med exempelvis professionell etik innan anställning (Bruhn et al. 2013, s. 8). Nylander et al. (2011) framför hur informella regler beskrivs som det viktigaste bland kriminalvårdare (s. 470). Dessa regler, som lärs under "in-service training" och genom interaktioner med intagna samt kollegor, styr yrkesidentiteten (Ibid; Bruhn et al. 2013, s. 8). Kulturen på arbetsplatsen och informella ledare blir därmed ledande i formandet av lokala subkulturer där misstänksamhet gentemot personal på avdelningar kan skapas som konsekvens av brist på förståelse (Bruhn et al. 2013, s. 8; Nylander et al. 2008, s. 53).

De tre huvudsakliga subkulturella grupperingarna som funnits på kriminalvårdsanstalter beskrivs som normalvårdare, säkerhetsvårdare och behandlingsvårdare (Nylander et al. 2008, s. 60). Nylander et al. (2011) fann att lågsäkerhetsanstalter eller behandlingsorienterade anstalter eller avdelningar påvisar högre grad av positiva rutiner som delas av personal och klienter, samt en mer avslappnad atmosfär i jämförelse med högsäkerhetsanstalter eller avdelningar (a.a, s. 473). Behandlingsvårdare ser formella ritualer som ett hinder i relationsskapande, och framför ett mer djupt och omvårdande emotionellt arbete med en mindre negativ bild av intagna (Nylander et al. 2008, s. 60).



Högsäkerhetsanstalter eller avdelningar karaktäriseras av begränsade interaktioner, formella ritualer, mer distanserade relationer mellan klienter och personal, samt mindre användande av humor (Nylander et al. 2011, s. 473). Säkerhetsvårdare beskrivs som beroende av formella ritualer, avståndsskapande, tufft emotionellt arbete, och negativa representationer av intagna (Nylander et al. 2008, s. 60). Kulturen förlitar sig på avstånd och avskildhet som i sin tur kan bidra till ett utvecklande av cynism och ”alienation” i relation till klienterna (Bruhn et al. 2012, s. 11). Den sista gruppen, normalvårdare, beskrivs som ett mellanting av behandlings- och säkerhetsvårdare (Ibid).

### **2.3 Emotionellt lönearbete och stress**

Emotionellt lönearbete beskriver hur individer inom sitt yrke arbetar med sina och andras emotioner så att de är i enlighet med organisationens display-regler, det vill säga regler gällande hur emotioner ska uttryckas (Nylander et al. 2011, s. 470). Kriminalvårdares arbete kräver ett arbete med de intagnas känslor, samt ett kontrollerade av sina egna (Nylander et al. 2008, s. 46). Nylander et al. (2011) fann att anstaltspersonal utnyttjade utrymmen med andra kollegor, familj, och vänner, för att ta igen sig och lätta på trycket (s. 471). Inom kontexten av kriminalvårdare kan strategier såsom depersonifiering, avskildhet från intagna, betonande av att respekt underlättar arbete, och förtryckande av ”svaga känslor” som rädsla eller ångest, förenkla emotionellt lönearbete (Ibid). Arbetet kan leda till utmattnings, cynism, självbeskyllning och dissonans (Flower 2018, s. 39; Nylander et al. 2011, s. 471).

En professionell form minskar risken för emotionella problem genom att underlätta arbetets emotionella påfrestningar (Nylander et al. 2008, s. 48). Det generella bemötandet av klienter kan karaktäriseras av artiga, avvaktande och konfliktundvikande konversationer där personalen erhåller stor kontroll över dess egna känslor och känslouttryck (Bruhn et al. 2013, s. 12). Kriminalvårdare betonar vikten av professionalitet och ett bevarande av lugn i samtal med klienter där personal bör lyssna, svara med avvägda ord, och vara vaksamma på klientens reaktioner (Ibid). Emotionella påfrestningar framstår som mest under klientnära arbete, exempelvis när en kriminalvårdare arbetar med kontaktmannaskap (Ibid). Känslostress följer arbete som kommer för nära inpå känslomässigt (Bruhn et al. 2013, s. 13). Här beskriver kriminalvårdare att hot, våld och konflikter inte är de största orsakerna till känslostress, utan att psykologiska svårigheter bland intagna är mer emotionellt krävande (a.a, s. 14). För att motverka stress krävs en form av återhämtning, exempelvis ledighet, möjligheter att gå undan, och konversationer med kollegor (Ibid). Då kriminalvårdare inte

nyttjar hemmet för återhämtning, på grund av faktorer som att de inte vill belasta familj, att familj inte förstår, eller på grund av sekretessvårigheter, beskrivs den kollegiala gemenskapen och ytor utan klienter som nödvändig (Ibid).

Det framkommer av Jaeger et al. (2020) att kriminalvårdsarbete inom häkten i de Förenta Staterna kan leda till psykologiska svårigheter. Jaegers et al. (2020) fann att känslomässigt arbete kan relateras till ogynnsamma hälsokonsekvenser, exempelvis arbetsstress, utbrändhet, och våld på arbetsplatsen (s. 2). Utöver detta har Downden & Tellier (2003) funnit att Kriminalvårdare överlag har en ökad risk gällande stressrelaterade sjukdomar och skilsmässa samt påvisar en lägre genomsnittlig livslängd (Downden & Tellier 2003, s. 31). Forskarna framför även hur kriminalvårdare i Sverige påvisar mer hjärtsjukdommar, astma eller bronkit, diabetes, och hypertension än normalbefolkningen (a.a, s. 32). Negativa attityder framförs dessutom öka stress då de upplever större faror, medan den rehabiliterande synen minskar stress (a.a, ss. 40-41). Slutligen framförs det att rollproblematik, ett fenomen där individen inte identifierar sig eller lyckas falla i linje med den roll de bör framställa, ökar stress (a.a, s. 38)

### 3. Teori

För att undersöka kulturen bland kriminalvårdare i relation till roller och samspel med intagna nyttjas Goffmans dramaturgiska modell och teori om totala institutioner. De huvudsakliga begreppen som undersöks är *total institution*, *fronstage/backstage*, och *roller/lag*.

#### 3.1 Goffmans Totala Institutioner

Goffmans bok *Totala institutioner: fyra essäer om anstaltslivets sociala villkor* (2015) undersöker hur livet på totala institutioner särskiljer sig från livet i omvärlden. Institution definieras som en social inrättning där specifika aktiviteter regelbundet försiggår (Goffman 2015, s. 13). Institutioner kan bidra till allmänhetens grundläggande sociala ordning där en individ sover, arbetar, och roar sig i olika utrymmen med olika personer, och auktoriteter, utan någon övergripande rationell plan (a.a, s. 14). En total institution karaktäriseras däremot av hinder för socialt umgänge med omvärlden, och tillåter därmed inte ett skiljande av livssfärer eller roller (a.a, ss. 13, 15). Häkten och anstalters totala karaktär rotas i målet att skydda samhället mot det som upplevs som avsiktliga hot, alltså brottsligt

beteende (Goffman 2015, s. 14). Övergripligt beskriver Goffman att den totala institutionen behandlar stora grupper av människor med hjälp av byråkratisk organisation (a.a, s. 15).

Den grundläggande klyftan inom totala institutioner faller mellan en liten grupp övervakande personal och en stor administrerande grupp, då den förstnämnda är socialt integrerad i världen utanför, medan den sistnämnda bor på institutionen och har en begränsad kontakt med omvärlden (a.a, ss. 15-16). Intagna på totala institutioner genomgår en moralisk karriär som bryter isär rollindelningar och leder till en rollförlust hos den nyintagne (a.a, s. 21). Exempelvis kan en individs roll som pappa förändras drastiskt eller till och med förloras under vistelse på kriminalvårdsinstitutioner. Trots att personal tillbringar sina arbetspass på den totala institutionen behåller de sitt privatliv (a.a, s. 16). Detta skapar ett socialt avstånd mellan klient och vårdare. Därmed skapas trångsynta och fientliga stereotyper (Ibid). Intagna kan ses som bittra, förtegn, och opålitliga medan personalen ses som nedlåtande, överlägsna, och elaka (Ibid). Den personliga synen påverkas också av klyftan då personal ser sig själv som överlägsen och rättfärdigad och intagna ser sig själva som underlägsna, klandervärda, svaga, och skuldbelastade (Ibid).

Goffman beskriver hur totala institutioner är förvaringsutrymmen som framställs som förnuftiga organisationer genom nyttjandet av den officiella målsättningen som rationalisering av personalens beteende (a.a, s. 59). Exempelvis kan häktespersonal se sin arbetsuppgift som endast bestående av att förvara och hålla häktade vid liv tills dess att domstolen framfört en dom, samtidigt som det officiella perspektivet framför ett rehabiliteringscentrerat mål. Den totala institutionens människoarbete gör dessutom att människor blir objekt och produkter samtidigt som mänskliga principer bör respekteras, vilket skapar en konflikt mellan institutionens effektivitet och mänskliga principer (a.a, ss. 59-60, 62). Mänskliga principer, exempelvis förhindrande av självmordsförsök och intagnas rätt till medicinsk vård, är institutionens garantier som ersätter den intagnes frihet (a.a, s. 60). Förutom detta beskriver Goffman (2015) att personalen tvingas:

vara beredda på organiserade flyktförsök, och måste ständigt ta itu med försök att reta dem, intriger och andra svårigheter; den oro vakten brukar känna lindras inte av kunskapen om att den intagne kanske gör allt detta bara för att stärka sin självkänsla eller lindra tristessen. (s. 64)

Medlidande med denna identitetsförlust eller tristess kan dessutom bidra med problem, då individen kan ses som förnuftig och därmed bestraffas då dess beteende inte faller i linje med

vad personal anser som rationellt, eller bidra med lidande hos personal (Ibid). Enligt Goffman (2015) kan detta leda till en cirkel av engagemang då personal inte ser anledning för avstånd till intagna, får problem på grund av kamratkänslor, skapar anstånd, och sedan glömmer nödvändigheten för avståndet, och påbörjar processen igen (Ibid).

Trots att totala institutioner ofta inte lyckas med dess officiella målsättning framför Goffman (2015) att denne har en funktionalitet i relation till förklarande språk som tillåter personal att automatiskt identifiera intagna och skapa en teori om mänsklig natur som nyttjas i arbetet (a.a, s. 66). I ett häkte bör därmed personal enligt teorin identifiera samtliga som möjliga brottslingar då de inte skulle häktas utan anledning (a.a, ss. 66-68). Goffman beskriver dessutom hur personal på totala institutioner både kräver och krävs utföra emotionellt arbete genom att de “kräver inte bara vissa handlingar, utan också yttre bevis på känslor” bland intagna, och förhåller sig till “det spelar ingen roll vad du känner, så länge du inte visar det” i sitt egna arbete (a.a, ss. 86-87).

### **3.2 Goffmans dramaturgiska perspektiv**

Enligt det dramaturgiska perspektivet är självet ett resultat av ett socialt påverkansspel där individen framställer sig själv inom ramen av en aktuell situation som delas med andra (Goffman 2020, s. 14). Perspektivet framför att mänskligt samspel inkluderar ritualiserade och sårbara interaktionsordningar som har möjlighet att skapa provisoriskt samförstånd, en yttlig och tillfällig ömsesidig acceptans, samtidigt som den är sårbar för störningar (a.a, s. 20). Goffmans (2020) dramaturgiska perspektiv innehåller två existentiella förutsättningar, nämligen att sociala situationer alltid delas med andra, och att individer ofta väljer att lita på dem de delar situationen med trots avsaknaden av tillräcklig kunskap (s. 28). Goffman (2020) beskriver detta samspel med hjälp av metaforer från teatervärlden genom exempelvis undersökandet av roller, framträdande, samt främre och bakre regioner (a.a, ss. 21, 28). Den sociala interaktionen blir därmed ett interaktionsspel med hemlighållande, upptäckter, falska avslöjanden, och återupptäckter (a.a, s. 29). Det är genom intrycksstyrning som individer kan försöka tillhandahålla kontroll över uttryck och därmed öka sin kontroll över situationen (Ibid). Det är dessutom genom kontakt med andra individer som personer samlar information gällande vad som kan förväntas av individen, hur en individ kan skapa önskade reaktioner hos andra, samt för att definiera situationen (a.a, s. 49).

Roller beskrivs som “fastställda handlingsmönster som kan spelas upp vid olika tillfällen” och vägleder individers beteende i sociala situationer (Goffman 2020, s. 34). Rollsspel skapar lag som har ett allmänt mål “att upprätthålla den definition av situationen

som frammanas av dess framträdande” genom exempelvis döljande av destruktiv information från publiken (Goffman 2020, s. 209). Mörka hemligheter innehållande fakta som är oförenligt med den självbild laget försöker upprätthålla inför publiken bevaras därmed (Ibid). Däremot kräver sociala inrättningar en viss grad av samarbete.

Varje deltagare i interaktionen brukar i normala fall sträva efter att lära sig sin plats, att hålla sig till den och att upprätthålla den balans mellan formellt och informellt uppförande som upprättas för interaktionen, så att han till och med utsträcker den behandlingen till de egna lagkamraterna. Samtidigt brukar båda lagen undertrycka sin uppriktiga uppfattning om det egna och det andra laget och lägga fram en uppfattning om sig själva och de andra som är relativt acceptabel för de andra. Och för att försäkra sig om att kommunikationen hålls inom de upprättade, snäva gränserna, är båda lagen beredda att upprätthålla det intryck som det försöker frammana. (a,a, s. 239)

Till exempel kan publiken bidra med beskyddande åtgärder som att frivilligt hålla sig borta från hemligheter, och utomstående kan agera oengagerat (Goffman 2020, s. 311). Dessa metoder kompenserar för aktörernas otillräckliga försvarsåtgärder som riktar sig mot att undvika incidenter (a.a, s. 291).

Begreppet *frontstage*, eller den främre regionen, beskriver den del av framträdandet som iscensätts med avsikt att definiera en social situation (Goffman 2020, s. 29). Aktiviteter i denna region framför hur normer upprätthålls och uttrycks (a.a, s. 170). Exempelvis nyttjas hövlighetsnormer som bör kontrollera hur publiken behandlas, och dekorum som bör kontrollera aktörer som är inom syn och hörhåll för publiken men som inte talar till dem (Ibid). För att förhindra störande incidenter beskriver Goffman (2020) att det är nödvändigt att samtliga deltagare förfogar över vissa attribut (s. 291). Aktörerna åtar sig försvarsåtgärder som kräver dramaturgisk lojalitet, disciplin, samt försiktighet för att rädda sin egen föreställning (a.a, s. 35). Dramaturgisk lojalitet tvingar lagmedlemmar att agera som om de accepterat moraliska förpliktelser (a.a, s. 292). För att förhindra illojalitet nyttjas metoder som ökar ingruppsolidariteten inom laget och som motverkar att personliga band mellan lagen skapas (a.a, ss. 294-295). Dramaturgisk disciplin tillåter ett intellektuellt och känslomässigt engagemang i aktiviteten och hindrar aktören från att förlora kontroll över syftet (a.a, s. 296). Här ingår exempelvis självbehärskning där privata problem bör undertryckas och verkliga känslor bör skylas över (a.a, ss. 296-297). Dramaturgisk

försiktighet beskriver de metoder som gör att lagmedlemmar är förberedda på potentiella störningar och kontrollerar riskerna (a.a, ss. 298, 309).

Bakre regioner är placerade “bakom kulisserna” och karakteriseras av språk som inte accepteras i den främre regionen, exempelvis svordomar, sexuella konversationer, och uppvisande av taktlöshet (Goffman 2020, ss. 176, 194). Laget uttrycker sig dessutom ofta om publiken i förenklade ordalag i den bakre regionen, uttryck som inte stämmer överens med hur publiken behandlas under ett framträdande (a.a, s. 242). Genom krass kommunikation framför Goffman (2020) att laget upprätthåller dess moral (ss. 245, 248). Laget kan dessutom nyttja hemlig kommunikation som gör att publiken inte upptäcker kommunikation som är i strid med rollen under interaktionen (a.a, s. 250). Detta gör att laget visar att rollen endast är ett sken för varandra, och skapar solidaritet bakom kulisserna (Ibid). Denna lagmaskopi kan exempelvis tillåta att misshagliga åsikter om publiken, eller uppfattningar om självet som publiken skulle tycka illa om, går ostraffade (Ibid).

## 4. Metod

För att grundligt undersöka studiens syfte, att undersöka kriminalvårdares muntliga framställningar om samspel, roller och kulturen bland kollegor och intagna i den dagliga verksamheten på svenska häkten, och kunna analysera datan på djupet, nyttjas en kvalitativ undersökning. Kvalitativa metoder tillåter forskningen att gå in på detaljer om specifika ämnen, och därmed ge en djupare förståelse för de fenomen som är intressanta att undersöka. För att kunna producera relevant data till denna undersökning genomförs semi-strukturerade intervjuer med hjälp av en intervjuguide (Se bilaga 2). Intervjuer tillåter undersökningen att utforska komplexa ämnen, samt tillåter personer att uttrycka och utveckla sina tankar och känslor om de ämnen som undersöks (Denscombe 2018, s. 268). Tid och plats för att genomföra intervjuerna bestämdes tillsammans med deltagarna, för att intervjudeltagarna ska känna sig så bekväma som möjligt. Tre av intervjuerna genomfördes i privata miljöer, medan de andra tre genomfördes på deras arbetsplatser. De första två intervjuerna genomfördes med en intervjuledare, men då intervjuledaren upplevde att deltagarna blev distraherade av att anteckningar fördes samtidigt genomfördes de resterande intervjuerna med båda studenterna, där en hade den ledande rollen med att ställa frågor, och den andra förde anteckningar under tiden, samt ställde ytterligare frågor mot slutet av intervjun. Intervjuerna är personliga, då endast en deltagare i taget intervjuas tillsammans med en intervjuledare (a.a, s. 270). Personliga intervjuer förenklar efterarbetet med till exempel transkriberingen, möjliggör för

intervjudeltagarna att behålla fokus under intervjun, och kunna utveckla sina tankar i lugn och ro. Semi-strukturerade intervjuer innebär att de teman som ska utforskas i intervjun är förbestämda, och intervjuledaren utgår från en intervjuguide. Under intervjuns gång finns däremot möjligheter att utveckla de tankar och svar som framkommer. Intervjuledaren är alltså flexibel med hur intervjun framskrider, men är hela tiden medveten om vilka teman som ska vara i fokus och diskuteras (a.a, s. 269). Detta innebär alltså att det under intervjuns gång kan komma upp nya ämnen intervjuledaren vill utforska, och därmed kan undersökningen inkludera fler teman än den initialt ämnat göra. Detta möjliggör även för intervjuaren att utforska ämnen som tidigare intervjudeltagare tagit upp, för att vidare undersöka hur resterande deltagare diskuterar dessa ämnen.

För att möjliggöra en korrekt analys spelas alla intervjuer in och transkriberas därefter. Att transkribera underlättar analysen av ljudmaterialet, eftersom det får intervjuledaren att återigen komma i närkontakt med materialet som producerats (a.a, s. 395). För att kunna analysera materialet så korrekt som möjligt är det intressant att veta både vad deltagarna säger, samt hur de säger det (Bryman, 2018, s. 577). Intervjuerna i denna undersökning transkriberas därför noggrant och inkluderar andra ljud än språket, så som suckar, pauser, samt betoningar, för att säkerställa att den transkriberade texten reflekterar intervjun. Samtidigt är det viktigt att ha i åtanke att en transkribering ofta inte kan inkludera allt som ryms i en ljudfil, och att meningar i text kan komma att uppfattas annorlunda än vad de gjort under det aktiva samtalet. Under intervjun förs även fältanteckningar, som underlättar tolkningen av materialet, där till exempel kroppsspråk och sinnesstämning noteras.

För att analysera de genomförda intervjuerna används en tematisk innehållsanalys. En tematisk innehållsanalys innebär ett letande efter återkommande teman som diskuteras, och en kategorisering av resultaten (a.a, s. 703). I denna undersökning har ett huvudtema identifierats, som undersöks med hjälp av tre underteman. Teman har identifierats under arbetets gång. Intervjuguiden utformades för att undersöka uppsatsens syfte, och under intervjuerna har deltagarna diskuterat återkommande teman som intervjuledarna har haft i åtanke i nästkommande intervjuer. Teman identifierades även efter intervjuerna, där arbetet med transkriberingen tillät noggrann läsning av intervjuerna. Studenterna transkriberade tre intervjuer var och markerade citat som belyser olika teman, för att sedan lämnas över till den andra studenten som också lyssnade och läste igenom intervjuerna och markerade citat som den ansåg vara relevanta. Därefter diskuterades de teman som identifierats, för att bestämma det överliggande temat, samt de tre underteman.

En studie med hög validitet är en studie som mäter det som avsetts mätas, medan reliabilitet handlar om hur väl det mäts, och innebär att samma undersökning kommer ge samma resultat med de metoder och verktyg som använts (a.a, ss. 208-209). Validiteten i en kvalitativ undersökning kan vara svår att säkerställa, men för att uppnå så gott resultat i denna undersökning som möjligt granskas resultaten med en medvetenhet om att vi som studenter kan påverkas av subjektiva åsikter och tankar. Dessutom ställs kontrollfrågor löpande under intervjun för att minska risken för att informanternas uttryck uppfattas inkorrekt. Reliabiliteten kan dessutom till viss grad säkerställas genom att konstatera att deltagarna uppfattar frågorna på samma sätt, därmed ombes medverkande att be om förtydligande vid behov. Reflexivitet krävs därmed genomgående för att minska att dessa problem påverkar resultat samt analys.

#### 4.1 Etiska överväganden

För att säkerställa att undersökningen genomförs på ett etiskt korrekt sätt efterföljs de fyra etiska principerna inom svensk forskning. *Informationskravet* innebär att deltagarna till intervjun är medvetna om undersökningens syfte, samt att de medverkar på frivilliga grunder (a.a, s. 170). *Samtyckeskravet* innebär att deltagarna själva bestämmer över sin medverkan (Bryman, 2018, s. 170). Detta säkerställs genom att intervjudeltagarna själva får vara med och bestämma villkoren för deras medverkan, samt genom att deltagarna skriver på informerat samtyckesdokumentet (Se bilaga 1). Dokumentet belyser studiens syfte, medverkandets frivillighet, samt möjligheten att dra sig ur undersökningen vid önskemål. *Konfidentialitetskravet* innebär att alla deltagares personuppgifter behandlas med största möjliga konfidentialitet, vilket säkerställs genom att noggrant hantera deltagarnas uppgifter, och försäkra att inga digitala spår lämnas under arbetets gång (a.a, s. 171). Intervjuerna spelas därför in med diktafon som inte kan kopplas till nätverk, därefter lagras alla filer och dokument på lösenordskyddat USB som endast studenterna har tillgång till. Dessutom ändras namn och annan personlig information i transkriberingarna, för att ingen personlig information ska kunna spåras tillbaka till medverkande. Den fjärde etiska principen, *nyttjandekravet*, innebär att uppgifter om enskilda personer endast får användas för undersökningens ändamål (a.a, s. 171). För att säkerställa detta ligger materialet på lösenordskyddat USB tills arbetet är slutfört och godkänt, för att sedan raderas.



## 4.2 Urval

Undersökningen använder sig av ett explorativt urval, vilket gör det möjligt att djupdyka i teman som undersöks och därigenom generera värdefull information (Denscombe, 2018, s. 58). Det är däremot inte möjligt att generalisera resultaten från undersökningen, då urvalet inte är representativt (Bryman 2018, s. 244). Ett explorativt urval tillåter däremot djupgående undersökningar av hur kriminalvårdare muntligen framställer sina personliga erfarenheter och upplevelser, och påvisar återkommande teman som diskuteras.

För att komma i kontakt med deltagare för undersökningen använder vi oss av ett bekvämlighetsurval. Ett bekvämlighetsurval innebär att deltagarna finns lättillgängliga för att medverka, samt är de första som svarat att de vill delta (a.a, s.71). Ursprungligen kontaktades portvakter för häkten i Sverige för att godkänna vårt tillträde, däremot tackade majoriteten nej. Därmed vänder vi oss till en blandning av deltagare som både kommer från häkten som vi som studenter inte har personlig koppling till, samt deltagare som fått frågan om att delta i undersökningen personligen. Även om den ursprungliga planen för urvalet inte är möjlig att följa, resonerar vi att det aktuella urvalet istället kan ge en positiv effekt. Då deltagarna har varierande kopplingar till studenterna kan därmed risken minska att relationer påverkar resultaten, genom exempelvis ökad bekvämlighet eller minskad vilja att dela känslig information med bekanta.

Urvalskriterier kontrollerar möjligheten att delta i studien. Deltagarna ska ha minst två månaders erfarenhet inom kriminalvården, för att erhålla tillräckligt med tankar och känslor för att kunna diskutera studiens syfte. Dessutom krävs det att samtliga deltagare varit anställda av kriminalvården under det senaste året eller har en aktiv anställning, för att säkerställa att deras erfarenheter är aktuella och relevanta. Samtliga anställda hos kriminalvården har en god språkkunskap i svenska, därmed hålls samtliga intervjuer på detta språk. Utöver detta krävs viss klientkontakt i arbetet för att kunna bidra med relevant information, däremot varierar mängden av klientkontakt hos deltagarna. Studien syftar inte till att undersöka exempelvis etnicitet eller kön, därmed tillkommer inte dessa kriterier.

För att få en så djup bild av undersökningens syfte som möjligt blir kriminalvårdare av olika egenskaper tillfrågade att genomföra intervjuer. Totalt deltar sex kriminalvårdare i undersökningen, där tre är kvinnor och tre är män. Åldern på deltagarna skiljer sig och varierar mellan cirka 20 till 50 år. Även deltagarnas erfarenhet inom kriminalvården skiljer sig väsentligt, där det varierar mellan två månader till över tio år. Kriminalvårdarna har även erfarenheter från olika häkten, där några av dem jobbar på säkerhetshäkten och andra jobbar på gemensamhetshäkten. Alla dessa olika egenskaper hos deltagarna bidrar till att kunna få en

djupare förståelse till de ämnen som diskuteras, och därmed bidra med en bred och explorativ analys. Personlig och privat information om deltagarna presenteras inte ytterligare, för att säkerställa att deltagarna är anonyma och inte kan identifieras av läsare.

## 5. Resultat och analys

För att undersöka frågeställningarna nyttjas en tematisk analys för att identifiera vanliga teman gällande hur informanter besvarar, beskriver, och väljer att formulera häktets verksamhet i relation till samspel, roller, och kultur. Det huvudsakliga temat som identifierats är ett skiljande av personligt och privat som utforskas med hjälp delteman: samarbete med och mot motståndaren, det tuffa kontra det mjuka, och döljandet av vardagen. Dessa teman analyseras med hjälp av relevant litteratur och Goffmans teoretiska begrepp.

### 5.1 Muntliga framställningar om samspel

“Uhh ja en bra dag var väl en dag när det inte händer så mycket typ, på ett sätt, /.../ folk va goa och glada och liksom allting flöt på som det skulle.” (Andreas). Kriminalvårdarna beskriver att samspelet mellan kollegor och klienter är det som kan bära eller brista en dag på jobbet. Exempelvis kan ett bra arbetslag med erfaren och professionell personal som samarbetar i stressfyllda situationer, göra att kriminalvårdare känner att de har lyckats med sitt jobb. Klienter kan dessutom bidra med en bra stämning om de mår bra, samarbetar med personalen, och visar respekt. Utöver detta ska en bra dag innebära att arbetsuppgifter slutförs i en korrekt mening, där oväntade situationer inte framkommer. En bra dag på jobbet karaktäriseras därmed av ett lugn, en kontroll över situationer så att arbetet slutförs och incidenter undviks. Nedan utforskas hur kriminalvårdare lyckas med detta lugn genom samarbete inom laget och med klienter.

#### 5.1.1 Privat samarbete inom laget

“Det kändes i alla fall som att man va en del av ett lag” (Andreas). Citatet ovan illustrerar gemenskapen bland personalen på häkte. Denna gemenskap beskrivs som motiverande och användbar inom verksamheten då kollegor bidrar med stöd, hjälp med arbetsuppgifter, och relativa styrkor och svagheter till laget som helhet. Exempelvis beskriver Selma att hennes styrkor utnyttjas inom arbetslaget:

när det var lite svåra samtal med någon som inte mår så bra psykiskt /.../. Då kunde man, “vi kan man låta [Selma] gå in” eller lite så och då var det bra, då använder man det, sen blir man ju också trött själv.

(Intervju med Selma)

Hon tillägger även “man märker vem man kan använda till vad och det är jättekul”. Härmed illustreras det hur mångfalden inom kriminalvården berikar verksamheten (Bruhn et al. 2013, s. 8). Kollegor beskrivs som den delen av arbetet som kan påverka kriminalvårdens verksamhet som mest då jobbiga kollegor kan göra att dagen går ”långsammare och lite tråkigare” (Anna), medan kunniga kollegor ser till att arbetsuppgifterna utförs korrekt.

En bra kriminalvårdare ska enligt informanterna vara positiv, empatisk, professionell, och säkerhetsmedveten. Detta faller i linje med hur anstaltspersonal beskriver en bra kriminalvårdare (Bruhn et al. 2013, s. 10). Dessa egenskaper gör att personalen kan samarbeta, samspela med klienter, och utföra arbetsuppgifter lugnt. Andreas beskriver:

lyhörd, plikttrogen, uh **\*suck\*** uh empatisk skulle jag säga kanske det viktigaste att att man liksom förstår att folk är i en väldigt utsatt situation, vare sig det e så att nån har gjort nått eller inte och att man förstår att ibland så det, det finns kanske en anledning till att de söker väldigt mycket kontakt och att man liksom försöker bemöta det, det kontaktsökandet, i den mån det går. Så jag skulle säga att empatisk är nog det viktigaste. Och att man, ja är ganska plikttrogen nånstans så att det inte går över styr liksom att man, man gör det man får göra och sånt så att allting blir rätt i slutändan, i alla fall. Så det är väl dom faktorerna som jag skulle säga är viktigast.

(Intervju med Andreas)

Citatet ovan framhäver dubbelsyftet i kriminalvården där personalen ska kunna vårda och hjälpa klienter som behöver hjälp, samt behålla en professionell kontroll över sig själv och andra (a.a, s. 8). För att uppfylla detta krav använder sig personalen av sitt lag. Jakob beskriver hur gemenskapen i sitt arbetslag bidrar med trygghet då ”alla känner till ens styrkor och svagheter och, man kan ju inte va bra på allt”, och tillägger ”men man är ju inte dålig på allt heller”. Att nyttja varandras styrkor och därmed dölja svagheter är något av stor vikt bland de medverkande. Genom att nyttja variationen inom laget lyckas framträdandet reflektera de normer som är acceptabla, personalen betar sig då korrekt (Goffman 2020, s.

239). Detta gäller inte endast personlighetsdrag eller talang, utan även mentala tillstånd då informanterna belyser hur laget kommunicerar.

Trots att alla ska kunna hantera alla situationer, kommunicerar lagmedlemmarna med varandra för att öka framträdandets möjligheter. Exempelvis bör en kollega meddela andra lagmedlemmar om de har en dålig dag, har det jobbigt hemma, eller inte orkar med en specifik klient längre. Klienterna har däremot inte tillgång till denna kommunikation. Därmed tillåts laget att anpassa sig till situationen i hemlighet då vissa individer kan dra sig tillbaka medan andra träder fram.

Och sen får man ju va lite, jamen kan man säga dynamisk eller så att man kan hoppa in i olika typer av roller tror jag för att få det att fungera. Alltså man måste kunna tempoväxla, till exempel om det händer en situation, då kanske kollegan hamnar lite i liksom chock eller blir lite, att den stannar upp, då måste jag agera.

(Intervju med Anna)

Vi jobbar ju likadant, men eh hur man reagerar på saker och ting är ju helt olika. Att, ja folk kan ju frysa, folk kan bli eh nervösa, dom hamnar i stresskon och vet inte vad dom ska göra, medans andra flyter det på. Andra blir ju, kan bli aggressiva, alltså så nervösa så man liksom inte vet, jag vet inte aggressiv kanske är fel ord, men att man tappar befattningen typ

(Intervju med Niklas)

Citaten ovan påvisar även en tyst kommunikation som är viktig ur ett säkerhetsperspektiv när kollegor genom uttryck av chock, stress, eller rädsla framkallar agerande hos andra.

Kriminalvårdare är måna om sitt lag, de träder in när andra inte kan, och skyddar andras svagheter från att bli upptäckta. Detta förhållningssätt bibehålls även när kollegan gjort fel.

även om jag inte tycker att den kollegan gjorde det riktigt rätt just då så får du ändå backa upp för att klienterna ska liksom inte kunna dra nytta av att eh “jamen dom, dom är ju ovänner, dom kommer inte överens, det här får vi dra nytta av”.

(Intervju med Jakob)

Trots att individers olikheter kan bidra till samarbete eller i vissa fall dispyter mellan personal, ska detta inte avslöjas för publiken. Hemlighållande inom laget gör att de kan kontrollera de intryck de ger på publiken, i detta fall klienterna, och därmed upprätthålla det provisoriska samförståndet trots möjliga osynliggjorda sprickor. Exempelvis kan en kollegas frustration strategiskt utnyttjas av det andra laget eller motsäga självbilden som presenteras för publiken (Goffman 2020, ss. 209-210). Personalen ska framställa sig som ett lag, en enad front, där ojämlikhet inte kan utnyttjas av publiken. Exempelvis beskriver Jakob att en kollega agerat för "tuff" med en klient men att "då får man ju inför klienten backa-backa upp" och sedan berätta för kollegan privat att "där tyckte inte jag va okej, jag ska inte behöva stå och backa upp nånting som jag inte står bakom". Jakob tillägger "men man tar aldrig det framför nån klient, man ska passa sig väldigt noga för det" på grund av att laget inte ska synliggöra att det finns "goda" och "onda" vårdare. På grund av lojaliteten kan personalen gå emot personliga och arbetsrelaterade normer för att kunna framföra en enad front som inte kan användas mot dem själva. Här illustreras hemlig kommunikation då det avvikande beteendet går ostraffat under framträdandet men skapar solidaritet, känslan att någon har min rygg, inom lagets krets (a.a, s. 250). Då personalen känner till arbetslagets styrkor och svagheter samt har tillgång till bakre regioner, har laget en möjlighet till hemlig kommunikation (Ibid). Därmed kan yttranden som strider mot yrkesrollen döljas och solidaritet främjas bakom kulisserna, då motsättningar av yrkesrollen går ostraffade (Ibid).

Personalen påvisar även misstänksamhet gentemot klienter och uttrycker att de måste vara försiktiga gällande såväl manipulation som våld. Därmed får de lura publiken utan moraliska skrupel samt få tillgång till moraliskt stöd från arbetslaget (a.a, s. 294). Detta gäller även mindre problem, exempelvis vilken kollega man "klickar med", något som inte "förs ut på golvet sen" (Niklas). Förutom lojaliteten som illustreras mellan kollegor, är det dessutom av vikt att bibehålla lojalitet gentemot hyfsat mundana regler och normer som förekommer inom häktet. När en kriminalvårdare gör undantag för dessa regler framstår de som följer normerna som "the bad guys" (Iris). I och med att samtliga medlemmars beteenden representerar laget, bör medlemmarna inte motsäga varandra (a.a, s. 326). Detta kan medföra risker gällande legitimitet och tron på rollen i och med att agerandet motsätter sig arbetsnormer och regler (a.a, ss. 67, 326). Då dessa hemligheter bevaras ifrågasätts inte framträdandet av publiken. Iris tillägger att "när det kommer till uh bemötandet utifrån och i huset från intagna då backar man varandra". Laget kontrollerar vad publiken och utomstående har tillgång till för att skydda framträdandet (Goffman 2020, s. 321). Här påvisas även en dramaturgisk försiktighet då laget förbereder sig för och försöker kontrollera

potentiella störningar (a.a, s. 35). Detta minskar inte endast chansen av att framträdandet förstörs inför publik och utomstående, utan bidrar även med en trygghet gentemot laget. I svåra situationer vet därmed personalen att även om de inte agerar helt rätt så kommer kollegorna att hjälpa till och de problem som uppstår tas upp privat, de agerar solidariskt gentemot varandra. Ingruppssolidariteten förstärker dessutom lojaliteten inom laget och minskar risken att medlemmar avslöjar lagets hemligheter eller utnyttjar framträdandet för att uppträda själv (a.a, ss. 292-294). Detta beteende illustrerar hur laget har en motståndare som trots mycket ömsesidigt samarbete skulle manipulera eller sabotera för personalen vid möjlighet. I och med att båda lagen, klienter och personal, kämpar med att framföra dess definition av situationen är det provisoriska samförståndet känsligt för störningar, exempelvis misstag, som motstrider den framlagda definitionen av situationen (a.a, ss. 322, 325). Genom att laget inte belyser svagheter eller motsägelser, lyckas de även framföra personliga relationer utan privata problem.

#### 5.1.2 Personligt samarbete med klienter

En jobbig dag på jobb, ja det är när folk är sjuka, massa vikarier, ovanpå det kanske en massa avslag till klienterna, man sitter och delger tråkiga beslut. Driftpersonalen kanske blir sjuka, då får inte klienterna gå och jobba, då måste dom va på avdelningen hela dagen, vilket dom tycker är tråkigt, det blir en irrit-, inte irriterad stämning, men dom blir mer uttråkade. Det är ju ingen bra dag.

(Intervju med Niklas)

Trots att personalen skapar ett lag som ökar beroendet av varandra och kontrollen av klienter, krävs även ett samarbete med klienter. När intervjupersonerna beskriver bra och dåliga dagar relateras dessa ofta till kollegor samt typen eller mängden arbetsuppgifter. Jobbiga klienter beskrivs inte erhålla samma makt över dagens karaktär, däremot kan klienters beteende, om det äventyrar dagens lugn, påverka hur medverkande karakteriserar dagen.

“Man måste ha nån form av avstånd för att få det och funka”(Anna). När klienter är jobbiga kan stressnivån höjas men personalen tar det “med en nypa salt” (Andreas) och påverkas inte i samma grad som när en kollega är jobbig. Detta kan vara på grund av det övergripande mantrat av att vara ”personlig men inte privat”. Iris beskriver exempelvis ”jag vet inte asså om jag ska vara helt ärlig, jag bryr mig inte vad dom tänker om mig.”. Detta är en del av professionaliteten som idealiseras inom arbetsgrupperna, de ska inte påverkas av

hur klienter bemöter dem eller beter sig. Här framkommer dramaturgisk disciplin där lagmedlemmar inte tillåts förlora greppet om det övergripande syftet (Goffman 2020, s. 296). Personalen tvingas dölja känslomässiga reaktioner på privata problem inför publiken, genom att exempelvis inte ta saker personligt (a.a, ss. 296-297). Härigenom aktualiseras det emotionella lönearbetet där känslouttryck måste spegla institutionens normer, inte privata känslor (Nylander et al. 2011, s. 471). Det sociala avståndet som skapas mellan klienter och personal, det gör inte ont om "ni" säger det, kan underlätta det emotionella arbetet (Ibid). Genom att vara personlig men inte privat lyckas personalen erhålla en professionell form i det emotionella arbetet, och därmed minska risken för utmattning eller skuld-känslor (Nylander et al. 2008, s. 48). Informanterna nyttjar även ingrups- och utgrupsstermer som "vi" och "dem" (Goffman 2020, s. 233). Detta förstärker skiljandet mellan de två lagen, ökar solidariteten, och minskar risken för att laget blir för fästa vid publiken (a.a, ss. 233, 294). Försvarsåtgärder nyttjas av lagmedlemmar för att rädda föreställningen och kan således minska risken att starka emotionella band skapas mellan motståndarlagen som motiverar förräderi (a.a, ss. 241, 291).

De medverkande särskiljer mellan empati och sympati, samt yrkesroll och identitet. Förutom det sociala avståndet mellan personal och klienter, är det möjligt att jobbiga klienter upplevs som mindre jobbiga på grund av personalens empati. Exempelvis uttrycker kriminalvårdare att de har empati för klientens utsatta situation, någonting som kan göra att personalen förstår jobbiga klienters beteende mer än kollegornas. Trots empati, lättas inte personalens oro eller rädsla i svåra situationer av att klienten agerar för att "stärka sin självkänsla eller lindra tristessen" (Goffman 2015, s. 64). Detta på grund av att medlidande bör aktas då sympati minskar avståndet mellan personal och häktad, och ökar risken för att kriminalvårdare hamnar i en cirkel av engagemang eller upplever eget lidande (Ibid). Personalen vänder sig istället mot sitt eget lag under emotionellt påfrestande delar av jobbet som att bevittna våld, utsatthet, och medverka i aktiviteter som utanför murarna inte skulle accepteras. Detta är dessutom möjligt i och med att personalen ses som ett lag, de ses som den uniform de har på sig och varje individ representerar helheten av institutionen.

Asså man eh, ska ju inte ta på sig ifall de ja men de säger fula ord eller nånting om mig eller, utan det är ju bara att vifta bort. Det är ju inte mot mig personligen. Utan det är liksom i yrkesrollen.

(Intervju med Anna)

Denna särskiljning mellan yrkesroll och individ är dessutom viktig när det gäller samarbetet mellan kollegor då de ska veta att när förbättringsområden nämns:

Så ska de ge fan i att ta det personligt och det är så många som gör det och då är man inte redo för det är inte personligt man ska ta det, det är inte den personen, utan det är din roll jag vill att du ska tänka på, som du kan bli bättre i.

(Intervju med Selma)

Informanterna presenterar en rolldistans, där de markerar skillnaden mellan att göra och att vara (Goffman 2020, s. 35). Detta underlättar påfrestande arbete och negativt beteende riktat mot laget då personalen kan särskilja mellan yrkesrollen och individen. I och med att kollegor känner individen, kan detta också förklara fenomenet av att jobbiga kollegor är svårare än jobbiga klienter, kollegor utmanar individen och klienter utmanar yrkesrollen. Denna depersonifiering sägs dessutom underlätta emotionellt arbete och kan därmed nyttjas som en strategi för att distansera självet från känslouttrycken de tvingas uppträda med (Nylander et al. 2011, s. 471). Informanterna beskriver dessutom att det sociala avståndet mellan klienter och personal är av säkerhetsskäl. Anna beskriver hur hon navigerar konversationer med klienter:

då snacka vi typ om att det är härligt och va ute i naturen och såhär, och sen då frågade en klient och ba ”ah men vilken skog brukar du gå till”. Ja och de sa jag ju då, “men det, det kan jag liksom inte svara på utan du får ju bara gå till den skogen du tycker är bra”. \*skrattar\* Asså man får ju bara vifta bort det lite såhär smooth. Men eh jag kan ju liksom inte säga vilken skog jag brukar gå i därför då finns ju risken att han ja men hittar mig och liksom står och väntar på mig, speciellt med den typen av ja men brott dom sitter misstänkta för. I och med att det är liksom relationsbrott, sexualbrottsavdelningen.

(Intervju med Anna)

Trots att kriminalvårdarna beskriver att de gärna pratar öppet med klienter och skapar en avslappnad stämning så behåller de ofta hemligheter gällande privata detaljer exempelvis ”hur jag lever och hur jag bor, hur många barn jag har, om jag är gift eller inte gift, och så” (Jakob).



Klienter bemöts även olika beroende på situationen: personal kan "sitta och skratta med en klient" (Niklas) på exempelvis kontor "Men just när vi t-, asså när dom ska ut på promenad och när det är visitering och sånt, då kan man inte stå och tramsa och flam-, asså i dom lägena" (Niklas). Personalen nyttjar därmed humor med precision som bidrar till en avslappnad atmosfär, samt en kontroll över risken för provokation (Nylandet et al. 2011, s. 473). Det sociala avståndet beskrivs som tryggt och bekvämt. Selma framför "å det är rätt skönt att vara lite så här mitt emellan va? Men ändå vet att jag är där men ändå inte tillräckligt. Det är en sån balans, det är rätt skönt". Iris nämner dessutom "Alla kör på känsla. Vi har ju en regelverk men alla kör på sin egen race". Trots att det inte finns specifika regler om vad som får diskuteras och inte, samt att kriminalvårdarna beskriver att det är ett personligt beslut, vad man ger ut för information, förhåller sig samtliga till att inte diskutera privata delar av sitt liv. Socialt avstånd inom totala institutioner är stort och formellt reglerat, det krävs därmed av institutionen att personalen erhåller detta avstånd (Goffman 2015, s. 16). För att bredda socialt avstånd kan lagmedlemmar skapa en barbarisk bild av motståndarlaget eller omgående byta publik (a.a, ss. 294-295). Citaten påvisar inte en barbarisk bild av klienter, däremot illustreras misstro och vaksamhet (Nylander et al. 2008, s. 46). Det är möjligt att grövre barbariska rationaliseringar nyttjas inom kriminalvården, däremot är detta inte något som framställs i våra intervjuer. Det faktum att kriminalvårdarna arbetar på ett häkte kan däremot hjälpa dem att behålla det sociala avståndet gentemot klienter, då publiken ofta byts ut: klienter förflyttas till andra häkten, döms och förflyttas till anstalt, eller frias. Ett omgående byte av publik minskar risken för att starka personliga band formas mellan lagen (Goffman 2020, s. 295). Precisionen som nyttjas minskar risken för konflikt och bidrar med dynamisk säkerhet då klienterna kan förlita sig på att personalen inte provocerar dem (Nylander et al. 2011, s. 473; Bruhn et al. 2012, s. 9).

Det personliga är också viktigt enligt informanterna, de ska visa att de är där för att stötta och hjälpa, och att de är genuina. Niklas förklarar "Eh kommer man hit och jobbar och försök-, vad jag säga, försöker va nån som du inte är, det ser dom direkt, det gör dom direkt". Den genuina arbetsrollen ökar publikens tro på rollen och därmed tro på definitionen av situationen som förs fram, och kan även underlätta emotionellt arbete då de ofta speglar genuina känslor. Det som beskrivs som det viktigaste i samspelet med klienter är dock respekt.

jag försöker bemöta dom på ett respektfullt sätt. Eh, och oftast så får du, sen tror jag lite grann att du håller med mig där också, att om jag bemöter en klient respektfullt så, så får du nästan alltid ett respektfullt bemötande tillbaka

(Intervju med Jakob)

vi har ju kvinnor vi har män här som sitter för våldsbrott mot barn, eller alltså fruktansvärt det mest förödande du kan tänka dig. Jag får ju inte lov att bemöta den personen sämre, klart att det är någonting i mig som känner att jag har lust att säga att ”du räkna inte med detta och detta därför att du borde förstå varför”. Men det är inte min bit och säga.

(Intervju med Selma)

Denna respekt är bränslet till samspelet, utan en ömsesidig respekt kan lagen inte samarbeta och personalen tvingas nyttja andra metoder för att kontrollera klienter. Det är också en del av de hövlighetsnormer och dekorum som bör tillhandahållas under framställningar (Goffman 2020, s. 170). Detta är dessutom viktigt i relation till arbetsuppgifterna, Niklar förklarar att “man ger ju liksom aldrig dåliga beslut eller nånting innan inlåsningar och sånt, för att va så, att det ska va så skonsamt som möjligt”. En del av denna respekt gentemot klienter är ignorans. Exempelvis kan personalen undvika att leta fram vad den intagne är misstänkt för, om det inte är viktigt för en specifik situation. Jakob beskriver att ”då ser du bara vad människor har gjort va fel utan, man måste på nått sätt, trubba bort det, alltså ta bort liksom varför en människa sitter där”. Här illustreras samarbetet mellan lagen. Kriminalvårdarna använder sig av beskyddande åtgärder gentemot klientlagets uppträdande då de frivilligt håller sig borta från information som kan äventyra självframställningar (Goffman 2020, ss. 291, 311). Att se den häktade som brottsling liknas med att se kriminalvårdaren som plit. De medverkande belyser vikten av att se de häktade som människor och illustrera hur personalen också är människor, inte endast en uniform eller “idioter och myndighetspersoner” (Jakob). Iris beskriver också att hon inte dömer beroende på brott för ”det e ett häkte” och ”dom e inte dömda”. Detta kan underlätta respekt-aspekten gentemot klienter då, till skillnad från anstalt, så är majoriteten av de intagna oskyldiga i lagens ögon, de har inte dömts. Här rationaliserar därmed personalen användandet av respekt med hjälp av häktets mänskliga principer som tillåter ett samarbete med motståndaren (Goffman 2015, ss. 28, 60).

## 5.2 Muntliga framställningar om roller

“Jag är exakt samma människa privat som jag är med, med uniformen på mig.” (Jakob). När informanterna blir ombedda att beskriva sina och kollegors yrkesroller samt om de anpassar sig till klienters roller, beskriver de ofta att de är samma person som i sitt privatliv och att klienter behandlas lika. “Men nej, jag är inte nån som eh ... blir finare än alla andra bara för jag tar på mig en annan tröja.” (Jakob). De berättar att de inte känner sig mer dominanta eller särskiljer klienter beroende på det brott de är misstänkta för. Genom att granska fältanteckningarna uppfattar vi att informanterna ofta är osäkra eller nervösa i början av intervjuerna och då svarar kortfattat och absolut på frågor som ställs. Mot slutet av intervjuerna framför däremot samtliga medverkande ett avslappnat kroppsspråk, exempelvis genom att luta sig tillbaka i stolen, och lyckas besvara frågor mer utförligt. Det framkommer att kriminalvårdarnas individuella roller, klienters roller, och roller inom arbetslaget anpassar sig till publiken, kontrolleras med hjälp av arbetsnormer, och representerar tuffhet eller mjukhet.

### 5.2.1 En flamsig grupp med professionellt bemötande

“I arbetslaget så jag skulle väl säga att jag va lite skämtsam och liksom försökte bidra till en god stämning” (Andreas). Beteenden inom laget är övergripligt relaterat till en trygghet och en avslappnad yrkesroll som trots vissa krav inte måste framträda till fullo utan närvarande publik. Personalen framhäver vikten av att kunna skämta med kollegor och skapa en bra dag från ett positivt tänk. ”Inom själva bara arbetslaget så var det ändå väldigt vardagligt asså då var det inte så formellt nödvändigtvis. Man märkte ganska snabbt att man kunde va ganska avslappnad och skämta” (Andreas). Det framkommer även att denna avslappning inom arbetslaget är viktig för personalens välmående och därför är “stunden med, med kollegor jätteviktigt att man får ur sig lite om man skojar tillsammans, lite flams.”(Selma). Genom att kriminalvårdarna tar på sig en avslappnad och positiv yrkesroll i samspel med laget kan kollegor känna sig trygga i att utbyta förtroende och avlasta sig själva emotionellt genom humor, vilket i sin tur ökar sammanhållningen (Nylander et al. 2008, s. 49; Nylander et al. 2011, s. 471; Goffman 2020, s. 231). Detta baseras på antaganden om att kollegorna inte missförstår dem eller för känslig information vidare (Goffman 2020, s. 231). I och med dessa antaganden behöver kollegorna inte använda sig av precision gällande humor eller försiktighet i sitt uppträdande, något som gör att de kan slappna av. Dessa beteenden är mest framträdande i de bakre regionerna, regioner som publiken och utomstående inte har tillgång till (a.a, s. 175).

“Som sagt i den bästa av världar då är det bara ordinarie personalen, och då flyter dagarna på väldigt mycket enklare.” beskriver Jakob. Kriminalvårdarna med mycket erfarenhet kan beskriva hur vikarier eller sommarjobbare ökar deras arbetsbelastning och kan bidra med stress. Detta på grund av att ordinarie personal tar på sig en ledarroll av automatik, arbetsuppgifterna måste slutföras och då får de med mest erfarenhet se till att detta görs. Detta beskrivs också av mindre erfarna kriminalvårdare som berättar hur de känner sig som en “börda” (Andreas) i början och tvingas hänvisa till experterna när exempelvis klienter ställer frågor. Dessa experter har “koll på läget” (Andreas) och får respekt av både medarbetare och klienter. Andreas beskriver:

det blev så naturligt för dem att de hade koll liksom och om det var nått som var lite tokigt eller om man inte visste hur man skulle, vad man skulle göra, då var det dom man vände sig till och man märkte också att klienterna gjorde det också, för de visste att de här har koll på läget.

(Intervju med Andreas)

I och med att den dagliga verksamheten och rollidentiteten i hög grad förlitar sig på informella regler som lärs ut under arbetet, är nykomlingar ofta belastande för ordinarie personal och osäkra i sitt arbete (Nylander et al. 2011, s. 470). Andreas vänder sig till informella ledare när han inte vet hur han ska agera korrekt i enlighet med arbetsnormerna, då de är kompetenta och erfarna (Nylander et al. 2008, ss. 51-52 ; Bruhn et al. 2013, s. 8). Därmed har informella ledare ett stort inflytande över hur nykomlingen uppfattar kulturen och acceptabla yrkesroller i verksamheten (Bruhn et al. 2013, s. 8). Att vara kunnig är ett karaktärsdrag som underlättar arbetsdagen för samtlig personal och minskar risken för att personal blir “en belastning när nånting väl sker” (Anna). Att komma till arbetet kräver ett upptagande av ansvar, kriminalvårdarna förväntas utföra sina arbetsuppgifter och säkerställa säkerheten i byggnaden. Personalen kan nyttja ledar- och mer tillbakadragna roller för att minska risker för att saker går fel och således öka organisationen i arbetslaget. När individer som kan “stärka gruppen” arbetar kan personalen “slappna av” (Selma). Däremot framför Anna att informella ledare som är illegitima, de är inte mer kompetenta eller erfarna, eller utnyttjar makt, kan göra “att det skär sig” mellan ledaren och övrig personal. Även informella ledare måste därmed kunna legitimera rollen.

Kriminalvårdarnas rollsamspel med klienter karakteriseras av en ökning i formalitet eller professionalism och ett försiktigt beteende.

Uh och sen det här, speciellt när man var med klienter så var det väl det här med uh lattjolajban tonades ner lite, utan det var så här i alla fall till en början så var man väldigt ba formell och sa det som skulle sägas.

(Intervju med Andreas)

aa klientnära kan det vara lite mer seriösare och då betar jag mig såsom så-på så pass professionell som jag kan vara. Och om jag skämtar med kollegor uhm såhär innan frukostutdelningen då kan jag bryta mitt- mitt emellan och öppna dörren och ba ”hej, god morgon, kaffe, te? Ska du ta promenad eller inte, hur länge? Ska du duscha idag, ska du gymma idag?”, så det e- jag kan vara den

här roboten som snackar, mitt i själva skojandet.

(Intervju med Iris)

Den huvudsakliga förändringen när uniformen kommer på är en omtanke i relation till professionalitet. “Att man på något sätt stänger om, man kopplar på sig, man är redo och positivt tänk” (Selma). Kriminalvårdarna kalibrerar om när de kommer till häktet för att passa in i den professionella rollen. Professionaliteten innebär därmed ett avkopplande från omvärlden där exempelvis privata känslor trubbas bort genom att det emotionella arbetet påbörjas (Nylander et al. 2008, s. 55). Utöver detta innebär en professionell roll ett följande av regler och normer. Detta blir av vikt bland informanterna framför klienter då de måste uppträda en trovärdig roll som reflekterar institutionens målsättning och syfte (Goffman 2015, s. 15; Goffman 2020, s. 326). Selma beskriver “Jag vill veta att människan är liksom med i matchen, för det är kan gå på ett ögonblick man kan vara innästlad i något” och tillägger “du får vara skärpt när du är här liksom”. Personal på totala institutioner är föremål för ökad oro på grund av större risker, exempelvis flyktförsök, och mer emotionella påfrestningar, exempelvis retande klienter (Goffman 2015, s. 64). En professionalitet som följer regler och normer samt kopplar bort från privata känslor, ökar tryggheten bland personalen. Ett strängt följande av formella regler nyttjas i dramaturgisk försiktighet som tillåter personalen att skifta från det flamsiga ingrupsbeteendet till ett professionellt säkerhetsbeteende som är mån om vikten av distans och misstänksamhet (Nylander et al. 2008, s. 54; Goffman 2020, s. 298). Härmed skiftas fokus från privat avslappning och humor till korrekt, professionellt, och personligt beteende. Övergripligen var intervjufrågor gällande

roller svåra att besvara för medverkande i början av intervjuerna. Det framkommer därmed att roller och skifte av beteende beroende på publik känns som naturligt och automatiskt, ingenting de måste reflektera över i stor uträkning. Informanterna påvisar en stark integrering med yrkesrollen och illustrerar ingen rollproblematik (Dowden & Tellier 2003, s. 38). Detta kan även vara på grund av att yrkesrollen tillåter tufft och mjukt bemötande, det kräver ingen extremism.

### 5.2.2 Det tuffa kontra det mjuka

Man ja, de fick sätta ribban lite eller de fick liksom vad de skämtsamma och lite glada, då kunde jag också vara det, men om de var väldigt sammanbitna, då blev jag det också liksom så man får förhålla sig lite till dem.

(Intervju med Andreas)

Inom ramen av personligt bemötande anpassas sociala roller till behov och beteende. Citatet ovan påvisar hur personalen läser av vad situationen och individen de möter behöver. Rollanpassningen faller i linje med tidigare forskning då exempelvis avvaktande, artiga, och konfliktundvikande interaktioner nyttjas som en bas som sedan kan anpassas genom att personal lyssnar, svarar med avvägda ord, och är uppmärksamma på reaktioner (Bruhn et al. 2013, s. 12). Därmed kan exempelvis humor nyttjas i avslappnade och stabila interaktioner (Nylander et al. 2011, s. 473). Genom ett avläsande av situationen kan då personalen göra en bedömning om hur de bör agera.

Informanterna tror inte på offerrollen då den ses som ett instrument för manipulation och "så fort man säger nej så blir det en helt annan attityd" (Anna). Iris, en kriminalvårdare som ofta undviker yrkesroller som kräver omvårdnad, beskriver att en specifik kvinnlig intagen "var den enda som uttryckte sina såhär, uttryckte mer känslor". Relationen till, och behovet uttryckt av klienten, triggar ett mer behandlingsfokuserat bemötande. Explicita uttryck av känslor beskrivs som klassiskt för kvinnliga klienter då de är "ja men ledsna och såhär offer, det är synd om mig, fast det är ändå jag som sitter här som misstänkt" och såhär" (Anna). Denna offerroll förklaras vara vanligast bland kvinnor och äldre klienter men det finns alltid "någon offerkofta" (Selma) på en avdelning. Informanterna framför att offerkoftan bevisligen är ett instrument för manipulation då beteendet skiftar när klienten sedan inte får som de vill, när de misslyckas med manipulationen. I dessa interaktioner söker

sig klienten att bevara sin strategi, manipulation, men lyckas inte i och med institutionens totala karaktär. Klienter har, till skillnad från personal, extremt begränsad tillgång till de bakre regionerna (Goffman 2015, s. 159). De undergår ett uppbyggande av rollindelningar under intagningprocessen vilket gör att institutionen har tillgång till samtliga delar av klientens livssfärer (a.a, s. 21). Offerrollen blir därmed inte trovärdig då klienten inte har en bakre region eller annan publik att rikta sin frustration mot, då personalen exempelvis delar med sig av klienters beteende under morgonmöten. Personalen beskriver däremot inte att de motsätter sig rollen i interaktioner utan påvisar beskyddande åtgärder för att erhålla lugnet och samarbetet (Goffman 2020, s. 63). Exempelvis kan personal bemöta offerkoftan på ett mjukt sätt för att inte rubba det provisoriska samförståndet samtidigt som personallaget nyttjar vaksamhet och försiktighet, vilket påvisar gränsen mellan personligt och privat. Trots att personalen kan relatera variabler till olika roller, beskriver informanterna att de inte bemöter klienter olika beroende på kön eller ålder, det är beteendet som styr.

Mmm asså det det e könen gör- spelar absolut ingen roll, tycker jag. Du e såhär du betar dig men personligheten hos dom, hos intagna, gör att man betar sig annorlunda. Uh om du ser en kille eller en tjej som gråter jämt och mår jätteilla då tar du på asså det bara- det händer bara det e inte så att du gör det med tanke liksom då e du såhär ”mår du bra, vill du att vi ska hjälpa med nåt, hur kan vi hjälpa dig?” man e, då man e mer serviceminded.

(Intervju med Iris)

Det ska dock klargöras att samtliga som triggar ett behandlande bemötande inte klassas inom denna offerroll. Kriminalvårdarna framför empati för de häktades utsatta situation och beskriver att de försöker hjälpa till i den mån det går. Trots detta måste personalen vara måna om balansen mellan humanism och kontroll i det omvårdande arbetet. Anna förklarar att “dom kan heller inte ta hela handen om man ger lillfingret, så man får ju tänka sig för. Därför oftast är det det dom försöker göra, tyvärr”. Personalen måste därmed inte endast vara lyhörda för situationen och klientens behov, men även söka sig till att uppfylla det dubbla syftet: säkerhet och behandling. Denna misstänksamhet gällande klienternas intentioner med känslomässiga uttryck och ibland ovilja att arbeta med behandlingsfokus, illustreras främst bland de kriminalvårdarna som arbetar på säkerhetshäkten. Däremot uppmanar samtliga kriminalvårdare att man bör vara uppmärksam för manipulation. Detta faller i linje med kunskapen om anstaltsverksamheten där personal på säkerhetsavdelningar påvisar ett

distanserat förhållningssätt och mer misstänksamhet gentemot intagna, något som bidrar till att behandlingsfokuset minskar (Bruhn et al. 2013, s. 9). Det sociala avståndet mellan vårdare och klient beskrivs även som en skyddande mekanism gentemot manipulation då personalen inte riskerar att agera baserat på sympati. Vaksamheten som framkommer reflekterar institutionens förklarande språk då personalens beteende rationaliseras med hjälp av dess publik, suspekta misstänkta brottslingar (Goffman 2015, s. 66).

Kriminalvårdarna beskriver en misstro för tuffingrollen, både bland personal och intagna, då de har tillgång till de bakre regionerna. Förutom offerrollen framförs även en "tuff" roll som relaterad till ålder och kön. Unga killar, både i personallaget och klientlaget, påstås ta på sig en machoroll i verksamheten. Dessa vårdare behåller avstånd till klienter och undertrycker traditionellt feminina karaktärsdrag (Bruhn et al. 2013, s. 4). Dessa kollegor anses vara oprofessionella och riskabla i verksamheten, de kan provocera situationer och som tidigare nämnts, tvinga personal att "backa" beteenden de inte står för (Nylander et al. 2011, s. 473). De tuffa klienterna belyser liknande machokultur, faller offer för den tidigare nämnda provokationen, och beskrivs ofta vara misstänkta för gängrelaterade brott. Tuffa klienter framförs dessutom som omogna "det känns som att dom typ blir femton igen" (Anna). Anledningen till relationen mellan ålder och machokultur beskrivs på följande sätt "ju äldre du blir desto mer försvinner sånt ur dig. Då är de bara här för att dom ska sitta av sitt straff eller att vänta på sitt straff" (Jakob) samt att äldre "behöver liksom inte bevisa någonting riktigt" (Selma). Tuffingrollen beskrivs därmed som en negativ roll bland intagna och personal, en roll som kan provocera konflikt och öka negativa attityder mellan lagen (Kjelsberg et al. 2007, s. 2). Det framkommer att yngre män inom kriminalvården erhåller mer negativa attityder (a.a, s. 4). Därmed kan det argumenteras att machokulturen inom tuffingrollen bidrar till att jämnåriga män upplever varandra som det största hotet samt det mest passade offret för en attack. Detta ökar de negativa attityderna på båda lagen vilket i sin tur kan öka risken för provokation eller konflikt (a.a, s. 9). Både klienterna och personalens tuffingar beskrivs däremot som tydligt skådespeleri. Personalen agerar endast tufft i framträdanden med klienter, och tuffa klienter ökar sitt machobeteende i samspel med andra klienter. Jakob beskriver att klienter på gemensamhetshäkten byter personlighet när de är ensamma med personalen:

för det är ingen annan som hör, ingen annan som ser, och ingen annan som du behöver va tuff till. Uh men sen räcker det att du går tillbaka in, och då har, då tar du på dig en annan tröja igen, för att du måste va tuff där för att överleva.



(Intervju med Jakob)

Citaten ovan framför hur Jakob genomskådar tuffingens uppträdande samt påvisar empati för situationen, han förstår att klienterna måste ta på sig en tuffingroll för att överleva. Det är också möjligt att de tuffa rollerna, speciellt i relation till klienter, är en konsekvens av utomstående faktorer. Exempelvis skulle *labelling theory* argumentera för att klienterna tar på sig tuffingrollen då de blivit stämplade som tuffa brottslingar under exempelvis häktesvistelsen och därmed betar sig i linje med den stämpeln (Newburn 2017, s. 231).

Klientlaget anpassar sina rollframställningar till personalens roller och beteende. Det framkommer att öppna avdelningar eller häkten tillåter klienternas lag att samspela på liknande vis som arbetslaget. De utnyttjar varandras roller och tillskriver en ledare, "det är ett sånt spel" (Selma). Klienterna kan exempelvis utnyttja offerkoftan för ett visst syfte, och ledaren eller tuffingen för ett annat. Oberoende av säkerhetsklassen framkommer det att klienter anpassar sig till personalens beteende, kön, och ålder.

de behöver inte brecha för jag e lite äldre, många unga pojkar eller yngre, kan man säga. Det är inte någon prestige och stå och tugga med mig, men det kanske är lite svårare att jobba med någon som är i deras ålder och då ville man lite extra, så det är ju- använder vi varandra till i olika roller, liksom hur vi kan funka där.

(Intervju med Selma)

de ser en lite som en mamma alltså att åldern matchas så de tar lättare mina kommentarer och åsikter än om det kommer från som jag sa en jämnårig för då blir det lite mer pinsamt. Nu, det är ingen prestige utan då lyssnar de in lite "Ja, hon vill nog ändå väl". Vilket vi alla vill.

(Intervju med Selma)

Kvinnliga kriminalvårdare påvisar större intresse för service- eller rehabiliteringsansvar medan manliga kollegor prioriterar säkerhet och ordning (Savick et al. 2003 i Bruhn 2013, s. 4). Trots att detta inte explicit framkommer i våra intervjuer, förklarar personalen att kön och ålder kan bära vikt i interaktioner med klienter. Selma framför ovan att hennes kön och ålder minskar risken för konflikt då det inte finns någon "prestige" i att "tugga" med henne. Kvinnorna nyttjar genom denna taktik en säkerhetsstrategi som baseras på trevliga relationer

och motiverar frivilligt samarbete, istället för kontroll eller tvång (Bruhn 2013, s. 4). Det argumenteras även att närvaron av kvinnor tillåter män att uttrycka delar av sin personlighet som inte överensstämmer med manliga ideal (Crewe 2006 i Bruhn 2013, ss. 4-5). Det är därmed rimligt att manliga klienter lyckas uttrycka exempelvis frustration utan aggression. Niklas beskriver även att manliga klienter kan bete sig artigare bland kvinnliga kollegor då männen har "lättare att stå och skrika på mig till exempel, än vad dom har på, på dom kvinnliga vårdarna". Han tillägger att det möjligen är säkrare för kvinnorna på avdelningen då klienter inte skulle "smälla till" en kvinna. Även här sammanfaller könsindelningen med tidigare forskning då män inte vill ge sig på det "svagare" könet (Ibid). Utöver kön och ålder tillkommer andra faktorer som kan påverka hur personalens och klienternas roller samspelar. Niklas förklarar att:

om dom vill sitta och prata om sina familjeproblem så kanske man inte går till en sakkvårdare som precis har stått och sorterat ut halva deras klädinnehav för att dom har för mycket eller nånting sånt, det kan, jag vet inte om det är så, men man kan ju tä-, jag kan ju tänka mig att det är så.

(Intervju med Niklas)

Många av informanterna erhåller funktionsuppdrag som kan specialisera vårdaren i en behandlings- eller säkerhetsinriktning, exempelvis kontaktmannaskap respektive säkerhetsuppdrag. Informanterna med behandlingsorienterade uppdrag framför att de är bekväma med personliga och svåra dialoger och utnyttjas när en sådan roll behövs. Likvärdigt känner sig säkerhetsvårdare bekväma i stressfyllda eller aggressiva situationer och nyttjas för relaterade roller. Citatet ovan påvisar även hur klienter samspelar med dessa funktionsuppdrag, de kan känna sig mer bekväma med en roll i en viss situation, och en annan vid ett senare skede. Denna trend identifieras men kan inte generaliseras på grund av urvalets karaktär. Övergripligen kan klienters och kriminalvårdares rollframställningar anpassas till varierande situationer och relateras till kön och ålder. Rollframställningarna som beskrivs i intervjuerna faller i linje med tidigare slutsatser där exempelvis kvinnliga kriminalvårdare nyttjas i behandlingssituationer och kan ta på sig en "mammaroll" (Bruhn 2013, ss. 2, 9). Kvinnor kan dessutom lugna ner situationer då de inte agerar som hot eller som lämpliga föremål för våld på grund av sitt kön (Bruhn 2013, s. 4). Slutligen framkommer det att negativa roller inte är hjälpsamma då de bidrar med provokation och onödiga konflikter (Nylander et al. 2008, s. 60). Samtliga kriminalvårdare i studien framför en roll likt

en normalvårdare där de har möjligheter till att erhålla personliga relationer, samtidigt som de är måna om att behålla ett säkert socialt avstånd (Bruhn et al. 2012, s. 11). Därmed kan det argumenteras att kriminalvårdare samspelar med och utnyttjar mjuka och tuffa roller för olika situationer, samt att klienter undergår en liknande anpassning. Dessa anpassningar nyttjas dessutom för att bevara lugnet, det provisoriska samförståndet.

### 5.3 Muntliga framställningar om kultur

Att vara på ett häkte idag är att jobba med mycket oroliga känslor och människor som väntar kanske på ett livsavgörande öde som då kan vara förödande. Kan också vara så att de går fria. Min roll är viktig, den kan stärka dem.

(Intervju med Selma)

Samtliga medverkande framför ett självförtroende och pondus under intervjuerna. När de är säkra på vad de vill få fram använder de sig av stora gester och hög volym medan volymen sänks och kroppsspråket minskar i storlek när de är osäkra på hur de ska formulera sig. Med hjälp av fältanteckningar kan vi se att samtliga är måna om att uttrycka sig korrekt, speciellt när svåra situationer diskuteras, samtidigt som de är självsäkra i att framställa positiva situationer. Kriminalvårdarna uttrycker att yrkesrollen är en viktig del i häktets syfte, och som Selma beskriver i citatet ovan är hanteringen av både människor och deras känslor en stor del av jobbet. Kriminalvårdarna menar att häktets syfte i grund och botten är ”en form av förvaring” (Jakob) av klienter, där de intagna väntar på domen som avgör deras framtid, ”det är ju bara att ha personer inlåsta” (Anna). Däremot diskuterar kriminalvårdarna deras uppdrag i häktets syfte på olika plan. Å ena sidan menar de att deras roll är att utföra vardagliga sysslor på ett distanserat sätt, och liknar det med att det är nästan som att ”ta hand om en hund” (Anna). Personalen ledsagar klienterna genom dagen för att utföra människans grundläggande behov. Å andra sidan framför de att “vi är jätteviktiga” (Selma) och beskriver hur jobbet innebär allt ifrån att hjälpa till med att sköta livet utanför häktet, exempelvis betalning av hyror, till att “våga ge dem ett hopp och tro” (Selma). Med hjälp av kulturella värderingar och emotionellt lönearbete lyckas kriminalvårdarna dölja den privata vardagen.

### 5.3.1 Vardagens kultur

För att kunna hantera alla uppgifter och det ansvar som personalen på svenska häkten har, menar kriminalvårdarna att kulturen på deras arbetsplats är viktig. Sammanhållningen bland personalen är grunden till att de ska kunna genomföra sitt arbete på bästa möjliga sätt, och kunna utföra deras roll i häktets syfte. Kriminalvårdarna beskriver hur sammanhållningen på häktet är bättre än på andra arbetsplatser de tidigare jobbat på, och menar att det kan bero på att det är en så pass ”speciell arbetsplats” där man kommer ”lite närmare varandra” eftersom man ”hanterar en del jobbiga ämnen och situationer liksom” (Andreas).

Vardagliga arbetsrutiner visar sig vara viktiga för kulturen bland personalen. Verksamheten på svenska häkten inleds med ett morgonmöte, som under helger bidrar med extra god stämning då personalen tillsammans köper frukost och äter, där ”alla försökte göra det bästa av situationen och göra det så trivsamt som möjligt” (Andreas). Just fikastunder belyser även Jakob som berättar att en dag i veckan bjuder matsalen på ”bullar och lunch” till alla som jobbar den dagen, där det brukar vara mycket skratt och god stämning. Jakob berättar även hur mycket skratt det är i korridoren mellan personalen, och Niklas talar om hur även lunchrummet bjuder på mycket skratt och en avslappnad atmosfär. Dessa positiva rutiner och nyttjandet av de bakre regionerna, främjar den kollegiala gemenskapen och avlastar personal (Nylander et al. 2011, s. 473). Exempelvis kan personal ta bort muren mellan privat och personligt och minska intrycksstyrningsarbete. Utöver de vardagliga rutinerna menar Niklas att det är under skarpa situationer som den goda kulturen kan visa sig som mest. Han berättar att ”är det nån gång alla sluter upp så är det under larmincidenterna ju, och det tycker jag är skitbra”. Han berättar vidare hur kollegor efter ett larm går tillsammans och diskuterar situationen de precis gått igenom tillsammans, och lyfter upp varandra. Personalen går därmed fram och tillbaka från de främre och bakre regionerna för att skapa och förbättra kulturen, testa den, och förstärka det som lyckats samt förändra misslyckandena. Fram-och-tillbaka hoppandet tillåter inte endast personalen att återhämta sig från arbetet men ökar framträdandets chans till vinst. Detta kopplar samman det personliga och det offentliga då interna frågor skapas i de främre regionerna som sedan kan diskuteras och formas i enlighet med den officiella ställningen eller kulturen i de bakre regionerna (Goffman 2015, s. 95). Personalen får även ”kvitto” på lojaliteten, disciplinen och försiktigheten av sitt lag när de testas av svåra situationer, och när dessa situationer hanteras korrekt, ökar tryggheten och tilliten inom laget.

Kriminalvårdarna skildrar en sexism gentemot kvinnlig personal som leder till ett underminerande av deras arbete och sexualisering. Selma berättar hur hon har upplevt att det krävs mer som kvinna för att jobba sig in i rollen på arbetsplatsen:

Det känner man av med sina manliga kollegor, men då får du jobba dig in i det, du skiter i det, du bryr dig inte om det tillslut. Men du kan känna av när någon av de nyare tjejerna kommer och kanske ni är, bara för att ta ett exempel att, en del av männen kanske då vi säger kollegor kanske ska tänka "skulle hon kunna klara sig här nere med de stora biffarna", att det handlar om det men det har det väl inte, det handlar väl om hur jag pratar och hur jag är. Många av oss kan ju föra oss utan att vi har biffiga muskler och det här.

(Intervju med Selma)

Som citatet ovan påvisar kan de kvinnliga kriminalvårdarna behöva bevisa att de klarar av yrket på häktet till en högre grad än män när de är nya på arbetsplatsen. Det finns alltså en bakomliggande tanke att män skulle klara av rollen som kriminalvårdare bättre än kvinnor. Männen använder då sexistiska skämt eller en syn på kvinnor som inkapabla för att framföra missnöje med kollegans kön och framhäva manliga ideal (Crawley 2004a i Bruhn 2013, s. 4). Kritiken kan även rikta sig gentemot kvinnors behandlingsroll, exempelvis "mammarollen", då de riskerar att utveckla djupa emotionella band med klienter och därmed äventyra det sociala avståndet (Bruhn 2013, s. 11). Dessa sexistiska kommentarer och tankesätt rationaliseras med hjälp av säkerhetsorientering: kvinnorna ökar risken för sig själv och andra. Kriminalvårdarna menar dock tydligt när de beskriver en bra kriminalvårdare att det är personliga faktorer som spelar roll, snarare än fysiska attribut. När de manliga kriminalvårdarna får frågan om de upplever någon slags sexism mellan kollegorna svarar de att de inte upplever något sådant. De är däremot medvetna om att de som män inte vet hur det är att jobba på häktet som kvinna, men att de inte har hört något om att det skulle vara jobbigt. Däremot berättar de om hur sexism kan visa sig i samspelet mellan klienter och personal. Jakob berättar hur det finns klienter som inte tittar kvinnor i ögonen eftersom de kan anse att "du ska inte bli tillsagd av en kvinna". Kvinnorna bekräftar detta och säger att det finns "män som är häktade här, som absolut har en väldigt skev kvinnobild" (Selma), men att det är viktigt som kriminalvårdare att vara tydlig att detta inte accepteras. Det finns alltså

ett tydligt motstånd bland personalen mot klienters sexistiska åsikter och kommentarer, både bland kvinnor och män. Som Jakob beskriver står även den manliga personalen upp mot detta slags beteende där de har ”alltid backat upp och sagt att det där är inte okej, ska du ha hjälp så får du ta det utav en kvinna också, annars blir det ingenting”.

Trots att det inte är omöjligt att den manliga personalen inte själva vill framställa sexistiska åsikter, framkommer det att sexismen från klienter är tydligare än sexismen inom arbetslaget. Goffman (2015) framför att personal på totala institutioner har en överlägsen och rättfärdigande självbild, något som kan bidra till att de lättare identifierar sexism bland klienter jämfört med kollegor (s. 16). Utöver detta har informanterna påvisat hög dramaturgisk lojalitet till sitt lag, något som motiverar bevarande av hemligheter som riskerar framställningen av laget (Goffman 2020, s. 292). Ifall de manliga kollegorna erhåller sexistiska tankemönster eller känner större lojalitet gentemot de manliga kollegorna jämfört med de kvinnliga, kan detta även argumenteras förklara varför de kvinnliga informanterna kunde beskriva sexistiska tendenser inom arbetslaget medan männen endast kunde belysa klienternas sexism. Det är även möjligt att sexismen från klientlaget är mer explicit och tydligt uttryckt då de har större socialt avstånd gentemot de kvinnliga vårdarna och inte integrerats i institutionens jämställdhetsnormer (Goffman 2020, s. 59; Goffman 2015, s. 16). Personalen gömmer därmed vardagens flams och krassa kommunikation.

### 5.3.2 Emotionellt lönearbete och subkultur

Negativa attityder och stereotyper växer ur ett stort socialt avstånd och kan bidra till skapandet av subkulturer och fientliga åsikter (Goffman 2015, s. 16; Bruhn et al. 2013, s. 8; Nylander et al. 2008, s. 53). Iris beskriver hur personal på vissa positioner har en hårdare jargong än andra, speciellt den gruppen hon själv tillhör. Arbetslaget har begränsad klientkontakt, avskiljs från andra delar av verksamheten, och har arbetat länge inom kriminalvården, det hon kallar ”veteranernas arbetsgrupp”. I och med att gruppen har en egen bubbla de jobbar i, har även en egen jargong växt fram. Iris skrattar och berättar att ”det e första arbetsplatsen som har noll tanke på såhär HR”, samtidigt som hon ibland undrar ”vart går våra gränser”. Trots att hon känner till att hon kommer behöva ”höra massa med skit” beskriver hon jargongen som en familjekärlek. Kriminalvårdarna lyckas skapa en liten ”minifamilj” (Selma) på avdelningarna som varierar i jargong och kan variera i subkulturella värderingar samt påverka det emotionella arbetet.

Informanterna framför att jargongen gått för långt när sexistiska, rasistiska eller homofobiska kommentarer yttras. Anna beskriver till och med att internrekryteringen har inslag av sexism samt att “dom väljer hellre kompisar än folk som faktiskt har presterat bättre i rollerna”. Iris tillägger även att hon var med om när en kollega kallade en intagen för n-ordet i de bakre regionerna. Dessa “över gränsen”-beteenden framstod som mest framträdande hos vårdare med begränsad klientkontakt. Anna beskriver att “de känner sig väldigt skyddade, och då kan man ha väldigt mycket attityd”. Detta kan vara på grund av att vårdarna delar färre positiva rutiner med klienter, något som kopplas till fler negativa representation av intagna (Nylander et al. 2011, s. 473). De interaktionerna dessa vårdare delar med klienter kan dessutom karakteriseras av spänning, om exempelvis säkerhetsvårdare endast träffar klienter under incidenter (Bruhn et al. 2012, s. 11). Det framkommer även att fientligheter kan växa fram mellan personal på olika avdelningar som en konsekvens av en “rivalitet” (Andreas), detta framstod däremot inte som ett stort problem. Vi kan med andra ord se tydliga exempel på hur subkulturer och divisionen mellan dessa faller i linje med tidigare forskning. Däremot gavs för få exempel på fenomenen för att kunna skilja mellan vårdare på säkerhetshäkten och gemensamhetshäkten samt mellan olika subkulturer inom samma häktesverksamhet.

Under en vanlig dag på jobbet är vardagen strukturerad med tydliga rutiner på arbetsplatsen, däremot är det stor variation på vad som kan hända utöver dessa rutiner. Kriminalvårdarna som blivit intervjuade i denna studie menar att de är duktiga på att skilja arbete och privatliv när det kommer till att hantera känslor, och känslorna från jobbet är inget de ”släpar på” (Selma).

inte som har påverkat mig så, så att jag känner det när jag kommer hem, nej.  
Sen att det har varit massa incidenter med slagsmål och alltså självskärningar  
och så, ja, men inte som har påverkat mig så jag tar det med mig hem eller nått  
sånt, nej.

(Intervju med Niklas)

Citatet ovan speglar variationen under en vanlig arbetsdag, men att de, när de går hem från jobbet, lämnar arbetet vid grindarna. Enligt Selma hanterar hon inte känslorna hemma så mycket längre, utan ”det var nog när jag var nyare, då tyckte jag har kunnat beröra mig mer,

men numera är jag rätt så duktig på att ta det här”. Andreas menar också att det var lättare att lämna jobbet på jobbet än förväntat. Kollegorna utnyttjar de bakre regionerna på arbetsplatsen för att bearbeta och avlasta emotioner (Nylander et al. 2011, s. 471). Det emotionella arbetet som krävs i vardagliga och svåra situationer är något personalen beskriver kommer med tiden samt att det kommer hyfsat naturligt. Detta kan kopplas till det sociala avståndet mellan personal och klient, då situationerna inte påverkar personalen privat samtidigt som de kan hantera dem personligt. Det är även möjligt att uniformen och den professionella yrkesrollen skapar tillräckligt med avstånd mellan individen och “pliten” så att emotionella påfrestningar under arbetstid inte måste hanteras privat. Då en professionell form i relation till emotionellt lönearbete även minskar risken för emotionella problem, krävs inte heller ett stort engagemang i att hantera svåra situationer eller den emotionella arbetsbelastningen (Nylander et al. 2008, s. 48). Informanterna har även påvisat avskildhet från intagna och betonade att respekt underlättar arbete, strategier som kan underlätta det emotionella lönearbetet och därmed förklara deltagarnas möjlighet att koppla bort från jobbet på hemmaplan (Ibid).

Kriminalvårdarna är medvetna om att om en större incident sker ordnar arbetsplatsen ett krisstöd, för att personalen ska kunna behandla sina känslor och diskutera sina upplevelser. Förutom vardagsarbetet som inkluderar intrycksstyrning och bearbetning av frustrationer, tillkommer emotionella påfrestningar vid svåra situationer (Goffman 2020, s. 324). Exempelvis beskriver Anna, med darrig röst, en situation där en psykiskt sjuk klient begått självmord. Det framkommer även att situationen påverkat hennes sömn då hon såg klienten framför sig när hon skulle somna under några veckor. Under krisstödssamtalen var det dock inget hon tog upp ”därför det är ändå nån form av såhär machokultur”. Anna undergår inte endast emotionella påfrestningar relaterade till döden av en intagen men misslyckas även med att uppfylla de mänskliga principerna, personalens ansvar att förhindra självmordsförsök och bistå med medicinsk vård (Goffman 2015, s. 60). Detta kan vara en anledning till att situationen tog extra hårt på Anna. Machokulturen kan bidra med att “svaga” känslor som rädsla och ångest inte diskuteras eller behandlas (Nylander et al. 2011, s. 471). Andreas menar också att dessa krissamtal behandlar de mer arbetsmässiga ämnena, och fokuserar inte lika mycket på det emotionella efterarbetet.

Intervjuerna belyser därmed hur kriminalvården är medveten om att personal behöver ett forum att prata ut, och kunna diskutera sina känslor som incidenter på jobbet skapar, men att krisstödet som de erbjuder inte alltid uppnår önskad effekt. Det framkommer i informanternas skildringar av emotionellt påfrestande situationer att hot, våld och andra



konflikter inte kräver mycket emotionellt arbete medan psykologiska svårigheter bland klienter är mer krävande (Bruhn et al. 2013, s. 14). Dessa påfrestningar kan leda till känslostress bland vårdarna som motverkas av bearbetning tillsammans med kollegor och häktets krisstöd (Ibid). Informanterna beskriver att de inte vill bära med sig detta hem, något som kan förklaras av en ovilja att belasta familj, en oro över att de inte kommer förstå eller begränsningar relaterade till sekretess (Ibid). När kriminalvårdare då inte har tillgång till avlastning genom att krisstödet reflekterar machokultur, endast fokuserar på administrativa problem, eller att de inte har tillgång till bakre regioner där de kan samtala med kollegor, ökar risken ogynnsamma hälsokonsekvenser (Jaegers et al. 2020, s. 2). Dessa effekter framkommer tydligt i form av sömnsvårigheter i Annas berättelser men skildras inte av resterande vårdare. Vi kan därmed inte kommentera på det emotionella arbetets stresskonsekvenser bland kriminalvårdare på svenska häkten. Däremot kan vi identifiera liknande symptom och behov som framkommit i tidigare forskning.

## 6. Diskussion

Studiens syfte, att undersöka kriminalvårdares muntliga framställningar om samspel, roller och kulturen bland kollegor och klienter i den dagliga verksamheten på svenska häkten, har genom intervjuer diskuterats av personal från olika häkten i Sverige.

Kriminalvårdarna beskriver hur de upplever stor gemenskap på arbetsplatsen, vilket ökar både tryggheten samt motivationen. Utifrån intervjuerna finner vi att kriminalvårdarna använder sig av olika roller för att underlätta genomförandet av de dagliga rutinerna. Dessa roller anpassas efter både arbetslagets och klienternas beteende och behov. Rollerna agerar därmed i samspel med varandra samt som komplement gentemot varandra, och tillåter kriminalvårdarna att kombinera det hårda med det mjuka, alltså att kunna kontrollera samtidigt som de behandlar klienterna. Därmed uppfyller kriminalvårdare det dubbla syftet i arbetet, att säkerställa säkerheten på häktet, samt bidra till rehabiliteringen av klienterna (Bruhn et al. 2013, s. 8).

Informanterna beskriver också hur sammanhållningen är viktig för att kunna säkerställa en stark personalgrupp. De bygger tillsammans upp ett lag, där personalen använder sig av strategier som hemlighållande, hemlig kommunikation samt emotionellt arbete. Dessa strategier styrker laget och tillåter dem att ha kontroll över situationer som

uppstår under arbetet (Goffman, 2020, s. 250). Kriminalvårdarna menar att samspelet mellan laget och motståndslaget, alltså personalen och klienterna, är viktigt för att säkerställa att den dagliga verksamheten kan fortskrida på ett lugnt sätt, vilket är då dagen upplevs på bästa sätt. För att säkerställa ett bra samarbete använder sig individerna av varierande sociala roller, där personalen utnyttjar varandras styrkor och svagheter (Goffman, 2015, s. 16).

Dessutom påvisar kriminalvårdarna vikten av att behålla det provisoriska samförståndet genom att anpassa sina beteenden beroende på om de befinner sig i de främre eller de bakre regionerna på arbetsplatsen, där de bakre regionerna är mer öppna för beteenden som inte accepteras i de främre regionerna (Goffman, 2020, ss. 176, 194). I de bakre regionerna kan kriminalvårdarna slappna av och avlasta sina känslor på kollegorna, vilket de håller sig från att göra i de främre regionerna och därmed lyckas dölja vardagen. Samtidigt som personalen berättar att de trivs bra på sina arbetsplatser, framkommer antydningar på att subkulturer finns inom personalstyrkan, subkulturer som växer fram genom till exempel negativa attityder och stereotyper (Goffman 2015, s. 16; Bruhn et al. 2013, s. 8; Nylander et al. 2008, s. 53). Kriminalvårdarna diskuterar hur tuffa jargonger förekommer, med bland annat inslag av sexism, rasism och homofobi. Däremot diskuteras dessa åsikter inte tillräckligt djupt för att kunna dra slutsatser om subkulturer där detta förekommer. Det finns dock en skillnad mellan hur män och kvinnor upplever sexism på arbetsplatsen, då de manliga kriminalvårdarna beskriver hur det finns en negativ kvinnosyn från klienternas håll, men inte bland personalen, medan de kvinnliga kriminalvårdarna beskriver hur både personal och klienter kan ha åsikter om hur de till exempel utför sitt arbete.

Resultaten från denna undersökning tyder på att kriminalvårdares upplevelser av samspel, roller och kultur på häkten stämmer överens med tidigare forskning rörande anstaltspersonal. Däremot framkommer inte negativa attityder i stor grad i denna undersökning, vilket kan bero på olika faktorer, såsom antalet intervjuade, vilka häkten som inkluderas i undersökningen, eller att kriminalvårdarna inte vill medge dessa tendenser under intervjuer. Utöver detta kan bristen på negativa attityder utforskas i relation till de häktades brist på dom och personalens regelbundna byte av publik. Detta på grund av att personalen kan erhålla mer empati mot intagna som inte dömts och minskar negativa attityder vid mindre emotionellt påfrestande arbete, en förklaring som bör utforskas i framtida forskning. Då

denna studie ämnar att undersöka muntliga framställningar av sex kriminalvårdares upplevelser och erfarenheter är det inte möjligt att göra generaliseringar för den stora populationen, alltså häktespersonal i Sverige. Vi kan däremot dra slutsatsen att samspel, roller och kultur på anstalter och häkten i Sverige kan dela tendenser med forskningen som gjorts på svenska anstalter. Utöver detta har vi belyst teman som kan vara intressanta att ytterligare undersöka i framtida forskning.

### **6.1 Framtida forskning**

Forskningen inom svenska häkten är idag begränsad, och för att kunna säga mer om kulturen och vardagen som kan finnas där behöver vidare forskning utföras. För att få en ökad förståelse till skillnader och likheter i kriminalvårdares upplevelser av deras arbete på häktet skulle det vara av intresse att göra en studie där olika egenskaper hos kriminalvårdarna utforskas djupare. Exempelvis kan det utforskas hur kön, ålder och utbildning påverkar häktesverksamheten. För att få en så nyanserad bild som möjligt av hur kulturen faktiskt upplevs bör forskningen även rikta sig gentemot klienter. Forskningen bör även breddas till observations- och kvantitativa studier för att bidra med ökad kunskap och generaliserbara resultat.

## 7. Referenslista

- Bruhn, A. (2013) 'Gender Relations and division of labour among prison officers in Swedish male prisons', *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 14(2), pp. 115–132. doi:10.1080/14043858.2013.845353.
- Bruhn, A., Lindberg, O., och Nylander, P.-Å. (2012). A harsher prison climate and a cultural heritage working against it: subcultural divisions among Swedish prison officers. I *Penal exceptionalism? : Nordic prison policy and practice* (1:a uppl., s. 215–231).
- Bruhn, A., Nylander, P. Å., Lindberg, O. (2013), Fyra korta artiklar om Kriminalvård. Working Papers and Reports Social work 2.
- Bryman, A. (2018). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Malmö: Liber
- Dagens Nyheter (2022) "Trumps okända hot – ville tvinga Sverige att släppa ASAP Rocky," Tillgänglig:  
<https://www.dn.se/sverige/trumps-okanda-hot-ville-tvinga-sverige-att-slappa-asap-rocky/> (Åtkomst 17 maj 2023)
- Denscombe, M. (2018). *Forskningshandboken*. Lund: Studentlitteratur
- Dowden, C. och Tellier, C. (2003) 'Predicting work-related stress in correctional officers: A meta-analysis', *Journal of Criminal Justice*, 32(1), s. 31–47.  
doi:10.1016/j.jcrimjus.2003.10.003.
- Dynevall, M.D., Eriksson, C. och Lindell, C. (2023) *Kort om Häktade Barn - Kriminalvården.se, Kriminalvården*. Tillgänglig:  
<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/forskningsrapporter/kort-om-haktade-barn.pdf> (Åtkomst: 13 maj 2023).

- Ekbom, T., Engström, G. och Göransson, B. (1999) *Brott, Straff och Kriminalvård*.  
Stockholm: Natur och Kultur.
- Flower, L. (2018) *Loyalty work*. Lund: Lund University Press.
- Goffman, E. (2015) *Totala institutioner: Fyra essäer om Anstaltslivets Sociala Villkor*. Lund:  
Studentlitteratur.
- Goffman, E (2020). *Självframställning i vardagslivet*. Lund: Studentlitteratur.
- Jaegers, L.A. et al. (2020) 'Posttraumatic stress disorder and job burnout among jail officers',  
*Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 61(6), pp. 505–510.  
doi:10.1097/jom.0000000000001600.
- Kjelsberg, E., Skoglund, T.H. och Rustad, A.-B. (2007) 'Attitudes towards prisoners, as  
reported by prison inmates, prison employees and college students', *BMC Public  
Health*, 7(1). doi:10.1186/1471-2458-7-71.
- Kriminalvården (2023). *Skandinavisk kriminalvård testas på fängelse i USA*. Tillgänglig:  
<https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/nyheter/2023/april/skandinavisk-kriminalvard-testas-pa-fangelse-i-usa/> (Åtkomst: 17 maj 2023)
- Häkte. *Kriminalvården*. Tillgänglig:  
<https://www.kriminalvarden.se/forskning-och-statistik/statistik-och-fakta/hakte/>  
(Åtkomst 13 maj 2023)
- Kriminalvården. (2022) *Kriminalvård och statistik Kriminalvården*. Norrköping:  
Kriminalvården. Tillgänglig:  
<https://www.kriminalvarden.se/forskning-och-statistik/statistik-och-fakta/kos--kriminalvard-och-statistik/> (Åtkomst: 13 maj 2023)

- Lundell, S. (2004) *Missförhållandena i Svenska Häkten*, AmnestyPress. Tillgänglig: <https://www.amnestypress.se/artiklar/reportage/24828/missforhallandena-i-svenska-hakten/> (Åtkomst: 13 maj 2023).
- Molleman, T. och Leeuw, F.L. (2012) 'The influence of prison staff on inmate conditions: A multilevel approach to staff and inmate surveys', *European Journal on Criminal Policy and Research*, 18(2), s. 217–233. doi:10.1007/s10610-011-9158-7.
- Newburn, T. (2017). *Criminology*. London: Routledge.
- Nylander, Per-Åke, Bruhn, Anders, Lindberg, Odd (2008), "Säkerhet eller rehabilitering? Om subkulturell differentiering bland kriminalvårdare", *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, årg 14/nr 3, s. 45-62.
- Nylander, P.-Å., Lindberg, O. och Bruhn, A. (2011) 'Emotional labour and emotional strain among Swedish prison officers', *European Journal of Criminology*, 8(6), s. 469–483. doi:10.1177/1477370811413806.
- Sekotidningen. (2022) *Häktespersonal larmar: "Tidsfråga innan något allvarligt händer"*  
Tillgänglig: <https://sekotidningen.se/nyhet/haktespersonal-larmar-tidsfraga-innan-nagot-allvarligt-hander/> (Åtkomst: 17 maj 2023)
- Snecker, L. (2014) *FN-Kritik Mot Långa Häktningstider och omfattande restriktioner*  
*interpellation 2014/15:172 Linda Snecker (V), Riksdagen*. Tillgänglig: [https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/interpellation/fn-kritik-mot-langa-haktningstider-och-omfattande\\_H210172#:~:text=Interpellation%202014%2F15%3A172%20av%20Linda%20Snecker%20\(V\)&text=Sverige%20kritiseras%20starkt](https://www.riksdagen.se/sv/dokument-lagar/dokument/interpellation/fn-kritik-mot-langa-haktningstider-och-omfattande_H210172#:~:text=Interpellation%202014%2F15%3A172%20av%20Linda%20Snecker%20(V)&text=Sverige%20kritiseras%20starkt)

[%20f%C3%B6r%20den%20h%C3%A4ktningstiden%20ifr%C3%A5gas%C3%A4tts%20av%20FN%20kommitt%C3%A9n](#). (Åtkomst: 13 maj 2023).

SOU (1986:14). Påföljd för brott :om straffskalor, påföljdsval, straffmätning och villkorlig frigivning m m

SVT Play (2023). *Fängelseexperimentet Little Scandinavia*. Tillgänglig:

<https://www.svtplay.se/fangelseexperimentet-little-scandinavia> (Åtkomst: 17 maj 2023)

Åklagarmyndigheten. *Ordlista: Häktning*. Tillgänglig:

<https://www.aklagare.se/ordlista/h/haktning/> (Åtkomst: 22 maj 2023)

## 8. Bilagor

### 8.1 Bilaga 1: Informerat Samtycke

Samtycke till att delta i studien “Kriminalvårdare under häktets vardag. En kriminologisk analys av samspel, roller och kulturen i den dagliga verksamheten”

Josephine Åsander och Elsa Skaar utför studien och intervjuerna som kandidatuppsats på kriminologiprogrammet på Lunds universitet med handledning av Goran Basic. Studiens syfte är att undersöka muntliga framställningar om samspel, roller och kulturen bland kriminalvårdare och intagna i den dagliga verksamheten på ett svenskt häkte. Detta undersöks med hjälp av intervjuer som varar i ca 1 timme med personal på häktet.

Genom att skriva under detta dokument ger jag härmed mitt samtycke till att delta i studien, samt är medveten om att:

- Jag har delgetts information om studien skriftligt.
- Mitt deltagande i studien är frivilligt. Jag kan när som helst ta tillbaka mitt samtycke att delta, samt ta tillbaka delar av mina yttrande om jag önskar.
- Intervjuerna hanteras konfidentiellt. Ingen information kommer kunna spåras tillbaka till mig när studien publiceras.
- Jag kan ta kontakt med studenterna eller handledare via mail eller telefon om jag har några frågor, funderingar eller önskar att avsluta mitt medverkande i studien.

Jag ger härmed mitt informerade samtycke till att delta i studien.

.....  
Underskrift

.....  
Namnförtydligande

.....  
Ort och datum

Josephine Åsander

Elsa Skaar

.....  
.....

Handledare



## 8.2 Bilaga 2: Intervjuguide

Kan du berätta lite om dig själv såsom dagens sysselsättning, din yrkesroll, din befattning?

Kan du beskriva en vanlig arbetsdag?

Kan du beskriva din relation till dina kollegor i olika sammanhang?

Hur uppfattar du att din relation eller ditt arbete med kollegor påverkar din dagliga verksamhet?

Hur skulle du beskriva din roll/dina roller (om du tar på dig flera) i samspel med kollegor och hur den skapats?

Hur tror du att kollegor ser på din roll/roller i verksamheten?

Hur skulle du beskriva att kollegors roller påverkar din relation eller samspel med dem?

Kan du beskriva din relation till dina klienter?

Hur uppfattar du att din relation eller arbete med klienter påverkar din dagliga verksamhet?

Hur skulle du beskriva din roll/dina roller i samspel med klienter och hur den har skapats?

Hur tror du att klienter ser på din roll/roller i verksamheten?

Hur skulle du beskriva att klienters roller påverkar relationen eller samspelet med dem?

Berätta om variationen av dina roller på arbetsplatsen beroende på om du är med kollegor eller klienter?

Kan du beskriva en jobbig, stressig, obekväm eller på annat sätt svår situation du gått igenom på arbetet?

Kan du beskriva en positiv/givande/bra situation du gått igenom på jobbet?

Kan du beskriva en bra dag på jobbet?

Kan du beskriva en jobbig dag på jobbet?

Hur skulle du beskriva en "bra" kriminalvårdare?

Kan du beskriva relationen mellan dina yrkesroller och dina privata roller?

Hur skulle du beskriva häktets syfte och ditt uppdrag i detta?

Berätta om kulturen bland kollegor på din arbetsplats.

Beskriv en del av jobbet som är viktig för kulturen bland personalen?

Är det något mer du vill tillägga innan vi avslutar?

### **8.3 Bilaga 3: Missivbrev**

Hej!

Vi är två kriminologistudenter på Lunds universitet som under våren skriver vår kandidatuppsats. Syftet med studien är att undersöka muntliga framställningar om samspel, roller och kulturen bland kriminalvårdare och intagna i den dagliga verksamheten på ett svenskt häkte. För att göra detta vill vi genomföra intervjuer med personalen på häktet.

Därför kontakter vi dig som jobbar på häktet och har minst ett två månaders arbetslivserfarenhet inom kriminalvården, och hoppas att du vill delta i en intervju som beräknas vara i ungefär 1 timme. Intervjuerna kommer att genomföras i närliggande stad, där det passar dig bäst. Tid och plats för varje intervju bestämmer vi tillsammans, däremot behöver intervjun genomföras innan slutet av april.

Dina uppgifter och upplevelser är värdefulla för oss och vi skulle gärna mötas för att ta del av vad du har att dela med dig av, men självklart är ditt medverkande helt frivilligt. Även om du initialt önskar medverka, kan du när du vill avbryta din medverkan. Du kan dessutom välja att ta tillbaka delar av dina yttranden, om du så önskar.

Intervjun kommer att spelas in och transkriberas men självklart hanteras alla uppgifter konfidentiellt. Det innebär att all information som skulle kunna spåras tillbaka till dig kommer att raderas eller ändras och det inspelade och transkriberade materialet kommer att förvaras på en säker plats där endast vi har tillgång.

När arbetet är klart kommer vi därefter skicka länk till den publicerade uppsatsen till er som tack för ditt medverkande. Vi hoppas att du vill dela med dig av dina erfarenheter och vi ser fram emot att träffa dig.

Kontakta gärna oss, Josephine eller Elsa, via mail eller sms så fort som möjligt vid intresse eller om du vill veta mer om vårt arbete.

Med vänliga hälsningar,  
Josephine & Elsa

Josephine Åsander

Elsa Skaar

[Redacted contact information]

Handledare  
Goran Basic

[Redacted contact information]