

Per Åke Nylander, Anders Bruhn och Odd Lindberg

Säkerhet eller rehabilitering? Om subkulturell differentiering bland kriminalvårdare

Under senare år har säkerhetsfrågorna prioriterats kraftigt vid svenska fängelser. Men vad innebär denna skärpning av säkerhetsrutiner för verksamheten vid anstalterna? Och, vad innebär skärpningen för den yrkeskår som praktiskt ska genomföra svensk kriminalvård, alltså vårdarna? I artikeln granskar vi med hjälp av några teoretiska begrepp hur kriminalvårdare tänker, känner och handlar i arbetet, eller mer preciserat: hur deras yrkeskultur och yrkespraktik gestaltar sig, reproduceras och utvecklas under dagens arbetsvillkor.

Per Åke Nylander är filosofie magister i socialt arbete, universitetsadjunkt och doktorand i socialt arbete vid Örebro universitet. Han har medverkat i olika forskningsprojekt och publicerat rapporter inom främst missbrukarvård och kriminalvård.

per-ake.nylander@oru.se

Anders Bruhn är lektor och docent i sociologi vid Örebro universitet med huvudsakligt forskningsområde inom arbete och organisation. Han har tidigare publicerat sig inom områden som individualisering och kollektiv handling i arbetslivet, arbetsmiljö, arbetsmiljöreglering, professioner, organisations- och yrkesutveckling.

anders.bruhn@oru.se

Odd Lindberg är lektor och docent i socialt arbete vid Örebro universitet. Hans publikationer handlar framförallt om missbrukskarriärer, mobbning i skolan och kvinnor i fängelse. Lindberg leder projektet "Kriminalvårdare i anstalt". Han är också medlem av kriminalvårdens vetenskapliga råd.

odd.lindberg@oru.se

Syftet med denna artikel är att fördjupa kunskapen om kriminalvårdares yrkeskultur. Detta vill vi uppnå genom att med hjälp av några teoretiska begrepp nytolka en tidigare genomförd studie parallellt med en pågående studie bland kriminalvårdare. Begreppen som används är sociala representationer, emotionellt arbete och interaktionsritualer. Förenklat uttryckt, hur tänker, känner och handlar kriminalvårdare i sitt dagliga arbete med intagna och kollegor? Hur kan detta kopplas till förhållanden i fängelser? Teoretiskt, hur kan man beskriva yrkeskultur bland kriminalvårdare? Ytterligare en viktig fråga är huruvida kriminalvårdares yrkeskultur i Sverige utvecklas mot integration och homogenitet, eller mot ökad differentiering i olika subkulturella grupperingar.

Yrkeskulturer inom fängelsearbete har undersökts på olika sätt. En typ av studier rör skillnader mellan de hierarkiska nivåer som utgörs av kriminalvårdare, mellanchefer och fängelseledning (Farkas & Manning 1997). Andra har studerat yrkeskulturen bland kriminalvårdare utifrån begreppet *meningsskapande*, och fann att kriminalvårdare skapade en bild av intagnas identitet som de fick bekräftad genom sina dagliga aktiviteter. Genom att läsa intagnas akter, behandla intagna olika och delta i förhör och beslut om intagnas misskötsamhet, skapade kriminalvårdarna en gemensam attityd av misstro och vaksamhet mot intagna (Riley 2000). "Fängelsepersonalkultur" har också använts i mätningar av kriminalvårdares uppfattning om sitt arbete. Här befanns dragning till "traditionell" kriminalvårdarkultur vara ett problem i arbetet med att förebygga självmord och självmordsförsök (Arnold, Liebling & Tait 2007). En del studier har betonat emotioner och känslor som viktiga för tänkande och handlande i arbetet, och därigenom för förståelsen av yrkeskulturer. Crawley (2003) observerade hur kriminalvårdare hanterar sina känslor i det dagliga arbetet. Hon hävdar att kriminalvårdare har helt egna regler för detta. I sitt arbete använder de strategier som sjuk humor, emotionell avstängning och avpersonifiering av intagna. På ett liknande sätt har andra beskrivit att kriminalvårdares emotionella arbete, på grund av organisationsvillkoren, ofta framträder i form av "paranoia, avstängning, tillbakadragenhet och vi-och-dom-tänkande" (Tracy 2004 s 530, egen översättning). Det har hävdats att det sätt på vilket kriminalvårdare arbetar med intagnas känslor, samtidigt som de kontrollerar sina egna, är en viktig del av deras yrkeskultur (Crawley 2004). Meningsskapande och emotioner har alltså använts för att förstå delar av yrkeskulturen. Även om den tidigare forskningen bidrar till kunskapen om kriminalvårdares villkor, tänkande och sätt att arbeta, och i förlängningen den yrkeskultur som råder, finns det begränsningar i den teoretiska förståelsen av hur olika aspekter hänger samman. Forskningen om kriminalvårdare har ofta studerat tänkande, känslor eller handlande separat. Men hur hänger dessa aspekter av yrkesutövningen samman med varandra, och vilka andra faktorer i kriminalvårdarnas arbetsförhållanden är viktiga för deras yrkeskultur?

Av Sveriges omkring 5500 kriminalvårdare arbetar cirka 80 procent vid de 60 anstalterna. En tredjedel av kriminalvårdarna är kvinnor. De svenska fängelserna har varit i ständig omvandling under de senaste 15 åren. De flesta av kriminalvårdarna idag är placerade på en enda avdelning och är där *kontaktpersoner* för ett antal intagna. Det betyder att de är ansvariga för planering med och rehabilitering av vissa intagna på avdelningen. En annan grupp kriminalvårdare har huvudsakligen eller enbart säkerhetsuppgifter. Kriminalvårdsinspektörerna, som är ledare för en eller flera avdelningar, sitter ofta samlade på en administrativ enhet. Detta betyder att arbetsgruppen av kriminalvårdare på varje avdelning allt oftare får fatta beslut självständigt om det dagliga avdelningsarbetet. Avdelningar har

specialiserats, huvudsakligen i en uppdelning mellan behandlingsavdelningar och normalavdelningar. Hur har alla dessa förändringar påverkat kriminalvårdarnas yrkeskultur och arbetspraktik? Vilka effekter får denna uppdelning på olika avdelningar och arbetsuppgifter för samhörighet och sammanhållning bland kriminalvårdarna på anstalterna?

För att belysa nämnda frågeställningar använder vi en nyligen genomförd intervjustudie bland kriminalvårdare (Nylander 2006),¹ kompletterad med hittills vunna erfarenheter från datainsamlingen i ett pågående projekt.²

Teoretiska utgångspunkter

För ett halvt sekel sedan beskrev Gresham Sykes kriminalvårdarens arbete som "en komplicerad blandning av olika roller i en" (Sykes 1958 s 54, egen översättning), något som äger giltighet även idag. Vår ambition är att ytterligare problematisera Sykes beskrivning när vi granskar hur vårdares yrkeskultur och yrkespraktik gestaltar sig, reproduceras och utvecklas. För detta ändamål använder vi alltså tre begrepp som vi huvudsakligen behandlar på interaktionsnivån; sociala representationer, emotionellt arbete och interaktionsritualer (Moscovici 1996; Hochschild 1983; Goffman 1967).

De definitioner av begreppet yrkeskultur som använts i fängelseforskning är ofta ganska oklara (Crawley 2004; Crewe, Liebling & Tait 2007). Inbland saknas de helt. Vi väljer här att utgå från kultur som

...föreställningar och innebörder, som är gemensamma för en viss grupp, som ofta uttrycks eller förmedlas i symbolisk form och som vägleder människorna i hur de relaterar sig till sin gemensamma omvärld (Alvesson 2003 s 226).

I linje med detta blir exempelvis normer och föreställningar viktiga tankemönster i kulturen, medan handlingar i arbetet – arbetssätt och ritualer – blir uttryckta manifestationer av densamma. Med utgångspunkt i Mary Douglas så kallade Grid–group-modell kan vi klassa fängelser som typiskt hierarkiska kulturer (Douglas & Wildavsky 1984). En sådan hierarkisk kultur innebär starka gränser mot omgivningen (*group*) tillsammans med klar indelning i nivåer inom organisationen (*grid*). Collins (1988; 2004) har utvecklat modellen. Han menar att dimensionen *group* bör förstås utifrån två aspekter – social densitet and social diversitet. *Grid* i sin tur bör förstås utifrån fördelning av makt och status. Sett i relation till frågan om densitet–diversitet bör fängelsekultur till att börja med

¹ Den genomförda studien har delvis finansierats av Nordiska Samarbetsrådet för Kriminologi (NSfK).

² Det pågående projektet "Kriminalvårdare i anstalt" finansieras av Forskningsrådet för Arbetsliv och Socialvetenskap (FAS).

förstås inte bara som en ”intagenkultur” utan som två, en intagen- och en yrkeskultur, som påverkar och är beroende av varandra (Ireland 2002). Frågan är om denna tudelning räcker. I förhållande till vårdarnas yrkeskultur har det hävdats att olika fängelser och avdelningar har olika stilar eller modeller när det gäller hur personal agerar mot intagna (Liebling 2000), och att kriminalvårdare individuellt i högre eller lägre grad omfattar någon form av traditionell yrkeskultur (Crewe, Liebling & Tait 2007). Kriminalvårdares yrkeskultur framstår knappast som helt integrerad. Gemensamma drag i hela kåren kan naturligtvis spåras, men differentieringen inom densamma är också uppenbar (Martin 1992). Relativt stora skillnader tycks råda mellan olika subgrupper.

Ett begrepp som för oss framstår som mycket användbart i förståelsen av vårdarnas yrkeskultur är begreppet *sociala representationer*. Detta har utvecklats ur Durkheims teori om kollektiva representationer (Moscovici 1996), och definieras som ”en socialt utvecklad och delad kunskapsform som har ett praktiskt syfte och som påverkar den verklighetsbild en viss social grupp konstruerar” (Jodelet 1996 s 32). Sociala representationer utvecklas alltså i interaktion omkring ett objekt av något slag, där man ofta saknar tillräcklig kunskap om det verkliga objektet. På ett sätt ersätter representationen det verkliga objektet och den sociala gruppen i fråga kommer att agera som om representationen faktiskt var objektet. Vi tar därmed utgångspunkt i vårdarnas tänkande och genom begreppet sociala representationer betonas den kollektiva grunden för skapandet och upprätthållandet av vissa tankemönster. Begreppet sociala representationer³ har använts i ett flertal studier av andra yrken (se exempelvis Chaib & Orfali 1996).

Vissa yrkesgrupper utför vad man kan kalla emotionellt lönearbete (*emotional labour*). Detta betyder att de arbetar med andras känslor medan de kontrollerar sina egna, ofta i direktkontakt med människor. De använder olika känsloregler eller tekniker för att skapa vissa känslomässiga tillstånd hos andra. Detta tränas och beordras i viss utsträckning av arbetsgivaren. Hochschild (1983) skiljer mellan *surface acting* och *deep acting*. Det senare involverar en större del äkta känslor. Utifrån detta kan tre former av emotionell involvering urskiljas. Den första är att man helt anammar arbetsgivarens värden och krav som sina egna. Risken för emotionell utmattning brukar här anges som stor. Den andra formen, att vara för lite involverad, ger antagligen ofta skuld-känslor. En tredje, mer professionell form, ligger mellan de två andra. Begreppet emotionellt arbete har senare diskuterats på olika sätt, exempelvis huruvida skillnader finns mellan genuina känslor och *deep acting*, men också huruvida konsekvenserna av emotionellt arbete alltid bara är negativa (Kruml & Geddes 2000). Det har framförts att emotionellt arbete är ett mindre lämpligt begrepp inom vårdande arbete, där känslorbetet inte föreskrivs i detalj av arbetsgivaren. Vissa menar då att i de fall där de anställda

³ Även begreppet *professionella representationer* används ibland för just denna typ av sociala representationer.

har hög grad av autonomi när det gäller att uttrycka och hantera känslor i arbetet, är begreppet *organised emotional care* att föredra (Lopez 2006). Skillnaden mellan detta och Hochschilds *deep acting emotional labour* verkar alltså huvudsakligen ligga i komplexiteten eller detaljrikedomen när det gäller arbetsgivarens krav på de anställda. I vissa typer av vårdarbete, dit vi kan räkna kriminalvård, synes behov finnas av mer kvalificerade egna bedömningar i arbetet med känslor.

Begreppet interaktionsritualer (*interaction rituals*) betecknar kollektiva handlingar utförda i en gemensam förståelse (Goffman 1967; Collins 1988). Dessa är viktiga både för hur kulturen skapas och uttrycks. Interaktionsritualer förutsätter att två eller flera personer har fokus på samma aktivitet och att de alla är medvetna om denna uppmärksamhet. Dessa människor – eller denna grupp – delar också en gemensam referensram. Det finns gränser mot andra människor på så vis att alla är medvetna om vilka som deltar. Ritualen skapar en ömsesidig emotionell erfarenhet. Den ger emotionell energi till gruppens medlemmar och ökar den sociala tätheten i gruppen (*group density*) (Collins 1988; Collins 2004). En sida av ritualerna är att de producerar och upprätthåller symboler av olika slag. Sådana symboler är viktiga för gruppssammanhållningen. Ett skymfande av dem skapar ilska bland medlemmarna. Goffman (1959) menar att människor använder ett ”på scen”-agerande (*frontstage*) när de interagerar offentligt och ett mer privat ”bakom scen”-agerande (*backstage*) när de är mer i avskildhet. Interaktionsritualer används på båda scenerna. *Backstage* är viktigt för sammanhållning och känslomässig återhämtning, något som också är viktigt vid emotionellt arbete. Vissa interaktionsritualer som inbegriper människor/grupper med olika mycket makt och olika status, skapar ofta negativa känslor för dem i lägre positioner och positiva känslor för dem med mer makt och högre status (Collins 2004). (Kriminalvårdare kan ses som ett lågstatusyrke, men som en makt/statusposition i förhållande till intagna.) Andra har utvecklat denna idé och ser status och emotioner på arbetsplatser som en ond cirkel där hög status och stärkande emotioner ömsesidigt stödjer varandra, medan låg status och negativa känslor fungerar på motsvarande sätt i negativ riktning (Tiedens 2000). Interaktionsritualer är alltså kopplade till både emotionell energi, makt och status.

Nämnda begrepp kommer alltså här att användas för att beskriva och tolka hur delar av tänkande, känslor och handlande hos kriminalvårdarna i våra studier påverkar utvecklingen av yrkeskulturen. Detta sker i en kontext av de omfattande arbetsorganisatoriska förändringar som skett i fängelserna under senare år, förändringar som i hög grad kan antas ha påverkat känslan av gemenskap bland kriminalvårdarna som yrkesgrupp. Även om alla tre begreppen kan ha såväl kognitiva som emotionella komponenter, så ser vi i linje med Alvessons (2003) kulturbegrepp sociala representationer som främst tankemönster, medan emotionellt arbete och interaktionsritualer främst ses som manifestationer.

Intervjustudien: Syfte och metod

Eftersom syftet var att nå ökad förståelse om helhet och komplexitet i kriminalvårdarnas vardagsarbete valdes en kvalitativ metodansats. Nedan följer en kort beskrivning av urval, intervjumetod och överväganden kring validitet.

Urval

Respondenterna i studien hämtades från fem kriminalvårdsanstalter i olika regioner och av olika säkerhetsklass. Via ett teoretiskt urval eftersträvades sedan en variation av respondenter i fråga om ålder, yrkeserfarenhet, kön och typ av avdelning (Silverman 2000). Totalt 18 kriminalvårdare intervjuades, varav en tredjedel var kvinnor. Åldrarna uppvisade en spridning mellan 25 och 62 år ($m=44$). Respondenternas erfarenhet av arbete i fängelser var mellan 1 och 34 år. Åtta personer arbetade på så kallade normalavdelningar, sex på behandlingsavdelningar och fyra på andra⁴ typer av avdelningar. Främst avsågs att intervjua vårdare med kontaktmannaskap. Det ansågs dock viktigt att spegla denna huvudgrupp mot olika typer av avvikelser. Därför valdes också tre respondenter som inte var kontaktpersoner vid intervjutillfället. Dessa arbetade endast med olika säkerhetsuppgifter.⁵

Intervjuerna

Intervjuerna genomfördes i enlighet med en semistrukturerad intervjuguide innehållande 10 olika samtalsteman (med cirka 5-8 frågor i varje som ställdes om de inte redan besvarats under samtalets gång). I viss utsträckning genomfördes intervjuerna enligt *Appreciative Inquiry* (AI), en intervjumetod där både positiva och negativa erfarenheter lyfts fram (Liebling et al 1999). Positiva frågor kan till exempel vara: "Beskriv hur en bra dag i ditt arbete är."⁶ Intervjuerna genomfördes med hjälp av bandspelare i ett avskilt rum vid respektive anstalt och tog ungefär 1,5 timme vardera.⁷ Analysen inför rapporten skedde i enlighet med en kategoriserande, hermeneutisk ansats (Kvale 1996). Vid den här aktuella nytolkningen har vi sedan huvudsakligen fokuserat de ovan diskuterade teoretiska begreppen.

Validitet (giltighet) och generalisering

Intervjudata är ingen avbildning av den verklighet som kan finnas vid anstal-

⁴ En mottagningsavdelning, en avdelning för utvisningsdömda, en psykiatrisk vårdavdelning och en avdelning för yngre intagna.

⁵ I det nu pågående projektet har hittills dessutom 12 observationsdagar och 27 intervjuer genomförts. Under observationsdagarna har olika typer av kriminalvårdare följts ("skuggats") under arbetet.

⁶ Många författare har framhållit svårigheterna med att göra forskning i fängelsemiljöer (Liebling 1999, Tracy 2004). AI är ett sätt att undvika en alltför stark fokusering på problem, en annars vanlig tendens i forskning om fängelser och fängelsemiljöer, och att ge en bredare bild för förståelse av fängelselivet (Liebling et al 1999).

⁷ Det kvalitativa datorprogrammet QSR Nudist N6 användes för att klassificera och analysera data. Intervjuerna sorterades i teman som delvis var kopplade till varandra. Totalt 84 sådana teman skapades.

terna. Vi utgår här främst från vårdarnas tänkande om sitt arbete och hur detta kopplas till deras handlande, och där kan intervjuer vara en viktig källa. Att fånga alla varianter av kriminalvårdare i ett begränsat urval som detta är svårt, men vi har försökt täcka en så stor variation som möjligt av vårdare, anstalt och avdelning. För att stärka validiteten har data och resultat diskuterats med andra kriminalvårdare med varierande lång erfarenhet, liksom med andra forskare. Delvis fungerar även genomförda delar i den nu pågående studien som en triangulering av den förra. På grund av de strukturella likheterna mellan olika anstaltsmiljöer menar vi med viss försiktighet att en teoretisk generalisering till kriminalvårdare i en vidare mening kan vara möjlig (Silverman 2000). Syftet med den förra studien var dock framför allt explorativt. Vi ville utveckla plattformen inför vårt nu pågående större projekt.

Analys: Intervjustudien i utvidgat teoretiskt perspektiv

Nedan presenteras resultatet av vår analys i fyra avsnitt. Först relaterar vi organisatoriska förändringar till förändringar i kriminalvårdarnas arbetsuppgifter och yrkeskultur. Därefter prövas i tur och ordning våra tre begrepp mot intervjudata.

Yrkeskulturen och utvecklingen av arbetsorganisationen

Sammantaget har handlingsutrymmet för gruppen av vårdare på avdelningsnivå ökat på senare år. Samtidigt har kontakterna mellan personal och grupper på olika avdelningar minskat. Vårdarnas arbete har blivit mer avdelningsbaserat. Fler beslut kring det vardagliga arbetet tas på gruppnivå inom respektive avdelning. Det ökade avståndet till kriminalvårdsinspektören kan också medföra att beslut som denne ska fatta drar ut på tiden. Flera av de intervjuade kriminalvårdarna hävdar dock att självständigheten i arbetet i huvudsak är positiv.

Intervjuare (I): När det gäller ledningen av arbetet, hur tycker du det fungerar på avdelningen?

Respondent (R): Ja, på avdelningen, det är vi själva som styr. Det är vi som jobbar där som tillsammans har en struktur som vi jobbar efter. Det har inte någon chef med att göra. Och det tycker jag fungerar bra, om man säger så. Det är som vi styr själva, och det är de som har jobbat längst som styr mest. Och så tycker jag det ska vara också.

(Yngre manlig vårdare på normalavdelning)

En följd av kriminalvårdsinspektörens frånvaro på avdelningen tycks vara att äldre och mer erfarna kriminalvårdare utvecklas till informella ledare. Dessa har ofta hög status i arbetsgrupperna. De stöttar och ger råd till resten av gruppen på avdelningen. Den bild vi får är att de ofta också fungerar som en konserverande

kraft, en tröghet som motverkar nytänkande i arbetet. I vår studie framstod de informella vårdarhierarkierna som viktiga för upprätthållandet av existerande normer. Såväl traditionella normer som informella hierarkier beskrevs också av respondenterna som relativt stabila över tid. Detta bekräftas också av andra undersökningar på området. Lindberg (2005) påvisade flera mekanismer som främjar stabila hierarkier såväl bland vårdare som intagna. Det har vidare påvisats att emotioner spelar en viktig roll för att upprätthålla och förstärka sådana sociala statushierarkier (Tiedens 2000).

Kontaktmannaskapet är det tydligaste utslaget idag av de krav på rehabiliterande arbetsinsatser som ligger på vårdarna vid sidan av övervakningsuppgifter. De flesta av respondenterna var kontaktpersoner för mellan 3 och 10 intagna på sin avdelning. Kontaktpersonen ansvarar för upprättande och uppdatering av verkställighetsplan, rådgivning, motivering för behandling, kontakter med myndigheter, planering av permissioner och planering inför frigivningen. Genom en tydlig förstärkning av säkerhetsarbetet de senaste åren finns dock en liten men växande grupp som enbart arbetar med säkerhetsfrågor på anstalterna. Här bör tilläggas att män är överrepresenterade bland dem som arbetar med säkerhetsfrågor och säkerhetsåtgärder.

Sociala representationer bland vårdare och grupper av vårdare

Kriminalvårdare av idag har i regel en fast avdelningstillhörighet. Deras kunskap begränsas därmed om hur personalen på andra avdelningar arbetar. Umgänget minskar och relationerna blir ytligare. Detta påverkar naturligtvis gemenskapen inom vårdarkåren som helhet. Kriminalvårdarnas tänkande om och handlande gentemot personalen på andra avdelningar speglas i deras sätt att uttrycka sig om dessa. Flera respondenter använde här nedsättande formuleringar. Behandlingsavdelningar kunde till exempel kallas "mjukisbunkern", "blöjan" eller "saft och bullar" av personal från normalavdelningar. Säkerhetsavdelningar benämndes ibland "KGB" och normalavdelningar "slasken" eller att "vara på banan". Två vårdare om detta:

Det är lite skitprat mellan avdelningarna också, när man inte känner till hur man jobbar på de olika ställena. Det är också en grogrund för misstänksamhet och sådana saker.

(Kvinnlig vårdare på kvinnlig anstalt)

Ja det är just det här att man har så liten förståelse för varandras jobb [på olika avdelningar] ... Det blir lite att 'vi gör rätt men alla andra gör fel', eftersom du inte vet vad de andra gör. Till viss del är det så.

(Manlig vårdare med kontaktmannaskap, manlig anstalt)

Dessa reflektioner talar för att bristen på förståelse för andra avdelningar ökar i takt med ökad specialisering och arbetsdelning mellan avdelningar av olika typ. Informationen och kommunikationen brister och gränser skapas. Beskrivningarna av "de andra" är uttryck för sociala representationer som uppstår i isoleringen och avsaknaden av gränsöverskridande kommunikation. Specialiseringen tillsammans med det ökade självstyret på avdelningsnivå bildar grund för misstänksamhet och vi-och-dom-tänkande mellan grupper av vårdare. Det är dock inte bara mellan avdelningar som misstänksamhet existerar. På minst två anstalter fanns konflikter mellan kriminalvårdare med kontaktmannauppgifter och med säkerhetsansvar:

Det är sådana där smågrejor ... Säkerhetsgruppen arbetar väldigt mycket för sig själva ... Och de behandlar oss vanliga kriminalvårdare som om vi inte är värda lika mycket. De har ett sätt att både trycka ner och beordra, och kritisera kanske också, istället för att närma sig. De kan smyga i buskarna, och de kollar personalen, och ... man vet inte riktigt vad de håller på med.
(Vårdare med kontaktmannaskap)

Det visade sig även här att man gav varandra öknamn, beskrev "den andre" i negativa termer. Säkerhetspersonalen blev ofta kallad "säkerhetspolisen", medan denna i sin tur såg kontaktpersonerna som säkerhetsrisker. Även här ser vi alltså att organisatoriska förändringar och ökad arbetsdelning bidrar till att cementera de sociala representationer som skapas i och mellan de olika grupperna av kriminalvårdare. Såväl negativa tankar som omdömen och handlingar gentemot kollegor med andra arbetsuppgifter förekommer. Detta medför att subkulturella grupperingar uppstår inom vårdarkollektiven på anstalterna.

Många av respondenterna beskrev olika informella regler och normer i arbetsgrupperna. Uttalanden som "lita aldrig på en intagen", "intagna är mycket manipulativa", "ställ alltid upp för en kollega även om denne handlar fel" förekom ofta. Att beskriva de intagna som manipulativa är ett uttryck för en negativ social representation av "den andre", en representation som starkt formar förhållningssättet i det dagliga arbetet. Här har vi alltså en tredje typ av sociala representationer vid sidan av sådana som avser andra avdelningar och/eller personal med andra uppgifter, nämligen de som styr interaktion med och behandling av intagna. Vårdare som arbetar på behandlingsavdelningar gav här uttryck även för andra representationer om de intagna. Här var det vanligt att man underströk vikten av att visa respekt och att se den intagnes möjligheter till förändring.

Arbetsdelningen mellan olika roller, uppgifter och avdelningar framstår således som en viktig orsak till uppkomsten av olikheter ifråga om sociala representationer bland fängelsepersonalen. Dessa olikheter är kopplade till olikheter i fråga

om känslor och känslouttryck, handlingar och praktiker. Något förenklat kan vi se ett mer rehabiliterande/behandlande sätt att tänka i relation till de intagna, inkluderande såväl dialog och respekt som förebyggande arbete, hos vissa vårdare. Ofta ger just vårdare med kontaktmannaskap på normalavdelningar uttryck för ett sådant förhållningssätt. Vi finner det dessutom nästan alltid bland personal på behandlingsavdelningar. Utan sådana positiva representationer skulle behandlingsarbetet bli omöjligt att genomföra. Säkerhetspersonal däremot ger ofta uttryck för ett mer distanserat förhållningssätt och ett misstroende mot intagna, samt ett ganska statiskt tänkande kring säkerhetsfrågor. Säkerhetsregler betonas strikt oavsett skillnader mellan avdelningar och typer av intagna. Kriminalvårdare på normalavdelningar, behandlingsavdelningar och personal som arbetar med säkerhet skapar således olika sociala representationer av de intagna.

Emotioner och emotionellt arbete

Den emotion som oftast beskrivs i fängeslitteraturen är aggression och den mest allvarliga formen av aggression i ett fängelse är förstås våldshandlingar (Johnson 1996/2002). Direkt fysiskt våld mot kriminalvårdare är ovanligt i Sverige. Var fjärde av Sveriges 5500 kriminalvårdare har dock varit utsatt för hot under ett år (Kriminalvården 1998; Brå 2006). Anmälningarna är dock bara cirka 300. Internationell forskning visar också att vissa avdelningar ofta rapporterar hot och incidenter medan andra hellre tonar ned dem och använder förhandlingsstrategier (Liebling 2000). Sådana kulturella olikheter när det gäller benägenheten att rapportera hot eller våld existerar också i svenska fängelser. Kontaktmannaskapet innebär också en närmare relation till de intagna. Detta bidrar till att man avstår från att rapportera incidenter, då sådant försvårar utövandet av rollen som kontaktperson. Kriminalvårdare besitter i sin position och relation till intagna mycket makt. När de intagna visar aggressiva känslor och handlingar i vissa situationer, exempelvis vid visitationer, kan det vara ett uttryck för känslor av underlägsenhet och maktlöshet i relation till kriminalvårdarna. Olika typer av våld och hot är således något som kriminalvårdarna ständigt känner kan inträffa under arbetsdagen. Det ingår som en del av yrkeskulturen.

Aggression/ilska är inte den enda emotion som vårdarna måste hantera. Kriminalvårdarna beskriver ett flertal andra emotioner som de intagna ger uttryck för såsom glädje, sorg och vemod. Särskilt kontaktpersoner måste naturligtvis kunna hantera även dessa situationer och känslouttryck hos de intagna:

De flesta känslor ser man väl under en dag där nere. Det är, ja, vissa är glada ibland, ja det är glädje. Det är sorg. De har fått telefon till exempel och pratat med, deras flickvän gråter i telefonen, frun gråter, deras barn gråter i telefonen. Sedan har du ilska också över någonting. Och alltså det sker

varje dag. Man ser allt, alla känslor i princip.
(Manlig vårdare, kontaktperson manligt fängelse)

Fängelser är mycket specifika som ”emotionella platser” (Crawley 2003). De intagna lever under en period av sitt liv helt inom fängelsets murar, utan möjligheter till ”paus” från denna arena. Alla typer av emotionella tillstånd hos de intagna exponeras därför rimligen för vårdarna i deras dagliga verksamhet. Intagnas emotionella erfarenheter av fängeslivet har ofta undersökts. Det gäller dock inte kriminalvårdarnas emotioner i kontakterna med de intagna (Crawley 2003). Kontaktmannaskapet ställer ökade krav på att vårdarna engagerar sig i de intagnas emotionella tillstånd, till skillnad från säkerhetspersonalen som har mer distans. De olika emotioner som intagna visar och vårdarna möter verkar ta sig olika uttryck beroende på omständigheter och situation. Några vårdare sade sig ha svårt att hantera arga och besvikna intagna. Andra såg ledsna intagna som det svåraste att hantera, speciellt om dessa känslor utlöstes av händelser utanför anstalten. Många kontaktpersoner sa sig känna stor trötthet efter ett par tre dagars arbete. De måste inte bara hantera intagnas känslor på ett professionellt sätt utan också sina egna.

I: Är det några känslor man inte kan ge uttryck för i arbetet?

R: Jo, men det är det ju. Ibland blir man ju helt vansinnig, fast man inte får visa det på något vis. De sitter ju inspärrade, de har ju rätt att vara arga på saker och ting. Vi är här och gör ett jobb, vi ska inte visa att man blir arg. Samma sak, om man går runt och visar att man är ledsen för något de säger till en, det är väl mindre bra.

(Manlig vårdare med kontaktmannaskap i manligt fängelse)

Vårdarnas hantering av sina egna känslor styrs alltså av normer om att hålla tillbaka, att inte ge uttryck för vissa typer av egna känslor i arbetet. Detta kan kopplas till sociala representationer om professionalitet i vårdrollen. Att ständigt undertrycka, inte få ge utlopp för egna känslor, kan ge upphov till emotionell stress. Viktig blir då gemenskapen med och stödet från andra vårdare, att kunna tala öppet med kollegor om sina känslor. Det kan ske då de intagna inte är närvarande, i personalrum eller andra platser utanför avdelningen. Personal- och handledningsrum fungerar då som personalens ”emotionella zoner” (Crawley 2003). Detta knyter an till begreppen *frontstage* och *backstage* (Goffman 1959; Collins 1988; Collins 2004). I interaktionen med intagna *frontstage* visar vårdarna sin professionella roll. *Backstage* tillsammans med kollegor i personalrummet visar man sina ”verkliga” känslor. Såväl tillgång till arenor som tid för så kallade *backstage*-handlingar är dock ofta begränsade i vårdarnas arbetsmiljö. Vad

som är *frontstage* och *backstage* kan dessutom variera över tid och mellan olika avdelningar och olika fängelser. Detta beror på olika fängelsers och avdelningars tradition, fysiska miljö och typ av specialisering. Det är långt ifrån vid alla fängelser som det finns lokaler där vårdare kan träffas i grupp, ”slappna av” och ha tid att diskutera svårare sidor av arbetet i en lugn miljö.

Innebär kriminalvårdares arbetsuppgifter ett mer komplext emotionellt arbete än andra typer av arbeten där känslor ska hanteras? Hochschild (1983) jämför den mycket vänliga och alltid leende flygvärdinnan med den tuffa indrivningsmannen. Kriminalvårdare utför ett emotionellt arbete som kan jämföras med såväl flygvärdinnans som indrivningsmannens. De hjälper intagna med olika uppgifter, till exempel att ringa myndigheter, samtidigt som de ibland måste uppvisa en bestämd attityd, till exempel vid visitationer och urinprov. Inom åtminstone behandlingsavdelningar på fängelser kan man tala om organiserad emotionell omvårdnad (Lopez 2006). Det handlar om ett finstämt interagerande där känslor av olika slag kommer till användning i ett komplicerat relationsarbete grundat i etablerandet av en positiv, substantiell relation mellan vårdare och intagen. På vårdare med säkerhetsuppgifter ställs andra krav. De olika grupperna ger tydliga uttryck för olika förhållningssätt i arbetet och för olika sociala representationer om de intagna. Kriminalvårdare arbetar således i en organisationsstruktur som ger upphov till skillnader i det emotionella arbetets karaktär inom kåren. Detta skapar i sin tur olikheter i fråga om emotionella erfarenheter. Negativa och positiva konsekvenser till följd av en omfattande hantering av emotioner i arbetet blir då olika mellan olika vårdargrupper. Kriminalvårdarnas emotionella arbete och deras sätt att hantera känslor kan således relateras till subkulturella delningar utifrån olika typer av avdelningar och olika typer av arbetsuppgifter.

Ett arbete mättat med formella regler och ritualer

Ett viktigt resultat av våra studier är kriminalvårdarnas uttryck för vikten av kollegial sammanhållning. Nödvändiga likheter i tänkande och handlingsmönster visavi de intagna, personlig säkerhet och arbetstillfredsställelse var samtliga viktiga aspekter av arbetet som ansågs beroende av denna. Sammanhållningen, främst inom arbetsgruppen, betonades vara den kanske allra viktigaste orsaken till att stanna kvar inom kriminalvården. Den kollegiala lojaliteten framhålls som grunden för att orka med arbetet:

Självklart gruppen! Saker och ting måste fungera och du måste känna stöd från dina kollegor.

(Kvinnlig kontaktperson)

Det är mer av vi och dom än man faktiskt tror. Man håller på sina kollegor. Det råder en viss kåranda, det gör det. Och det måste det göra också, ifall man ska kunna lita på sina kollegor. Så man inte blir huggen i ryggen.
(Manlig säkerhetspersonal)

Citaten speglar betydelsen av sammanhållning för vårdarna. Känslan av att tillhöra en enhet var det mest framträdande när kriminalvårdarna beskrev sin arbets-situation och relationen till kollegor. Det finns dock skillnader mellan citaten. Den kvinnliga kontaktpersonen och den manliga säkerhetspersonalen är involverade i olika ritualer. De skapar också inom sina respektive arbetsgrupper olika sociala representationer av de intagna. Den manliga säkerhetsvårdaren betonar relationer med intagna som ”vi och dom”. Någon form av vi-och-dom-tänkande mellan vårdare och intagna existerar på de flesta avdelningar, men betoningen och distansen är olika. Ytterligheterna härvidlag representeras återigen av behandlingsavdelningar och säkerhetsavdelningar.

Känslan av sammanhang och enhet blev också tydlig när man utförde uppgifter som visitation av bostadsutrymmen och träning med insatsstyrkan. Flera respondenter gav uttryck för stolthet genom att tillhöra och träna med gruppen. Andra studier visar att vårdarna ofta upplever spänning när man genomför visitationer och speciellt när man hittar otillåtna saker i cellen (Tracy 2004). Sådana interaktionsritualer är mycket viktiga för känslan av sammanhållning och tillhörighet. De ger en emotionell energi som svetsar samman vårdargruppen. Att genomföra visitationer och att hitta otillåtna saker bidrar också till bekräftelse av vissa sociala representationer om intagna; ”lita aldrig på en intagen”. Andra rutiner som att låsa upp cellerna, eskortering till arbetsplatser och övervakning av promenader, ingår som dagliga rutiner. Samtidigt utgör de en typ av maktritualer som stärker känslan av sammanhållning på en avdelning. Viktiga maktsymboler är sedan uniformen, nycklar, handfängsel och den personliga larmanordningen. Samtliga signalerar en maktasymmetri i relation till de intagna. Ritualerna står dock i relation till de sociala representationer som existerar på olika typer av avdelningar utifrån distinktionen mellan behandling och säkerhet. På behandlingsinriktade avdelningar omformas de formella rutinerna till ritualer i praktiken så långt att de närmast sätts ur spel. Orsaken är att de upplevs som både onödiga och ibland rentav stående i motsats till fungerande rehabilitering. En vårdare på en behandlingsavdelning indikerar detta genom att tala om den svenska mörkblå vårdaruniformen som en symbol för distans och strikthet:

De intagna vet att på avdelningen är jag ’blå’ men när jag möter en intagen i programverksamheten då är jag inte så ’blå’.

Flera respondenter menade att när de aktiverade sina personliga alarm så var man övertygad om att man snabbt skulle få hjälp av kollegor. Trots att det kan finnas negativa sociala representationer mellan avdelningar så sätts dessa åt sidan om larmet går. Den ritualen engagerar vårdare från alla avdelningar och känslan av sammanhållning blir överordnad allt annat. Här frammanas också en tydlig känsla av "vi" (personal) och "dom" (intagna).

Sammanfattningsvis: Känslan av sammanhållning bland personal på en avdelning är en mycket viktig aspekt av yrkeskulturen och förstärks i dagliga ritualer och rutiner. I en så reglerad och av formella ritualer mättad miljö som fångelser utgör, blir dock frågan central om hur formella regler och rutiner omtolkas och omformas till informell daglig praxis. Det finns här tydliga skillnader mellan avdelningar och mellan vårdare med olika uppgifter beträffande vad som lyfts fram som viktigt och vad som ses som hinder i arbetet.

Diskussion och slutsatser

Förändringar i kriminalvårdspolitik och organisation på senare år har gett avdelningsanknutna grupper av kriminalvårdare en ökad autonomi och självständighet att själva bestämma om olika rutiner och handlingsalternativ. Förändringarna har dock också inneburit ökad arbetsdelning och specialisering mellan olika typer av avdelningar och vårdaruppgifter. Avdelningarna har blivit mer olika till sin karaktär och kriminalvårdare har fått mer uppdelade uppgifter och roller. Till detta bör läggas ett mer beständigt villkor vilket starkt präglar vårdarnas kultur och yrkesidentitet: fångelser är på ett tämligen unikt sätt en krävande emotionell miljö i jämförelse med de flesta andra typer av arbetsplatser.

Ovanstående kan sammantaget sägas bilda ramen för kriminalvårdares arbete. Inom denna urskiljer vi tre olika typer av tankemönster "om andra" i kriminalvårdarnas arbetsgrupper. Dessa kan beskrivas i termer av sociala representationer som är både positiva och negativa för deras arbete. En första typ av sociala representationer rör de intagna. Dessa ses vanligen som manipulativa och opålitliga, ofta kombinerat med ett ganska nedsättande förhållningssätt. Bland vissa grupper av vårdare finns dock, trots en insikt om att intagna kan vara manipulativa, en ståndpunkt att de ändå ska behandlas med respekt och har resurser till förändring. För det andra finns ett nedvärderande tänkande om andra typer av avdelningar än den egna. Speciellt behandlings- och normalavdelningar beskriver varandra i ömsesidigt nedsättande ordalag. För det tredje finns sociala representationer om andra typer av kriminalvårdare. Detta innebär negativa föreställningar mellan kontaktmannavårdare med rehabiliterande arbete och vårdare med övervakning och säkerhet som sina huvuduppgifter. Kriminalvårdares inställning och förhållningssätt till varandra har sällan beskrivits i forskning. Crawley har dock i en studie beskrivit detta som "grupprivalitet" eller "avdelningsrivalitet" (2004

s 185-188, egen översättning). Bakom sådan rivalitet ligger naturligtvis sociala representationer grundade i avstånd och bristfällig kunskap om "den andre". Detta avstånd förstärks och fördjupas i den av oss studerade gruppen av den specialisering och arbetsdelning som skett genom organisationsförändringarna. De sociala representationerna har en integrerande sida, representationer gemensamma för hela kåren av vårdare, men också en tydlig differentiering i fråga om representationer specifika för olika avdelningar och grupper.

Kriminalvårdarnas vardagsarbete är exempel på vad Hochschild (1983) kallar emotionellt arbete. Det är emellertid ett mångfacetterat emotionellt arbete som växlar över tid. Vårdarna måste i sitt arbete spela över ett brett känsleregister. Ibland måste de agera "tufft" och ibland vårdande. Dessutom finns olika känsleregler och olika betoningar i det emotionella arbetet vid olika typer av avdelningar och i olika roller. Allt detta bidrar till stora variationer i det emotionella arbetets karaktär.

I vår undersökning blev det tydligt att kriminalvårdarna betonar en stark sammanhållning i den nära gruppen. Detta var fallet bland såväl vårdare med kontaktmannaskap som bland säkerhetsvårdare. Det vida uttrycket "sammanhållning" innehåller både lojalitet och socialt stöd. Det ger sannolikt en hög social densitet i gruppen i form av nära relationer och stark vi-känsla. Kriminalvårdarna i vår studie beskriver sammanhållningen i arbetsgruppen som mycket viktig för arbetstillfredsställelse och trygghet. Många uttrycker att detta är den huvudsakliga anledningen till att de stannar kvar i sitt yrke. Sammanhållning upprätthålls och befästs i situationer där vårdarna tränar tillsammans, samt i de många dagliga rutinerna ute på avdelningarna. Sådan träning och sådana rutiner utgör olika interaktionsritualer, gemensamma aktiviteter som ger kriminalvårdargruppen emotionell energi och stärker deras gruppsolidaritet. Vissa rutiner och symboler används också för att markera makt och status, särskilt när de hanterar och kommunicerar med intagna. Det finns som vi ovan diskuterat emellertid skillnader mellan hur kriminalvårdare i olika roller ser på betydelsen av rutiner och symboler. Vissa betonar nödvändigheten att "följa regelboken", andra betonar nödvändigheten av att tillämpa regler flexibelt och med omdöme. Ett larm verkar dock vara något som förenar kriminalvårdare av olika typer. Då glömmar man tillfälligt skillnader i tänkesätt och handlande.

Hur hänger sociala representationer, det mångfacetterade emotionella arbetet och de olika interaktionsritualerna samman, vilka utvecklas inom ramen för de villkor vi skisserat? Sociala representationer om andra än vårdarnas egen roll eller grupp framstår som mycket viktiga för den starka känslan av sammanhållning på avdelningsnivå. Det ofta sammansatta emotionella arbetet verkar stå i överensstämmelse med olikheterna mellan avdelningar och arbetsuppgifter, det vill säga att vissa typer av emotioner är mer frekventa inom vissa typer av avdelningar än

andra. Interaktionsritualerna markerar dels makt och överordning i förhållandet till intagna, men fungerar också som förstärkare av sammanhållningen i arbetsgrupperna. Sociala representationer, emotionellt arbete och interaktionsritualer är alla viktiga begrepp med vars hjälp vi kan förstå hur yrkeskulturer utvecklas, upprätthålls och förändras bland kriminalvårdarna. Som tankemönster påverkar sociala representationer hur det emotionella arbetet utvecklas, vilka emotioner som används och på vilket sätt samt hur formella regler och rutiner omsätts och utvecklas i det dagliga arbetet till en fungerande praktik. De senare – manifestationerna av de kulturella tankemönstren – återverkar på, förstärker och bekräftar de förra. Skillnader kan härledas till den pågående arbetsdelningen mellan vårdare med säkerhets- kontra rehabiliteringsuppgifter, samt till specialiseringen mellan olika avdelningar (normal- och behandlingsavdelningar) i svenska fängelser. Denna utveckling medför ökade olikheter i arbetsvillkor, distans och bristande kommunikation/dialog mellan olika grupper av vårdare.

Vi kan konstatera att det uppstår olika subkulturella delningar inom vårdarkåren, skillnader i yrkeskultur och yrkesidentiteter mellan grupper av vårdare, inte bara mellan olika anstalter utan också inom anstalterna. I denna studie har vi kunnat skönja tre huvudsakliga subkulturella delningar bland vårdarna. Säkerhetsvårdare (och säkerhetsavdelningar) betonar mer formella ritualer (räkning, kroppsvisitation, rumsvisitation, etcetera) och ett mer avståndsskapande, tuffare emotionellt arbete. De utvecklar också en syn på intagna där de sociala representationerna är mer negativa (intagna är manipulativa, mer vi-dom-tänkande). Vid behandlingsavdelningar (och –anstalter) betraktas de formella ritualerna mer som ett ”nödvändigt ont”, som ofta hindrar kriminalvårdarnas relationsskapande arbete med de intagna. Ett emotionellt arbete av djupare och mer omvårdande natur betonas (stödjande samtal, påverkansprogram, gemensamma aktiviteter). De sociala representationerna om intagna där är mindre negativa; ”respekt för den intagne” betonas. Vid många normalavdelningar kan man finna ett mellanting. Formella ritualer prioriteras dock ofta och arbetet som kontaktperson sätts i andra rummet på grund av tidsbrist. Det emotionella arbetet vid normalavdelningar varierar mellan ”tufft” och ”relationsskapande”. De sociala representationerna av intagna där rör sig mellan närhet/respekt och distans/misstänksamhet.

Referenser

- Alvesson M (2003): "Att synkronisera föreställningar – Företagskultur och ledarskap". I Sandberg Å (red): *Ledning för alla. Perspektivbrytningar i arbetsliv och företagsledning* (s 223-249). Stockholm: SNS Förlag.
- Arnold H, Liebling A & Tait S (2007): "Prison Officers and Prison Culture". I Jewkes Y (red): *Handbook on Prisons* (s 471-495). England: Willan Publishing.

- Brottsförebyggande rådet (2006): *Hot och våld mot kriminalvårdens personal. Rapport 2006:5*. Stockholm: Fritzes.
- Chaib M & Orfali B (red) (1996): *Sociala representationer. Om vardagsvetandets sociala fundament*. Göteborg: Daidalos AB.
- Collins R (1988): *Theoretical Sociology*. USA: Harcourt Brace & Company.
- Collins R (2004): *Interaction Ritual Chains*. USA: Princeton University Press.
- Crawley E (2003): "Emotions and Performance. Prison Officers and the Presentation of Self in Prison". *Punishment and Society*, vol 6, nr 4, s 411-427.
- Crawley E (2004): *Doing Prison Work. The Public and Private Lives of Prison Officers*. England: Willan Publishing.
- Douglas M & Wildavsky A (1984): *Risk and Culture*. USA: University of California Press.
- Farkas M & Manning P (1997): "The Occupational Culture of Corrections and Police Officers". *Journal of Crime and Justice*, vol 20, nr 2, s 51-68.
- Goffman E (1967): *Interaction Ritual. Essays on Face-to-Face Behavior*. USA: Doubleday Anchor Books.
- Goffman E (1959): *The Presentation of Self in Everyday Life*. USA: Doubleday Anchor Books.
- Hochschild A (1983): *The Managed Heart. Commercialization of Human Feelings*. USA: University of California Press.
- Ireland J (2002): *Bullying Among Prisoners. Evidence, Research and Intervention Strategies*. England: Brunner-Routledge.
- Jodelet D (1996): "Sociala representationer: ett forskningsområde under utveckling". I Chaib M & Orfali B (red): *Sociala representationer. Om vardagsvetandets sociala fundament* (s 27-56). Göteborg: Daidalos AB.
- Johnson R (1996/2002): *Hard Time: Understanding and Reforming the Prison*. USA: Wadsworth Group.
- Kriminalvårdsstyrelsen (1998): *Personalenkät 1998. Personalens syn på sina arbetsförhållanden*. Norrköping: Kriminalvårdsverket.
- Kruml S & Geddes D (2000): "Exploring the Dimensions of Emotional Labour". *Management Communication Quarterly*, vol 14, nr 1, s 8-49.
- Kvale S (1996): *Interviews – an Introduction to Qualitative Research Interviewing*. London: SAGE.
- Liebling A, Price D & Elliott C (1999): "Appreciative Inquiry and Relationships in Prison". *Punishment and Society*, vol 1, nr 1, s 71-98.
- Liebling A (2000): "Prison Officers, Policing, and the Use of Discretion". *Theoretical Criminology*, vol 4, nr 3, s 333-357.
- Lindberg O (2005): "Prison Cultures and Social Representations. The Case of Hinseberg, a Women's Prison in Sweden". *International Journal of Prisoner Health*, vol 1, nr 2-4, s 143-161.
- Lopez S (2006): "Emotional Labour and Organised Emotional Care". *Work and Occupations*, vol 33, nr 2, s 133-160.
- Martin J (1992): *Cultures in Organizations: Three Perspectives*. New York: Oxford University Press.
- Moscovici S (1996): "Från kollektiva till sociala representationer: en kort historik". I Chaib M & Orfali B (red): *Sociala representationer. Om vardagsvetandets sociala fundament* (s 57-82). Göteborg: Daidalos AB.

- Nylander P (2006): *Kriminalvårdarens vardagsarbete. Handlingar, emotioner, föreställningar. Rapport nr 21*. Norrköping: Kriminalvården.
- Riley J (2000): "Sensemaking in Prison: Inmate Identity as a Working Understanding". *Justice Quarterly*, vol 17, nr 2, s 359-376.
- Silverman D (2000): *Doing Qualitative Research*. London: Sage.
- Sykes G (1958/1999): *The Society of Captives*. USA: Princeton University Press.
- Tiedens L (2000): "Powerful Emotions: The Vicious Cycle of Social Status Positions and Emotions". I Ashkanazy N et al (red): *Emotions in the Workplace. Research, Theory and Practice* (s 71-81). London: Quorum Books.
- Tracy S (2004): "The Construction of Correctional Officers: Layers of Emotionality Behind Bars". *Qualitative Inquiry*, vol 10, nr 4, s 509-533.