

# Tidskrift för **KRIMINALVÅRD**

---

Nummer 4 • 2013 • Årgång 68

## **Tema organisation**

En bra organisation – så ser den ut

Kriminalvården får ny organisation

Frivården ska stå på egna ben

Help! I am free

Norskt teaterprojekt i Sydafrika

Jag, en pysseltant

Berättat från häktet Göteborg

**Tidskrift för debatt om human kriminalvård**

Grundad 1946 av Svenska Fångvårdssällskapet

Utkommer med fyra nummer per år.





- 3** Redaktören har ordet
- 4** En bra organisation - så ser den ut
- 11** Kriminalvårdens nya organisation
- 13** Ny organisation för Åklagarmyndigheten
- 15** Kriminalvårdsregionernas framväxt - en historik
- 18** Help! I am free
- 21** Jag, en "pysseltant"
- 26** Utbildning av intagna minskar återfall
- 28** I korthet

## Tidskrift för **KRIMINALVÅRD**

NR4•2013•ÅRGÅNG 68

### REDAKTIONENS ADRESS

Tidskrift för Kriminalvård  
Box 2562 • 403 17 GÖTEBORG

### REDAKTION

Birgitta Göransson, ansvarig utgivare  
0708-261200 • birg.goransson@comhem.se

Gunnar Engström • 0705-180546  
gunnar.engstroem@comhem.se

Thomas Ekbohm • 0708-180544  
Thomas.Ekbohm@telia.com

Lars Metelius • 0706-965429  
lars.metelius@swipnet.se

Dennis Karlsson • 0725-149560  
dennis.karlsson@kriminalvarden.se

### REDIGERING

Frans Schlyter • frans.schlyter@gmail.com

### GRAFISK FORM

FormaViva • Linköping

**Manusstopp:** nr 1 2014 är 15 jan. 2014

Tidskriften utkommer med 4 nummer per år.  
Prenumerationspris 200 kr per år.  
Medlemskap privatpersoner  
inkl. tidskrift 150 kr per år.  
Prenumerationsärenden och register  
Hans-Olof Larsson • eskedalen63@gmail.com

**Postgiro:** 298060-5

**Tryckeri:** www.myran.biz

ISSN 0040-6821

Tidskrift för Kriminalvård utges sedan 1946  
med Svenska Fångvårdssällskapet som ägare.  
Åsikter och idéer som framförs i signerade artiklar  
eller i intervjuer står helt för artikelförfattarens eller  
den intervjuades räkning.

## Redaktören har ordet

---

Välkommen till ett nytt nummer av Tidskrift för Kriminalvård. I detta nummer fokuserar vi på organisationsfrågor. Kriminalvården står inför en omorganisation, åklagarmyndigheten och polisen likaså. Trender går genom organisationsvärlden; plötsligt ska alla pyramider rivas och några år senare proklameras res pyramiderna. Alla organisationer har för- och nackdelar. Problemet är att organisationer inte förädlas genom analys av vad som fungerar och vad som inte fungerar, utan att nya organisationer helt ersätter de gamla. En del upptäckta brister åtgärdas men nya problem skapas. Det spelar inte så stor roll om man har en vertikal eller horisontell organisation menar en del forskare. Det viktigaste är att uppdrag och mål kommuniceras med alla arbetstagare, uppifrån och ner och nerifrån och upp. Ordergivning utan dialog är inte effektivt.

Professor Annika Härenstam delar i detta nummer med sig av de senaste forskningsrönen när det gäller organisation och arbetsmiljö. Vad kan Kriminalvården lära av dessa rön? Redan vid den studie Härenstam genomförde år 1987 om "Arbetsmiljö i anstalt" kunde hon konstatera att goda arbetsprestationer och god hälsa framför allt var beroende av vilken ledarstil chefen hade. Trygg kommunikation på alla nivåer, delaktighet och inflytande över sin arbetssituation var grogrunden för en god arbetsmiljö och effektivitet inte centrala order uppifrån i envägs-kommunikation.

Att vara chef i offentlig sektor är betydligt svårare än andra chefsuppdrag. Det är viktigt inte bara att göra rätt saker utan också att göra dem på rätt sätt. Det är hur ledaren utövar sin makt som har betydelse för medarbetares arbetslust och arbetsinsats. Kriminalvårdens dubbla uppdrag, att verkställa straff och samtidigt arbeta med rehabilitering, ställer stora krav på att en levande dialog förs med de som arbetar längst ut i organisationen. Kriminalvårdens nya organisation, som kort beskrivs i detta nummer, har ökat den centrala styrningen och antalet chefsnivåer. Kulturell verksamhet i Kriminalvården utgår från enstaka eldsjälars verksamhet på enstaka enheter med stöd av lokal ledning. Två eldsjälars insatser inom konst, teater och musik har bidragit i detta nummer med inspirerande exempel.

*Birgitta Göransson*

Birgitta Göransson

[birg.goransson@comhem.se](mailto:birg.goransson@comhem.se)

# En bra organisation – så ser den ut

Hur ska en organisation formas för att ge förutsättningar att skapa bra verksamhet och en god arbetsmiljö?

Av Annika Härenstam



För ett par decennier sedan ledde jag projektet Arbetsmiljö i anstalt (AMA). Jag skrev min avhandling om arbetsmiljö, stress och hälsa i kriminalvården. Två tusen anställda vid sextiosju av Sveriges anstalter och häkten ingick i studien. En av de viktigaste observationerna var de stora variationerna i stressnivå och arbetsmiljö mellan olika anstalter. Förutom skillnader i klientel och sysselsättning för intagna förklarades skillnader mellan anstalter av ledarstil, kommunikation och tillit mellan nivåer från högsta ledningsnivån till vårdarna. På de anstalter och häkten där det fanns en obruten kedja av tillit och ömsesidig respekt för varandras kompetens uppifrån och ner och nerifrån och upp var stresshormonnivåerna och sjukfrånvaron bland vårdarna lägre och ambitionsnivån var högre i verksamheten. Dessutom fanns tendens till att det var mindre disciplinära incidenter och fler arbetade timmar bland intagna där det fanns god tillit i organisationen. Att arbeta i en organisation där kommunikationen inte flödar mellan dess

olika delar och där det finns rädsla för negativa konsekvenser om man gör fel, får alltså stora konsekvenser både för arbetsmiljön såsom var fallet i AMA studien.

Det finns mycket kunskap i arbetshälsorforskningen om individer och deras beteenden och om de största hälsoriskerna i arbetsmiljön men förhållandevis lite kunskap om hur organisatoriska förhållanden formar och påverkar hur arbetsmiljön ser ut (Härenstam 2008). Erfarenheterna från tiden som regionpsykiolog i kriminalvården och mitt forskningsarbete på 1980-talet har påverkat min fortsatta forskning. Ända sedan dess har jag utforskat hur organisatoriska förhållanden påverkar individers arbetsmiljö och hälsa. Under senare år har jag återvänt till att studera den offentliga sektorn. Denna gång handlar det om chefskap i kommunal sektor i ett projekt som heter CHEFiOS, (Chefskap, Hälsa, Effektivitet i Offentlig Sektor, [www.chefios.gu.se](http://www.chefios.gu.se)).

## **Chefskapets karaktär**

Att vara chef i offentlig sektor är något av de mest stimulerande, komplexa, men också mest krävande uppdragen som finns. Särskilt om man är chef i linjen med stark förankring i kärnverksamheten, daglig kontakt med medarbetarna och närkontakt med brukarna. Man befinner sig alltså mitt i centrum där planer, kompetenser, aktiviteter och konsekvenser av beslut möts. I sådana positioner går det inte att ha hålla fast vid uppgjorda planer och lita på att system och standardiserade processer fungerar som stöd i alla situationer. I det dagliga arbetet med människor sker ständigt oväntade saker och förutsättningarna kan förändras blixtnsnabbt. Att det är en uppgift man måste ha utbildning, intresse och begåvning för är känt. Det som varit eftersatt länge är kunskap om hur en organisation ska formas och underhållas för att ge goda förutsättningar till chefer i linjen. Vad behövs för att kunna leva upp till kraven på en effektiv och kvalitativ verksamhet i enlighet med lagens krav och politikernas intentioner men också skapa bra arbetsmiljö för sin personal och sig själva och samtidigt hålla budget?

## **Hur ska en organisation se ut som man kan vara en bra chef i?**

Det är enkelt uttryckt forskningsfrågan för CHEFiOS projektet. För att besvara den har jag samarbetat med psykologer, sociologer, företagsekonomer, arbetsvetare, statsvetare, folkhälsovetare och pedagoger i forskningen. Det är många års forskning och ett femtontal forskare från olika discipliner som har bidragit till resultaten och metoderna. Vi har också haft ett nära samarbete med chefer och experter i de organisationer vi studerat.

Under organisations- och arbetsvetenskapens guldålder på 1950-70 talen förekom mycket forskning som handlade både om organisation och arbetsmiljö. Många av de teorier, begrepp och metoder vi fortfarande använder har sitt ursprung i fältstudier från den epoken. Sedan dess har mycket hänt i arbetslivet, inte minst i offentlig sektor där man lånat in modeller om organisering och styrning från det privata näringslivet. Vi har samtidigt kunnat se att arbetsförhållanden i vanliga professionella yrken i offentlig sektor har försämrats från att vara de allra bästa i Sverige 1990 till att vara bland dem med de sämre 10 år senare. Vi har också noterat att status, lön och handlingsutrymme för första linjens chef har försämrats under samma tidsperiod. Nu står offentlig sektor inför stora pensionsavgångar. Och de unga vill hellre bli HR specialister än chefer. Det är mot denna bakgrund CHEFiOS projektet har utformats. Vi vill lyfta upp det viktiga jobbet som chef och bidra med kunskap som kan underlätta för chefer att ”göra skillnad”, det vill säga använda sin kompetens i ett av de mest stimulerande jobb arbetsmarknaden har att erbjuda.

## **Vad är CHEFiOS projektet?**

CHEFiOS projektet är ett forsknings- och utvecklingsprojekt baserat på en intervention i 9 verksamheter i fyra kommuner. Interventionen är en så kallad survey-feedback intervention. Det innebär att forskarna kartlägger och återkopplar resultaten till ledningsgrupperna. För att kunna utvärdera görs mätningar före och efter interventionen och resultaten i interventionsförvaltningarna jämförs med 22 motsvarande verksamheter i andra kommuner. I samtliga kommuner ingår förvaltningar med skolverksamhet, vård- och omsorgsverksamhet

och teknisk service. Datainsamlingen startade i april 2009 med en enkät till samtliga chefer. Förvaltningarna har kartlagts med fyra olika instrument.

### **Hur har cheferna det?**

Cheferna i både interventions- och jämförelseorganisationerna tillfrågades om hur de upplevde belastningar, stöd, resurser, arbetsmiljö och hälsa och baserades framförallt på en enkät utarbetad av forskare vid Institutet för Stressmedicin och Arbets- och Miljömedicin, Sahlgrenska akademien på basis av intervjuer med chefer i offentlig sektor. Samma enkät återkom två år senare.

### **Vad gör cheferna?**

Metoden ARIA (arbetsinnehållsanalys) har ett så kallat externt perspektiv vilket innebär att de utförs genom strukturerade intervjuer på ett sätt som i möjligaste mån bortser från enskilda individers värdering av situationen. Syftet var att kartlägga chefernas arbetsåtaganden, arbetets mål och innehåll och under vilka förutsättningar arbetet utförs. Här ingår också att identifiera så kallade illegitima arbetsuppgifter och undersöka varför sådana onödiga och oskäligen arbetsuppgifter förekommer mer under vissa organisatoriska förhållanden.

### **Hur ser organisationen ut och hur fungerar kommunikationen?**

Organisationsanalyserna har genomförts genom intervjuer med chefer och politiker i varje verksamhet. Denna information kompletterades med dokumentanalyser och enkäter om den formella organisationen. Här studerades bl.a. uppdrag, mål, beslutsnivå-

er, befogenheter och ansvar, möten, kontakter inom och mellan organisatoriska nivåer inklusive politiker, arbetets organisering, styrning och uppföljning av verksamheten, budgetprocessen och stödresurser till chefer på olika nivåer.

### **Hur ligger verksamheten till?**

Syftet var att spegla hur väl verksamheten fungerar i olika avseenden som kvalitet, budget, prestationer, brukarnöjdhet, arbetsmiljö med mera. I huvudsak har registerdata men även vetenskapliga databaser använts, t.ex. en enkät som besvarats av representanter från samtliga av landets kommuner. Här utvecklades och prövades även ett instrument som fångar chefers bedömningar av olika aspekter av sina organisatoriska förutsättningar att göra ett bra arbete. Verksamhetsanalysen gjordes i både interventions- och jämförelsekommunerna. Den upprepades våren 2011.

### **Resultat från enkäten**

550 chefer i sju kommuner besvarade enkäten första gången. Svaren har analyserats med en metod som kallas klusteranalys och är baserad på sju index, med frågor om belastningar som cheferna utsätts för och frågor om resurser som cheferna har tillgång till. Chefer som svarar på likartat sätt bildar ett kluster. Resultaten blir beskrivningar av typiska arbetssituationer. Det är viktigt att påpeka att det inte är individer som beskrivs i dessa kluster utan arbetssituationer som ger likartade effekter för chefernas hälsa och arbetsprestationer. Resultaten visar att det finns en stor variation i chefernas arbete; från situationer där cheferna trivs med sitt arbete, har god hälsa samt har bra resurser,

till andra förhållanden som ger stora hälso-  
problem och där en majoritet av cheferna  
vill sluta.

### **De gynnade**

Det typiska för denna arbetssituation är gott  
om resurser och få problem. I detta kluster är  
män överrepresenterade och det är vanligt  
att man är 55+. För verksamhetschefer och  
expertchefer är denna arbetssituation van-  
lig, och chefer inom de tekniska förvaltning-  
arna är överrepresenterade. Det finns inget  
stort övertidsuttag och trivseln är hög. Även  
hälsan är god och i stort sett alla räknar med  
att arbeta kvar.

### **De uppskattade**

Det utmärkande för denna grupp är att de  
har goda kontakter med brukarna vilket ger  
uppskattning och stimulans. I allmänhet är  
de enhetschefer och de finns i alla typer av  
verksamhet och merparten är kvinnor. De  
upplever att det finns goda stödstrukturer  
och få vill byta arbetsplats. Hälsan är god.

### **De uppbackade**



Cheferna i denna grupp har minst brist på  
resurser och de har mycket bra stöd från  
ledningen. Däremot har de en del problem  
med sina medarbetare. I allmänhet är det  
förhållandevis unga chefer som befinner

sig i denna situation och de finns oftast i  
tekniska förvaltningar och inom verksam-  
het för funktionshinder. De har god hälsa  
och de har inga planer på att byta jobb.

### **De fokuserade**



Dessa chefer har få kontakter med bruka-  
re. Oftast finns de i en stabsfunktion eller  
inom en teknisk förvaltning och har någon  
typ av expertbefattning, många är män och  
de har få underställda. Den organisation  
som de arbetar inom fungerar bra. Ett ut-  
märkande drag för gruppen är att de inte är  
nöjda med resultatet av sitt arbete och de är  
inte speciellt glada och positiva när de går till  
jobbet på morgonen.

### **De försummade**

Här finns få möjligheter att diskutera pro-  
blem med nivån ovanför. I stort sett fungerar  
samspelet med brukarna och medarbetarna.  
I huvudsak finns äldre chefer i gruppen, sär-  
skilt inom skolan och det är en viss överre-  
presentation av verksamhetschefer. Det  
bristande stödet från ledningen sätter sina  
spår; över hälften av cheferna i detta kluster  
vill sluta. De har inga akuta hälsoproblem,  
men sömnsvårigheter, en känsla av ensam-  
het och hög arbetsbelastning indikerar en  
hög risk för kommande hälsoproblem och  
sjukskrivningar.



## De utsatta



Denna grupp har framförallt problem med brukarna. De upplever också att det finns bristande resurser och stödet från ledningen är lågt. Cheferna i denna grupp har i allmänhet högskoleutbildning, är förvaltningschefer och finns inom skola/förskola. Många är under 44 år. De har problem med hälsan genom att de upplever hög stress, brist på energi och många känner ingen inspiration i arbetet. På sikt kan de bli en riskgrupp, för tillfället rapporterar gruppen hög sjuknärvaro medan sjukfrånvaron ligger på genomsnittet.

## De klämda



I första hand rapporterar gruppen problem med medarbetarna, men även andra problem förekommer. Dessutom saknas stöd från både ledningen och olika stödstrukturer. De allra flesta i denna grupp är enhetschefer, ofta inom vård- och omsorg, särskilt äldreomsorgen.

Hälsan i denna grupp är dålig och en majoritet vill byta arbetsplats och många vill sluta som chef. Endast 8 procent av cheferna i denna grupp är nöjda med sina prestationer i arbetet.

## De motarbetade

Cheferna i denna grupp har stora problem med såväl medarbetarna som brukarna. Dessutom saknas resurser och stöd från ledning och organisation. I gruppen är andelen kvinnor, högskoleutbildade och förvaltningschefer hög. Fördelningen mellan de olika verksamheterna är förhållandevis jämn, med en viss överrepresentation av vård och omsorg. Hälsostatusen är mycket dålig med sömnsvårigheter, stress och sjuknärvaro. Få är nöjda med arbetet och det är inte många som tror att de kommer att vara kvar om två år.

## Hur fungerar organisationen?

En väl fungerande kommunikation mellan relevanta aktörer är grunden för goda förutsättningar för chefskap. Aktörer, från den strategiska nivån (kommunledningen inklusive politiker) till enhetschefer intervjuades. Resultatet för varje förvaltning presenterades bland annat som ett sociogram som gav en gemensam, samlad bild av organisationen. För många ledningsgrupper gav bilden förklaringar till olika typer av bristande förutsättningar för chefernas arbete. Ett förenklat typexempel på en organisation som inte fungerar väl är den s.k. "getingmidjeorganisationen". Den operativa nivån är ganska isolerade från den strategiska nivån. Det finns inget sunt flöde av information nerifrån och upp och uppifrån och ned.



## Resultat av interventionerna

Man lyckades olika väl att genomföra goda förändringsprocesser i de förvaltningar som deltog i interventionsstudien. Analyser av effekter är ännu inte klara. Vissa framgångsfaktorer kan ändå identifieras i den kvalitativa utvärderingen. Utvecklingsarbetet måste ägas av dem som verkar i organisationen. Att förankra utvecklingsarbetet både horisontellt och vertikalt är en nyckelfaktor. De organisationer där den högsta chefen varit drivande har också varit mest framgångsrika. Ett väl förankrat utvecklingsarbete skapar också ett brett processägande vilket innebär att många personer känner ansvar för att arbetet blir framgångsrikt. I de förvaltningar där det skedde andra förändringar parallellt och som dessutom gick stick i stäv med den ansatsen till att förändra förutsättningarna i organisationen, innebär en extra svårighet. Ett förändringsprojekt måste gå att länka till andra aktiviteter och målså att det inte blir en extra börda. Det kan då vara kontraproduktivt. Cheferna i de förvaltningar som hade lyckats förändra strukturer som dialogarenor, beslutsstrukturer och kommunikationen och där chefer på olika nivåer och HR specialister såg att projektets intentioner kunde användas konstruktivt i det långsiktiga utvecklingsarbetet, vittnade om positiva konsekvenser för verksamhet och den egna och anställdas arbetsförhållanden.

## Slutsatser

Det är viktigt att synliggöra kunskap om vad som är viktigast för att verksamheten ska fungera väl, som är baserad på den konkreta vardagen i dagens organisationer. Det handlar om att återerövra makten åt dem som kan verksamheten bäst – cheferna som leder arbetet och de professionella medarbetarna som utför arbetet gentemot brukarna. Vi menar att vi bör lyssna på de chefer som har det direkta ansvaret att leda verksamheten och som har daglig kontakt med de professionella medarbetarna som ska göra jobbet. CHEFiOS konceptet kommer inte med en ny expertinitierad eller ideologiproducerad organisationsmodell. Istället ges verktyg som synliggör olika aspekter i en organisation som visar på hur möjligheterna ser ut för chefer att klara sitt uppdrag. En viktig komponent var att ge tid för reflektion och kunskapsuppbyggnad tillsammans i en redan befintlig ansvarig ledningsgrupp så att de kan dela värld och själva bestämma vad som ska göras.

### **Sammanfattningsvis kan CHEFiOS projektet beskrivas i några slutsatser och budskap.**

- Det är inte bara chefen det hänger på; sätt fokus på organisationen
- Bemyndiga operativa chefer och professionella att bygga ledningssystem och organisatoriska strukturer som utgår från de specifika förutsättningarna och som i första hand svarar mot basverksamhetens behov av stödjande strukturer
- Det går att få bra arbetsmiljö för chefer. Det finns stora variationer mellan olika offentliga arbetsplatser; det är alltså möjligt att forma goda förutsättningar i alla typer av verksamheter.

- Det finns systematiska skillnader mellan olika verksamheter – det har bl.a. att göra med att man har olika organisatoriska förutsättningar; allt är inte den enskilde chefs eller medarbetarnas fel!
- Att ”dela värld” underlättar vägen till det goda arbetet och en bra verksamhet

Även om CHEFiOS handlar mer om organisationen än om chefen kan några tankar kring vad den enskilde chefen kan göra avsluta kapitlet.

Ett gott ledarskap i dessa dagar kan innebära att vara ”kärringen mot strömmen”. Det är viktigt att som chef våga stå för professionella och erfarenhetsbaserade ståndpunkter. Våga säga nej när det är befogat och våga argumentera emot införande av nya

system, nya organiserings- och förändringskoncept som inte gynnar verksamheten.

Betydelsen av att ha goda tillitsfulla relationer åt alla håll kan inte nog betonas. Det behövs för att skaffa sig överblick, integritet och mod. Men det handlar också om att man måste ges tillträde till arenor och bli lyssnad på! Därför är ett chefskap alltid en del av ett system och utförs i relationer till andra. Att bygga strukturer för kommunikation uppåt, utåt och neråt, och ”dela värld” med andra är nödvändigt. Perspektiv och kunskap från organisationens olika delar måste länkas horisontellt och vertikalt. Det är en grund för att bygga tillit i en organisation. Det är den viktigaste mekanismen för att åstadkomma goda resultat och en bra arbetsmiljö för anställda och chefer. ■

---

Annika Härenstam

Annika Härenstam är professor vid Institutionen för sociologi och arbetsvetenskap vid Göteborgs Universitet. Referenser till CHEFiOS projektet finns på [www.chefios.gu.se](http://www.chefios.gu.se)

# Kriminalvårdens nya organisation

**Generaldirektör Nils Öberg** har fattat sitt första beslut utifrån Moderniseringsprojektets förslag.

– Förändringen är stor och handlar både om styrning och om myndighetens grundläggande struktur, säger Nils Öberg.

## **Huvudkontoret delas upp i nio avdelningar.**

En ny beslutsnivå direkt under generaldirektören införs. Den består av de nio avdelningscheferna.

Den nationella ledningen för kärnverksamheten stärks genom inrättandet av en nationell avdelning för frivård, en nationell avdelning för anstalt och häkte samt en tredje för säkerhetsfrågor.

Regioncheferna rapporterar till cheferna för nationella avdelningen för frivård och nationella avdelningen för anstalt och häkte.

Den geografiska indelningen i sex regioner behålls, och regionerna fortsätter att leddas av en regionchef.

På lokal nivå ska frivården organiseras för sig, skilt från anstalt och häkte.

Detta är några av de viktigaste delarna i generaldirektörens inriktningsbeslut om Kriminalvårdens övergripande organisations- och ledningsstruktur.

- Moderniseringsprojektet startade för drygt ett år sedan för att hantera brister i Kriminalvårdens styrning. Det saknades strategi och långsiktighet. Nu har projektet levererat förslag som innebär stora förändringar av såväl styrning och ledning som organisationens grundläggande struktur. Jag delar de flesta av projektets synpunkter, säger generaldirektören och fortsätter:

- Målet är att kraftsamla centralt på huvudkontoret för att bättre kunna styra och stödja kärnverksamheten och frigöra mer resurser till det klientnära arbetet.

## **Frivården ska utvecklas**

Ett viktigt konstaterande är att frivårdens utveckling kräver en ledning som över tid kan utveckla och ytterligare prioritera denna viktiga verksamhet. Det är ett av skälen till att särskilja frivård från anstalt och häkte både på nationell och på lokal nivå.

- Utgångspunkten är att renodla verksamhetsområden på lokal nivå – antingen häkte/anstalt eller frivård – vilket i praktiken kan innebära att vi får fler verksamhetsområden, och fler kriminalvårdschefer.

- Hur det ska se ut i varje verksamhetsområde är inte klart ännu. Efter dagens inriktningsbeslut tar en genomförandeorganisation över. Det finns frågor kvar att besvara.

### Fortsatt utredning

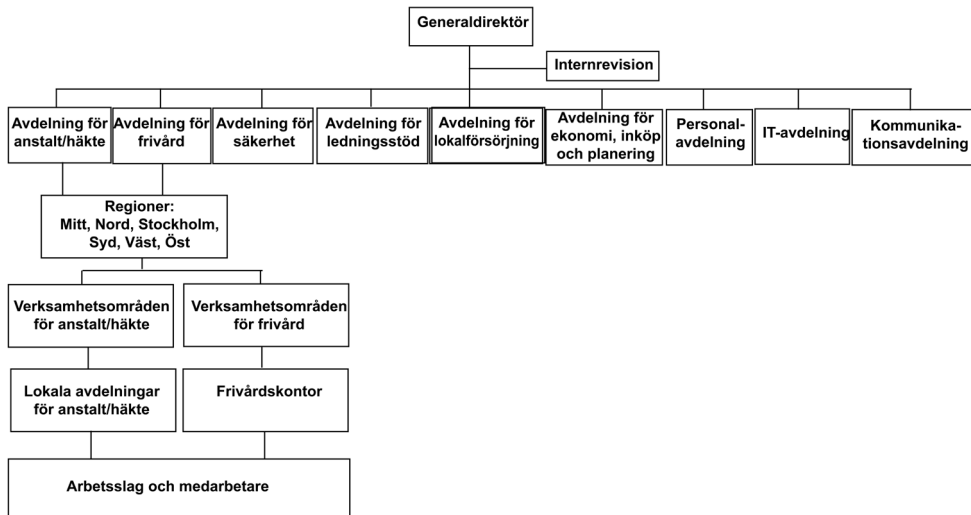
- Några delar av organisationen är under fortsatt utredning. Stora områden som är kvar handlar om transportverksamheten, möjligheten till ett gemensamt servicecenter och myndighetens IT-arbete. I takt med att förslag kommer in fattar jag inriktningsbeslut kring dessa.

Förberedelserna för genomförandet startar omedelbart, men generaldirektören poängterar att vårt ordinarie arbete inte får tappa fart och kraft på grund av omställningsarbetet.

- Våra medarbetare har rätt att kräva goda arbetsbetingelser även under förändringsarbetet. Berörda ska så snart som möjligt få veta vad förändringarna innebär i praktiken, så att oron för den egna rollen minimeras.

- Genomförandeorganisationen som leds av Hanna Jarl Källberg kommer att arbeta i minst två år, men hela omorganisationen kan ta ännu längre tid, säger Nils Öberg.

Texten är ursprungligen publicerad på Kriminalvårdens intranät den 11 november 2013.



# Ny organisation för Åklagarmyndigheten

Åklagarmyndigheten har fattat ett inriktningsbeslut för att förändra sin organisation. Syftet är att öka flexibiliteten i resursutnyttjandet, förbättra den strategiska ledningen och förbättra samverkan med polisen. Detta ska uppnås med färre och större organisatoriska enheter som ska ha samma upptagningsområden som polisens ”nya” regionala indelning.

År 2005 gjorde Åklagarmyndigheten en enmyndighetsreform. I dag finns det 39 åklagarkamrar och tre utvecklingscentra och en åklagaravdelning vid riksåklagarens kansli som är underställda riksåklagaren.

## Polisen

I slutet av 2012 beslöt riksdagen och regeringen att sammanföra Rikspolisstyrelsen och de 21 polismyndigheterna till en myndighet. Den nya myndigheten kommer att vara en enrådighetsmyndighet och dess operativa indelning indelad i regioner. I slutet av juni beslutades att polisens samverkansområden blir de nya regionerna. Varje region får en huvudort, det vill säga ett administrativt centrum.



**Nord:** Norrbotten, Västerbotten, Väster-norrland och Jämtland.

**Bergslagen:** Dalarna, Värmland och Örebro

**Mitt:** Gävleborg, Uppsala och Västmanland  
Stockholm: Stockholm och Gotland

**Öst:** Södermanland, Östergötland och Jönköping

**Väst:** Västra Götaland och Halland

**Syd:** Kalmar, Kronoberg, Blekinge och Skåne.

Polisen är tillsammans med domstolarna åklagarnas viktigaste samarbetspartners.

## **Åklagarmyndighetens inriktningsbeslut i korthet:**

- Organisationen ska ses över. Färre och större organisatoriska enheter inom den operativa verksamheten. Två nivåer; en central ledning och en operativ nivå. Utvecklingscentrumen ska bestå.
- Åklagarkamrarna ska sammanföras till åklagarområden som ska överensstamma med polisen nya regioner. Verksamheten ska bedrivas vid samma orter som idag. Ledningen för respektive åklagarområde ska vara placerad vid samma huvudort som polisens regionala ledning.
- En nationell åklagaravdelning på operativ nivå med riket som geografiskt område ska inrättas.
- Varje åklagarområde ska ansvara för budget, verksamhet, resultat och personal.
- Varje åklagarområde ska ledas av en områdeschef. Varje kammare leds av en kammarchef. Kammarcheferna ska ingå i områdets ledningsgrupp.
- Åklagaradministratörer ska stödja den operativa verksamheten, detta bör ske koncentrerat inom området.
- Den centrala ledningsnivåns huvuduppgifter ska även i fortsättningen vara styrning, uppföljning, utveckling, tillsyn, rättslig utveckling, central samverkan samt samordnad administration.

- Områdescheferna och chefen för den nationella åklagaravdelningen ska regelbundet delta i möten med den centrala ledningen.
- Alla medarbetare ska även fortsättningsvis vara anställda.
- Den nya åklagarmyndighetens organisation ska i enlighet med ovan angiven inriktning genomföras per den 1 oktober 2014.

Ett särskilt genomförandeprojekt kommer att inrättas, där den breda erfarenheten och kompetensen inom myndigheten ska tas tillvara. Projektet kommer att ledas av en projektledare som rapporterar till verksamhetsledningen. Projektet kommer dessutom att bestå av ett antal arbetsgrupper vars uppgift är att utarbeta beslutsunderlag och praktiska lösningar för ett effektivare arbete. De grupper som kommer att bildas kommer bland annat att hantera åklagarområdenas struktur, jour och beredskap, ärendehantering, anpassning av styrdokument och organisationen av riksåklagarens kansli.

Horisont ställer sig frågan om denna regionala indelning kommer att bli gemensam för hela rättskedjan? ■

# Kriminalvårdsregionernas framväxt – en historik

Av Gunnar Engström

## Bakgrund

År 1945 antog statsmakterna en lag om verkställighet av frihetsstraff som gjorde vistelse i gemensamhet på öppna eller slutna anstalter till regel och vistelse i ensamcell till undantag.

Reformen ledde inledningsvis till en alltför okontrollerad gemensamhet samtidigt som antalet intagna fortlöpande ökade på landets fängelser. Fångvården hamnade i svår kris och eftersom resurserna för den nya behandlingen var begränsade var situationen alarmerande.

## Räjongplan för fångvården (SOU 1952:21)

År 1952 lämnade fångvårdsutredningen sitt slutbetänkande ”Räjongplan för fångvården” som kom att rädda fångvården ur krisen. Planen accepterades av regering och riksdag och innebar att år 1953 fördelades anstalterna på fyra geografiska regioner, nämligen norra, östra, västra och södra. Småningom kom även häktena att ingå i räjongerna.

År 1956 tillkom interneringsräjongen och ungdomsräjongen i vilka ingick anstalterna för internerade och förvarade respektive ungdomsfängelse och unga - under 22 år – dömda till fängelse eller straffarbete (SOU:1955:40). När Kumlaanstalten togs i

bruk bildades den 1 juli 1964 den femte geografiska räjongen, inlandsräjongen. Specialräjongerna utökades också genom att Hinseberg tillsammans med Båtshagen bildade kvinnoräjongen.

Syftet med räjongplanen var att komma till rätta med den avsevärda centralstyrning som tidigare hade rått i fångvårdsstyrelsen. Alla intagna för vilka behandlingsplanering skulle utföras skickades till anstalter, där de ställdes i kö för att vänta på assistenter och läkare. När undersökningen var klar skickades rapporterna till fångvårdsstyrelsen där en arbetsbelastad tjänsteman så småningom skulle sätta sig in i ärendet. Denne skulle i sin tur dra ärendet för en byråchef för att få ett beslut. Och i flera fall hände det att den dömde redan frigivits när styrelsens beslut anlände till berörd anstalt.

Räjongchefens arbetsuppgifter skulle nu vara av behandlingsmässig natur och gällde främst klientdifferentiering. En målsättning för räjongplanen var att varje räjong skulle bli självförsörjande i fråga om behandlingsinsatser och lämpliga anstaltsplaneringar. En central fråga var att räjongchefen i största möjliga utsträckning skulle delta i behandlingskollegierna för att understryka vikten av att en ändamålsenlig behandlingsplanering för respektive intagen blev verkställd.



Räjongchefen var administrativt överhuvud för räjongens olika enheter. År 1964 inordnades skyddskonsulentdistrikten i de fem geografiska räjongerna och Fångvårdsstyrelsen bytte namn till Kriminalvårdsstyrelsen.

1953 års räjongsystem blev 20 år gammalt.

### **1973 års kriminalvårdsreform**

Efter hand tillkom en rad administrativa arbetsuppgifter som medförde att räjongledningen inte kunnat fylla den uppgift i behandlingsarbetet som ursprungligen avsågs i räjongplanen.

Genomströmningstakten, som en följd av de korta strafftiderna, bidrog också till att räjongledningen sällan fick den kännedom om klienterna som var tänkt från början enligt räjongplanen.

De tidigare åtta räjongerna ersattes nu enligt kriminalvårdsreformen år 1973 med 13 regioner, vilka omfattade ett eller ett par län och bestod av häkten, lokalanstalter och frivårdsdistrikt.

Utanför det regionala systemet förlades direkt under Kriminalvårdsstyrelsen 21 öppna och slutna riksanstalter. Frivården byggdes ut dramatiskt och började arbeta på ett nytt sätt där kontakten med andra samhällsorgan skulle få större vikt och där regionchefens uppgift som behandlingsansvarig förutsatte god kännedom om i princip varje klient oavsett om denne var häktad, fängelsedömd eller stod under övervakning.

Den nya organisationen kom att framstå som svåröverskådlig bl.a. på grund av de många fristående riksanstalterna. En genomtänkt differentiering var svår att genomföra utifrån de fängelsedömdas behandlingsbehov och inte efter strafftidens

längd. Riksanstalterna, som skulle ta emot intagna från hela landet, fordrade en central styrning för att undslippa att dessa enheter inte utvecklades i olika riktningar. Samtidigt var det en motkraft till de centraliseringssträvanden som kom att känneteckna regeringspolitiken.

### **Nya krav och organisationsformer**

En arbetsgrupp tillsattes i början av 1988 av dåvarande generaldirektören Björn Weibo (1987-1993) med uppgift att se över organisationen och göra det möjligt att förverkliga regeringens decentraliseringsdirektiv. Efter olika förslag från gruppen kom regeringen att slutgiltigt bestämma att antalet regioner skulle uppgå till sju. Som ett led i att skapa en decentraliserad organisation valde Weibo att också ha med regioncheferna i verkets ledningsgrupp för att markera den nya inriktningen. Vid sidan av sitt administrativa uppdrag skulle regionchefen leda, samordna och utveckla behandlingsarbetet och vidare främja samarbetet med viktiga samarbetspartner.

Under dåvarande generaldirektören Bertel Österdahl (1994-2003) genomfördes en omfattande omorganisation. Indelningen av anstalterna i riks- och lokalanstalter upphörde den 1 juli 1995 och ersattes med begreppen öppen och slutan stalt, alltså det som gällde före kriminalvårdsreformen. Kriminalvården omfattade den 1 mars 1996 – förutom den centrala administrationen och de sju regionerna 146 myndigheter inom områdena häkte, anstalt och frivård. Det ledde till en reduktion av antalet myndigheter och 37 större kriminalvårdsmyndigheter bildades som omfattade samtliga verksamhetsområden frivård, häkte och anstalt. Genom sammanslagning av frivård, häkte och anstalt till en myndighet var målet

även att öka integrationen mellan de olika kriminalvårdskulturer som rådde på häkte/anstalt respektive i frivård. Antalet regioner minskade till sex genom att Härnösandsregionen och Umeåregionen kom att bilda en region. Regionledning och kansli skulle integreras med Kriminalvårdstyrelsen och inte längre vara myndigheter.

Under generaldirektör Lars Nylén (2004-2011) infördes år 2006 Enmyndigheten och de 37 lokala myndigheterna upphörde. Syftet var bland annat att få en tydligare styrning, vilket delvis uppnåts redan vid utvärderingen efter sex månader. Utvärderingen genomfördes för att organisationen skulle kunna justeras. Regionledningen fick ett tydligt operativt ansvar i rak linje från Gd.

## Sammanfattning

En central uppgift för Kriminalvården, alltsedan räjongplanen år 1953 infördes, är decentralisering av verksamheten, vilket innebär att besluten skall fattas så långt ner i organisationen som möjligt och att kärnverksamheten skall ligga på lokal nivå. Den avsevärda centrala styrningen som var rådande i

början av 1950-talet ledde till en omfattande kris inom "Fångvården". Räjongplanen räddade fångvården och verksamheten gick in i lugnare period till fromma för personal och intagna. Räjongplanen togs till mönster för liknande administrativa anordningar utomlands – till slut även i England.

Nya krav och nya organisationsformer har efter mitten på 1970-talet och fram till början av 2000-talet införts. Högst på dagordningen under dessa reformsträvanden har varit decentralisering i betydelse att besluten och kärnverksamheten skall ligga så nära klienten som möjligt.

## *Hur ser de framtida reformsträvandena ut?* ▀

---

Gunnar Engström

Källor:

Räjongplan för fångvården (SOU 1952:21)

Räjongplanens fullföljande (SOU 1955:40)

Kriminalvård (SOU 1972:64)

Torsten Eriksson: Kriminalvård – Idéer och experiment 1967

Torsten Eriksson: Politik Och Kriminalpolitik 1977

Clas Amilon Eva Edstedt: Kriminalvård – insikter och utblickar

Ekbom Engström Göransson: människan brottet följderna 2011

# Help! I am free

Ett norskt teaterprojekt i ett sydafrikanskt fängelse.

---

Av Ulf Kjell Gör

2013-10-25 14:25 Gängbråk på Pollsmoor Prison – tio skadade. En intagen knivhuggen till döds och nio andra intagna skadade vid ett gängbråk mellan 26:orna och 28:orna.

**Välkommen till Kapstaden** och Pollsmoor Maximum Security Prison. Valet av typografi på fängelsets skylt vid entrén skulle passa bättre till en nöjespark, än ett av världens mest ökända fängelser. Pollsmoor ligger långs med en lummig boulevard i den penningstarka förorten Tokai. Omgivet av nybyggda gated communities, snofsiga affärsgator med prisbelönta restauranger. Här frodas den burgna sydafrikanska medelklassen.

På Pollsmoor Prison förvaras drygt 7 000 personer, i ett fängelsekomplex med 4 336 platser. Förutom en stor andel vuxna män, så hyser även anläggningen ett ungdomsfängelse för pojkar 14-17 år, samt en kvinnosektion där även småbarn bor.

Pollsmoors mesta kändis är Nelson Mandela, som satt här 1982-88. Andra berömda fångar är Walter Sisulu och Alan Boesak.

The numbers regerar på Pollsmoor. Tre gäng organiserar 90 % av de intagna männen. Enkelt uttryckt består 26-orna av di-

verseförbrytarna, 27-orna av mördarna och 28-orna av sexualbrottslingarna. Ett många gånger livslångt intatuerat medlemskap, som oftast skyddar dig på insidan, men därute väntar en annan sorts djungel med ett helt annat regelverk.

Till denna destruktiva miljö inbjöds en norsk teatergrupp, Vardeteatret, för att skapa teater. Året är 2010 och det är Department of Correctional Services RSA som initierar detta ovanliga projekt.

**Vardeteatret** har en lång och gedigen erfarenhet från teaterarbete i fängelser. Det började 2003 då man på Ila högsäkerhetsfängelse, utanför Oslo, satte upp Fyra fångar i en kyrka (A sleep of prisoners) av Christopher Fry. En stark pjäs, ett drömspel om fyra krigsfångar i fiendeland.

”Där stod jag, som aldrig tidigare i mitt liv besökt ett fängelse, öga mot öga med några av Norges tyngsta kriminella”. Så beskriver Vardeteatrets konstnärlige ledare Jo Skjønberg det första mötet med sina nya teaterlever.

”Det var bara att ta det från grunden. Rörelse och röstträning, improvisationsövningar, textläsning...”

Ur denna grupp på Ila-fängelset valde åtta intagna att gå vidare med att skriva en egen pjäs - en text om livet innanför murarna.

Framgången med Ila-projektet resulterade i att Vardeteatret etablerade sig som Norges första professionella fängelseteater. Året efter, 2004, erbjöds tio intagna att arbeta heltid under ett år, i Vardeteatrets lokaler på Rådhusgatan 19 i Oslo. En imponerande satsning av den norska Kriminalomsorgen.

**Men tillbaka till Sydafrika.** I teaterprojektet *Help I am free* på Pollsmoor Prison ingår, förutom Department of Correctional Services RSA, Nyanga Arts Development Centre NADC, en ideell organisation som driver lokala konstnärliga projekt, the Artscape Theatre Centre, en stor regional teater i Kapstaden, samt FK Norway-Fredskorpset, den norska fredkåren. Vardeteateret bidrar bl.a. med två teaterinstruktörer och en socialarbetare.

## September 2012

Efter två år av planering, möten i både Kapstaden och Oslo, har projektet äntligen börjat. Efter två veckors kurs i Hadeland, Norge, har nu de tre norska medarbetarna Julie Eriksen, Kai Kenneth Hanson och Stian Olderkjær, landat i Kapstaden. *Help I am free* har kommit till Pollsmoor Prison.

Introduktionsvecka. Norrmännen introduceras för teamet på NADC, Pollsmoor Prison och Artscape. Sightseeing i regionen.

## Oktober 2012

Efter ett par veckors projektplanering får norrmännen träffa en del intagna. Projektet är nu godkänt och kvalitetssäkrat av Pollsmoors Quality Assurance Committee.

Hur ska de intagna rekryteras? Tjugo deltagare är målet. Teaterarbetet ska inledas i januari 2013. Ensemblen måste vara klar före jul. Webbplatsen [helpiamfree.com](http://helpiamfree.com) skapas.

## November 2012

Presentation av teaterprojektet för de intagna. Först i tur står ungdomarna på Medium A. Ett mycket speciellt möte, där norrmännen får träffa de intagna i sina celler. 50 personer i varje cell. Informationsfoldrar och ansökningar tar slut efter fyra celler.

Några dagar senare är det möte med kvinnorna. Platsen är deras matsal. Mötet inleds med gospelmusik av en lokal pastor och en musikgrupp. Efter första presentationen kommer en ny grupp kvinnor, och ytterligare en...

Så är det dags för Medium B. Där de vuxna männen förvaras. Mötet sker på en soldränkt innergård, omgiven av avskalade trevåningshus i tegel. Gårdsplanen är sektionerad med höga stängsel. Scenen är som hämtad ur en Hollywoodfilm. Fångar i orangea kriminalvårdskläder spelar domino, kort, fotboll, promenerar eller bara hänger längs väggarna. Efter två innergårdsmöten tar ansökningarna slut. Så hörs musik från ett cellfönster. I en liten skrubbe spelar sex killar marimbamusik. De är Pollsmoors populäraste band som spelat ihop i några år. Kanske finns det också plats för ett band i teaterprojektet.

## Januari 2013

Teaterarbetet inleds. Uppsättningen *While we are waiting*, utvecklad och skriven av de intagna, är en text som bl.a. beskriver

de utmaningar man som exfånge ställs inför i försöket att återanpassas till samhället. Men texten ger också en unik och naken inblick i den eviga vardagen i Sydafrikas mest beryktade fångelse.

### **Vår/sommar 2013**

Åter till grunderna. Rörelse och röstträning, improvisationsövningar, manuskri-varseminarier, textläsning, gestaltning, sång och dans, repetitioner, repetitioner, repetitioner, genomdrag...

### **September 2013**

*While we are waiting* har premiär på the Artscape Theatre Centre i Kapstaden. En mycket speciell föreställning som ges inför 500 jublande personer.

Teaterprojektet *Help I am free* fortsätter... ■

Läs mer på [helpiamfree.com](http://helpiamfree.com)

Se bilder på [magnumphotos.com](http://magnumphotos.com) Mikhael Subotzky  
Ulf Kjell Gür är kulturproducent

# Jag, en "pysseltant"

Det kan tyckas banalt att kallas "pysseltant", men jag har vant mig, eftersom jag vet vad som döljer sig bakom det något banaliserande uttrycket. Själv kallar jag det "Skaparverkstad". Här är min berättelse.

---

Av Margita Persson

Jag kommer från ett socialt kooperativ som heter Karins Döttrar (ett hantverkskooperativ) och tillhör Vägen utkooperativen. Det finns en mängd olika aktiviteter på dessa kooperativ och de flesta har rehabiliterande sysselsättning. År 2004 började vi med skaparverkstaden på häktet i Göteborg. Arbetsinsatsen är gratis för Kriminalvården, men de står för materialkostnaderna.

Två gånger i veckan, på eftermiddagen, kommer jag till häktet där jag erbjuder de häktade kvinnorna att få sitta en stund tillsammans med mig. Vi dricker kaffe och pratar samtidigt som de kan göra ett fint vykort, dekorera en ask eller skrivbok, måla en tavelram, göra ett smycke eller lära sig akvarellteknik, handarbete, m.m. Någon kanske nu tänker: "Dagisverksamhet"?

Men det jag gör är mer genomtänkt än vad man kan tro. Jag har en lång konstutbildning bakom mig och är kunnig i många olika tekniker och material, något som underlättar och gör verksamheten mer seriös. Dessutom bär jag inte uniform och nycklar

(den som bär nycklarna har "makten", det går aldrig att komma ifrån); utan dessa attribut får jag lättare kontakt och deras förtroende.

## Varför behövs materialkunskapen?

Det finns ibland inget som kan irritera och få någon att ge upp, eller inte ta hantverket på allvar, som just att det är lätt av någon som inte har kunskap. Det kan störa själva mötet och samtalet för att deras frustration över att misslyckas blir så stor. Det är som att säga:

"Det du gör är inte viktigt, jag vill bara prata med dig egentligen, jag ser dig som ett barn".

Men det är inte heller så att jag ställer stora och oöverkomliga krav på deras hantverk; man får möta alla där de befinner sig i livet. Och ibland är också samtalet viktigare, och ibland tvärtom. I synnerhet när jag möter kvinnor från andra länder, där vi inte har något verbalt språk gemensamt.

## Ett annat sätt att tala

Ändå kan vi mötas och få en bra kontakt, materialet bjuder in till denna gemenskap.

Det är lättare att peka, visa och förklara med sina händer eller att jag tecknar hur de kan göra om de inte vet det själva. Jag minns i början, när man på häktet trodde att jag inte kunde ha de utländska kvinnorna, för att de inte kunde svenska eller engelska. ”Det är ingen idé, du kan ju inte prata med henne”, var en vanlig uppfattning.

Successivt visade det sig att språket inte alls var ett hinder i de möten jag erbjöd. Och det var nog en lättnad att få lämna sin cell och sitta med mig, även om det var i tystnad... att bli sedd, att få sysselsätta sina händer... en slags bekräftelse utan ord.

**Och det märkliga** är att det faktiskt ofta är så att vi inte alls är tysta; de berättar så gott det går, om sin sorg, om sin saknad och oro över sina barn, som var kvar någonstans i deras hemland, att de inte förstår det svenska rättssystemet, advokater som kanske är dåliga på att höra av sig och de frågar mig om saker, som om jag är gift och har barn och oftast undrar förvånat varför jag inte är gift?! Vilket är lite svårt att förklara eftersom det behövs lite mer ord till det. Har man inte ett gemensamt språk, kan man visa mycket genom gester och mimik och jag är inte rädd för att göra bort mig. Dessutom har jag den stora fördelen att jag kan teckna. Ibland har vi sjungit. Det är fascinerande att upptäcka våra likheter och musikaliska släktdrag. Jag har också en kartbok där de kan peka ut var de kommer ifrån, eller vilka länder vi varit i. Likheter och skillnader matkulturellt och naturmässigt. Och lite dans steg också; det blir både skratt o gråt.

I dag är det sällan någon som ifrågasätter om jag kan ha dessa kvinnor.

## Valmöjligheter och ett ”Jag”

Någon kanske undrar om jag måste ha så mycket material eller valmöjligheter?

Detta beror på två saker:

Den första tanken är: Det gäller att hitta något som passar just för den individ jag möter. Något som just ”hon” klarar av att göra, där det finns möjligheter att nå ett bra resultat. Vissa har kunnande och intresse redan innan, andra har kanske inte alls hållit på med något liknande. Vissa har mer tålamod än andra; det ska finnas olika svårighetsgrader och anpassat efter om det tar lång tid eller kort tid att göra. Vissa behöver utmaningar, annars blir de uttråkade. Andra behöver känna att de kan lyckas fastän de inte har så stort tålamod eller intresse. Har du ADHD kan jag inte begära att du ska sitta och pillra med små pärlor.

Och en del är där väldigt länge och hinner kanske göra allt du har att erbjuda. Skulle jag då bara ha till exempel korttillverkning, blir det tråkigt till slut.

**Den andra tanken** är: När du kommer till häktet, upphör valmöjligheter och att i stort sett kunna påverka din tillvaro. Du blir avpersonifierad, du har inte längre ett namn utan blir ett nummer, du får kläder som alla andra går runt i och en cell som ser likadan ut som alla andra celler. Vad händer då med ”jaget”? Och hur påverkar det ditt tänkande?

Samtidigt som man kräver att du ska ”tänka om”, ”bättra dig”, ha framtidsplaner.

Men för att inspireras till att ha några framtidsplaner, att se sina styrkor och svagheter, behöver man viss stimuli och en avpersonifiering ger mest uppgivenhet och får dig att känna maktlöshet. Jag vill att man hos mig kan få välja att göra något man känner att man klarar av, att få flera valmöjligheter.



ter och att upptäcka eventuellt nya sidor hos sig själv, utveckla det kreativa, det konstruktiva, att reflektera. Och jag kan tjäna som den som återspeglar, uppmuntrar, inspirerar och plockar fram deras fördelar och ser vad de kan, bekräftar. Vi pratar ofta om möjligheter eller tankar om framtiden.

**Något som** också är viktigt för väldigt många och starkt mänskligt: Oavsett var en människa befinner sig försöker man motverka sin avpersonifiering och skapa sig en egen sfär, förstärka sitt ”jag”, bygga bo, om man så vill. Även om det så är för en kort tid.

Tar man ifrån en människa dess ”jag”, identitet, blir det väldigt viktigt att försöka återskapa det. På ett fängelse där de sitter under lång tid kan man se hur de pyntar och smyckar sina celler. Kort från anhöriga, bilder från tidningar, texter och saker, allt för att påminna dem om vem de är och att det finns en värld utanför fängelsemurarna. På ett häkte är möjligheterna till detta, i allra högsta grad begränsat. Och på detta, dessutom denna isolering.

## Utvecklingen

Från början var ”skaparverkstaden” kanske mera menat som ett kreativt tidsfördriv, men med tiden visar det sig ha flera bottnar, som ni kanske förstår. Arbetet blir mer komplext, när man både ska hjälpa rent hantverkstekniskt och lyssna ordentligt, samtidigt och svara på det som sägs. I det här fallet är det bättre att möta få personer åt gången än att ha tio intagna samtidigt, som det kunde vara i det gamla häktet (som håller på att renoveras till gemensamhetshäkte). Det var nog i mesta laget. Vid de tillfällena hade jag önskat mig en medarbetare. De här enskilda sittningarna i det nya säkerhetshäktet gör naturligtvis också att de öppnar sig mera, man törs visa vad man egentligen känner. Jag är också mån om att ha en

bra kontakt med personalen på avdelningen och utgår från ett ”vi”-perspektiv, vad kan vi göra tillsammans för de intagna och hur det går ihop med arbetssituationen överlag? I bland ber man mig att jag ska prioritera någon som verkar särskilt nedstämd eller suttit länge isolerad, ofta har jag fått höra att det faktiskt har hjälpt, att de blir lugnare och mår något bättre; de kan till och med lämna mig med ett leende på läpparna. Kommunikation är viktigt! Och är det så att jag stöter på någon som uttalar självmordstankar anser jag det viktigt att personalen får veta att de kanske ska titta till dem lite extra. Jag har ju verkligen tid att kunna uppfatta sådant, eftersom jag sitter allt i från en halvtimme till en och en halv timme med personen. Jag ger dem (om möjligt) den tid som de kan behöva, vissa kanske bara har tålmod eller behov av en kort stund (t.ex. om de är nyintagna och inte hunnit landa än). Men i vissa fall kommer det fram saker som de behöver tid att få prata färdigt om, eller kommit igång med ett skapande, de behöver avsluta. Så jag anpassar mig ganska mycket efter individen. Viktigt är dock att säga, att jag inte utger mig för att vara psykolog; mitt utgångsläge är att möta dem som medmänniska. Men till min hjälp har jag en MI-utbildning och ”Fokusering” (kurs av Barbro Holmström).

## Intressanta iakttagelser

Ytterligare en iakttagelse i den verksamhet jag har och som jag finner väldigt intressant är det perspektiv som jag får genom kombinationen, hantverk och samtal. Ofta läggs fokus på bara det ena, som ”pratet” till exempel. Jag har noterat att människor som låter väldigt medvetna och ordentliga ibland avslöjar något helt annat när de ska göra något kreativt eller hantverksmässigt. Och ibland kan det vara tvärt om, någon som låter väldigt

”rörig” eller verkar dålig på att uttrycka sig verbalt kan visa att de är både smarta och kreativa. När man ska skapa något inleder du en process, ”tanke, ord, handling” eller kanske ”känsla, tanke, ord, handling”? Från en idé (och ev. ibland att formulera idén) ska du göra ett val, sedan utföra den och slutföra den också. Då uppstår följande frågor: är tanken realistisk i jämförelse med din förmåga eller det material som finns (eller som du väljer)? Hur gör du ditt val och har du förmågan att välja? Någon kanske är bra på att prata men sämre på att utföra det de pratar om. Här visar sig också känsloläget och förmågan som är olika vid olika känslolägen. Diagnoser kan ibland bli synliga när de ska göra saker. Vissa kan ha så svårt för val och att göra egna beslut, att de vill ha instruktioner in i minsta detalj. Andra klarar inte av att få några instruktioner alls. De kan antingen inte ta emot informationen eller reagerar starkt mot att få sådan, för de vet allt själva. Sorgligast tycker jag nog att det är när jag upptäcker hur vissa kvinnor gett upp sitt ”jag”, inte längre reflekterar, utan anpassat sitt liv till att vara till lags och låta andra ta besluten. Vilket kanske också lett till att de hamnat där de är.

### **Min arbetsmiljö**

Som det ser ut nu sitter jag i ett mötesrum med fåtöljer, ett bord och några stolar; nu trängs jag även med ett pingpongbord. Där finns inget vatten, inga avställningsytor eller toalett. Men där finns ett stort fönster som vetter ut emot staden och jag har börjat placera bordet vid detta. De tycker att det är härligt att ha den utsikten och se ut över staden och på himlen! Bara det kan vara en slags tröst och lugnande i motsats till cellerna där det är ganska mörkt och svårt att se ut. Utsikten kan också bli ett samtalsämne; även

om man inte kan språket så kan man peka på solen eller snön och visa vad man tycker om vädret. Eller peka på en kyrka och prata om sin tro.

**Jag försöker** få med de fem sinnen i verksamheten, därför brygger jag också kaffe i rummet, och om möjligt, även bjuda på en kaka till. Nybryggt kaffe är de inte bortskämda med. Det smakar gott och sprider en hemtrevlig doft och låter trevligt. Små detaljer kan göra så mycket och påverkar omedvetet. Sedan kan de gräva ner fingrarna ibland pärlor och paljetter och höra det rasslande ljudet och bli uppslukade av sitt letande efter det som man tycker är finast. Fly in ibland färg och form. Så ingenting är egentligen lämnat åt slumpen. Alla de små beståndsdelarna är viktiga för helheten!

**Allt material** jag har, förvarades förr i ett skåp, när jag var på det gamla häktet som nu renoveras. Sedan jag flyttade till det nya säkerhetshäktet bor jag i lådor. I början fick jag ha min verksamhet på olika ställen på plan 9, i mån av utrymme. Något skåp får inte ställas in i det rum jag är i. Jag har fått låna en vagn av verkstaden som jag har mina lådor på och den vagnen står sedan i ett förråd. Jag får hämta vatten längre bort i ett av ”benen” till kaffet och penseltvätt. Jag är beroende av att man låser upp åt mig på flera ställen, så det tar lite tid att komma i ordning. Mycket transportera, hämta, packa upp och ner. Eftersom det inte finns någon toalett i närheten måste man ta sig till personalrummet som också måste låsas upp. Man får inte vara akut kissnödig. Likadant är det för den som vistas hos mig. Det har ibland övervägts om man ska kissa i vattenhinken för penseltvätt. Det fanns ingen planering när detta byggdes för verksamheter över lag egentligen. Mer än ett litet motionsrum och en köksdel som

även hänger ihop med en soffhörna så att man ockuperar hela ytan även om de bara använder tv:n. Sen finns verkstaden för le-goarbete för de som kan ha "samsittning".

**Egentligen finns inte** min verksamhet, den finns inte med i någon planering och de har inte någon skyldighet att ha en sådan verksamhet heller. Ute på fängelserna finns det däremot en plan om att ha vissa aktiviteter, det bör till och med finnas. Men som det ser ut nu med de långa isoleringstiderna och personalens brist på tid blir min verksamhet mycket viktig och adekvat när det gäller "säkerhetstänket". En människa som mår dåligt blir en säkerhetsrisk!

**Faktum är** att man i en del andra länder är mycket bättre på att ha olika kreativa och skapande aktiviteter. När jag var på konferensen "Borders,inside/outside" i Marseille i somras och mötte människor som har kreativa projekt (teater, film, musik, konst, etc.) på både häkten o fängelser runt om i världen var en vanlig reaktion: "Men Sverige som varit ett föregångsland!?"

Ja, så vad har hänt?! Kikar vi kanhända för mycket på USA? Hårdare tag, högre "säkerhet", längre straff (se dokumentären "The house i live in" eller läs Mattias Hagbergs bok "Släpp fångarna loss"). Det ser mer ut som vi strävar bakåt än framåt, eller hur? ■

---

Margita Persson

# Utbildning av intagna minskar återfall i kriminalitet

En övergripande metastudie av utbildningsinsatser för intagna i anstalt i USA har undersökt om olika program för utbildning har någon effekt på återfall. Enligt studien finns det starkt stöd i forskningen för att utbildning minskar risken för återfall i kriminalitet med 13%.

RAND Corporation – en organisation i USA inriktad på forskning och analys – har utfört en metaanalys på 58 forskningsstudier som undersökt effektiviteten av utbildningsprogram riktade till intagna i anstalt i USA. Organisationen utför metaanalyser liknande Cochrane och är en ideell organisation som har stöd från byrån för rättshjälp i USA, the Bureau of Justice Assistance och U.S. Departments of Education and Justice.

Syftet med studien har varit att undersöka om den nuvarande forskningen ger stöd för antagandet att utbildning till intagna ger en minskning av återfall i brott.

I USA fanns 2010 1,6 miljoner intagna i statliga och federala fängelser. Varje år frigges ca 700 000 personer från anstalterna. Inom tre år efter frigivning har 40 % av dessa an-

tingen överträtt reglerna för frigivning eller begått nya brott. En tidigare studie som utvärderat initiativ för att minska återfall och underlätta återgång i samhället har kommit fram till att det intagna hade störst behov av för att minska riskerna för återfall i brott var utbildning, arbetsträning och anställning.

Läs- och skrivkunnigheten hos intagna i anstalt i USA är signifikant lägre än hos befolkningen som helhet. I en större studie 2003 visades att 40 % av de intagna bara hade basala kunskaper i läs- och skrivkunighet jämfört med 29 % av hela befolkningen. De flesta, 84 % av samtliga anstalter i USA, erbjuder utbildningsprogram till intagna. Det finns skillnader i om deltagandet i programmen är frivilligt eller tvingande. 44 % av staterna har antingen genom lagstiftning eller som policy att intagna ska delta i utbildning. 2004 rapporterades att 52 % av intagna i anstalt hade deltagit i någon form av utbildningsprogram.

Programmen som studerats har getts på olika anstalter över hela USA. Det är den största metastudie som gjorts hittills över vilka effekter utbildning till intagna har på återfall.

## Metoder som använts i metaanalysen

Forskarna i RAND-studien gjorde en övergripande systematisk litteraturoversikt där 1 112 dokument valdes ut i en första gallring. 58 forskningsstudier ansågs till sist uppfylla höga krav på vetenskaplig kvalitet och gick vidare till analys.

Studierna har jämfört intagna som gått utbildning med intagna som inte gått utbildning. Effektmått har varit återfall i brott och anställningar efter frigivning. Dessutom fanns det studier där man undersökt relationen mellan datorstödd undervisning och kunskaper i matematik eller läsning.

Risk för publikationsbias undersöktes men ansågs vara låg och inte påverka de funna resultaten.

I studierna som ingått i metaanalysen har utbildningsprogrammen haft olika inriktningar, från lärande på det som motsvarar svensk grundskolenivå till yrkesutbildningar och utbildningar på akademisk nivå. Forskningsstudierna hade utförts mellan 1980 och 2011.

Utbildningsprogram definierades som undervisning som hade en tydlig läroplan och gav något av följande:

- Baskunskaper i matematik, läsning, skrivande och i förekommande fall i engelska som andraspråk.
- Kunskaper motsvarande svensk gymnasieutbildning, General Education Development (GED).
- Universitetsutbildning
- Yrkesutbildning eller teknisk utbildning.

Undervisningen skulle vara ledd av en instruktör med behörighet (akademisk grad, licens eller certifiering) att undervisa på respektive nivå.

Begreppet återfall i brott mättes utifrån tre dimensioner; den definition av återfall som användes i studierna, tidsperioden mellan frigivning och noterat återfall och det statistiska metriska mått som använts.

Forskarna kontrollerade om användandet av olika definitioner gav någon skillnad i utfallen; det visade sig att detta inte hade något inflytande på resultatet d.v.s. lägre grad av återfall.

Samtliga studier hade en kontrollgrupp som interventionsgruppen jämfördes med. De som ingick i interventionsgruppen kunde ha genomfört en hel kurs/utbildning eller avbrutit programmet. Kontrollgruppen deltog inte i någon utbildning.

Metaanalysen har undersökt effektmått i studierna, (skillnaden i återfall, anställningar och uppnådda resultat i kunskapsnivåer efter datorstödd utbildning) mellan de som deltagit i utbildningsprogrammen och de som inte deltagit.

## Vad kom studien fram till?

Resultatet från metaanalysen var att utbildning av intagna i anstalt, totalt minskade risken att återfalla i kriminalitet med 13 % jämfört med de intagna som inte fått någon utbildning. Resultatet var stabilt både om man såg till de studier som hade högst kvalitet (randomiserade studier) och när man inkluderade studier med något lägre kvalitet (studier där man kompenserade för baslinjen).

I analysen försökte man hitta vilka egenskaper i utbildningsprogrammen som gav bäst effekt på återfall. Studien visade att oavsett vilken typ av program som gavs minskade de risken för återfall.

Sett till i vilken form utbildningen gavs och till grad av certifiering (i grupp, en-till-en, collegelärare osv.) gick det inte att se om någon typ av undervisning var bättre lämpad än någon annan. Däremot fick man resultat som visade på att lärare som också undervisade utanför anstalten i samhället, var mer effektiva i att minska återfall. Forskarna menar att de här lärarna bättre kunde, direkt och/eller indirekt, ge de intagna kopplingar till samhället utanför och undervisa på ett sätt som låg mer i fas med tillvägagångssätt, övningar och regelverk som används i traditionell undervisning. Detta menade man underlättade för intagna som fortsatte studier efter frigivning.

För de som fått en yrkesutbildning eller akademisk utbildning var oddsen för att få en anställning efter frigivning bättre än för de som inte fått utbildning. Det fanns ingen signifikant skillnad mellan de två utbildningsformerna.

Datorstödd undervisning kunde utifrån vissa studier ge bättre matematik- och läsförmåga, men resultaten som visade på detta var inte tillräckliga för att man kunde dra några slutsatser.

I studien undersöktes också kostnadseffektivitet i undervisningsprogrammen. 43,3 % av de intagna som inte fick utbildning

beräknades återfalla i brott inom en treårsperiod. Om utbildning gavs till de intagna skulle siffran sjunka till ca 30,4 %. Sett till den minskning i återfall med ca 13 % som resultatet visade, var kostnaderna för att ge undervisning jämfört med kostnaden för en intagen 1 på 8, d.v.s. för att förhindra att en intagen återföll i brott fick man ge åtta intagna utbildning. Den genomsnittliga tiden och kostnaden för en intagen som återföll i brott beräknades till 2,4 år.

Forskarna menar att utbildning är en intervention som kan påverka de flesta intagna, jämfört med andra typer av rehabiliteringsprogram som ges i anstalt. De understryker att det behövs mer forskning om klientutbildning där man undersöker och jämför vilka resultat man får av olika typer av undervisningsmetod, läroplan, längd på utbildningsprogram etc. och vilken inverkan de har på graden av återfall.

Avslutningsvis pekar man på att användningen av återfall som utfallsmått inte ger tillräckligt med information, utan det skulle vara bättre om framtida forskning undersöker hur olika program faktiskt påverkar tänkande och beteende; som motivation, utvecklande av konkreta förmågor, läs- och skrivkunnighet och skolresultat. ■

Källa:

Davis, LM et al (2013) Evaluating the effectiveness of Correctional Education – A Metaanalysis of Programs that Provide Education to Incarcerated Adults. RAND Corporation, [www.rand.org](http://www.rand.org)

### **Kriminologipriset 2014**

Två personer, Daniel S. Nagin och Joan Petersilia, delar på Stockholmspriset i kriminologi år 2014. Det delas ut årligen och prissumman är på 1 miljon kronor.

Årets pris hyllar två personer vars arbete bidragit till en förändring av användandet av fängelser och frivård, grundad på fakta om vad som fungerar – och vad som inte gör det.

Daniel S. Nagin är professor i offentlig förvaltning och statistik vid Carnegie Mellon University i USA. Genom sina studier i straffrättsliga påföljders avskräckande effekt på brottsligt beteende har han visat att fängelsevisiteter ofta inte minskar brottslingars återfallsgrad, utan istället ökar brottsligheten jämfört med frivårdsalternativ.

Joan Petersilia är professor i juridik vid Stanford University i USA. Hon har ägnat 30 år åt att studera påföljdssystemet och har haft stort inflytande på reformer inom kriminalvården. Petersilia är en stark förespråkare av evidensbaserad kriminalpolitik och en minskad användning av fängelser som straffmetod.

### **Kalifornien minskar antalet fångar**

Fler och fler fångar i Los Angeles county i delstaten Kalifornien släpps ut i förtid på grund av platsbrist och ansträngd budget. Personer dömda för vålds- eller sexualbrott kan komma ut i frihet efter att ha avtjänat 40 procent av strafftiden. Andra kan räkna med ännu kortare straff i förhållanden till den dom som avkunnats i domstol. En person som dömts till ett års fängelse kan släppas ut efter en månad. Män som dömts till mindre än 90 dagar i fängelse behöver över huvudtaget inte avtjäna något straff. För kvinnor gäller att ett fängelsestraff under 8 månader inte leder till någon inlåsning. Hittills i år har fler än 23.000 fångar släppts fria i förtid i Los Angeles county, som har en folkmängd på 9,9 miljoner invånare.

Olika förslag övervägs för att lösa situationen, att hyra in fångar i andra countys fängelser, att skicka 500 långtidsdömda till ett läger där de under övervakning av kriminalvården får lära sig att utöva brandbekämpning, eller att låta fångar med kort strafftid och behov av behandling för missbruk och/eller psykiska problem

avtjäna straffen i särskilda boenden med behandlingsprogram. Ledningen menar att det är viktigt att se till vilka intagna som verkligen behöver ta upp plats på anstalter och vilka som borde vara i någon form av program som minskar risken för återfall.

### **Australiens kriminalvård ställer frågan om budgeten kan användas till samhällsprojekt?**

De senaste 30 åren har Australien haft ett stadigt ökande antal klienter i fängelse. Nu försöker man minska antalet intagna genom att omfördela Kriminalvårdens budget till olika samhällsprojekt som syftar till att motverka uppkomsten av kriminalitet. De intagna i Australiens fängelser är överrepresenterade när det gäller fattigdom, låg utbildning, arbetslöshet, hälsa, förekomst av psykiska problem, alkohol- och drogmissbruk. Gruppen urinvånare är kraftigt överrepresenterade med andelen 27 procent av de intagna mot ca 2 procent av den totala befolkningen. När det gäller att överföra medel från kriminalvård till



lokala projekt som minskar återfall i brott utgår man från analyser av var brottslingen har sin hemvist, dit han ska återvända efter att han avtjänat sitt straff. Medel överförs till lokala projekt som kan reducera brottsligheten. Utvärdering sker kontinuerligt för att mäta effekterna om det påverkat antalet intagna m m. I Storbritannien har en liknande omfördelning lett till att myndigheter, frivilligorganisationer och den privata sektorn fått stöd till olika program. 2011 gavs domstolarna möjlighet att utdöma andra straff än fängelse. Detta har lett till att tre fängelser med totalt 800 platser har stängts.

#### **Slutsatser man dragit i**

Australien är att fängelser är en misslyckad form av institution eftersom den inte rehabiliterar kriminella utan tvärtom tenderar att fortplanta kriminalitet. Man ser dåliga sociala situationer och ekonomiska förhållanden som grundläggande drivkrafter för kriminalitet. Resurser ska flyttas från att underhålla anstalter till förebyggande åtgärder, tidig intervention och rehabilitering.

(I Sverige minskar också antalet intagna i fängelse genom en ny domstolspraxis med kortare fängelsestraff, men här ska man använda frigjorda resurser till att renovera äldre och slitna fängelsebyggnader.)

### **Smygprivatisering av den svenska kriminalvården**

Det är den norska fackföreningens Fængsel- og Friomsorgsförbund som på sin hemsida i stora svarta rubriker skriver om snikprivatisering av svensk kriminalomsorg. De anser att vaktbolag med oerfaren arbetskraft utför arbeten som egentligen borde utföras av kriminalvårdspersonal. Vaktbolagen transporterar bland annat klienter från häkte till domstol, till sjukvård och till behandlingshem. Den norske fackföreningsledaren Geir Bjökli menar att "Privata företag bör hållas på behörigt avstånd från de trygghetsskapande kärnuppgifterna som försvar, polis och kriminalvård. Det ska vara facklärdade offentligt anställda som utför dessa uppgifter och som har möjlighet att bruka fysiskt våld samt garanterar rättssäkerheten. Detta ska inte lämnas ut på anbud."

### **Uppseendeväckande bra resultat mot våldsbrott**

Inga återfall i våldsbrott. Det är resultatet som redovisas i en treårsuppföljning av MFTC-behandling (Multidimensional Treatment Foster Care) som gjorts av Lunds universitet.

MFTC är en behandlingsmetod inom SiS för ungdomar. Den utgår från en kvalificerad utredning på institution. Därefter placeras den unge i ett familjehem som får ett kvalificerat dagligt stöd. Parallellt får den unges föräldrar lämpliga behandlingsinsatser. Ingen av de ungdomar som fått behandling enligt MFTC har återfallit i våldsbrott tre år efter utskrivningen medan 41 procent av de ungdomar som fått traditionell behandling återföll.

MFTC innehåller följande komponenter, en samordnare för alla olika insatser, en familjeterapeut som arbetar varje vecka med den biologiska familjen, en individualterapeut med fokus på dagliga framsteg för den unge, färdighetsträning i olika situationer, handledning av familjehemmet där den unge vistas, nära samarbete med skolan och ett familjehem som ger dagligt och kvalificerat stöd till den unge. Det handlar om ungdomar med en komplex problematik som behöver omfattande och strukturerat stöd.



## Vill du debattera kriminalvård?

Tidskrift för Kriminalvård är öppen för alla som vill debattera kriminalvård utifrån humanistiska utgångspunkter. Ditt bidrag kan grunda sig i vetenskap och/eller erfarenhet, privat eller professionell.

Inled en ny debatt redan idag – skriv till:

Tidskrift för Kriminalvård  
Box 2562  
403 17 Göteborg

[birg.goransson@comhem.se](mailto:birg.goransson@comhem.se)