
KULTUREN I FÆNGSLET - RESOCIALISERING

Et kvalitativt studie af fagprofessionelles oplevelser af
fængelskulturen kontra resocialiseringen

Gruppe 13: Henriette M. L. Sørensen

Studienummer: 20191272

4 semester 2021- Kandidatspeciale

Vejleder: Marlene Spanger

Antal ord: 22875

Abstract

The purpose of this thesis is to explore the significance of prison culture on the resocialization process in Danish prisons, based on the theory of prisonization and the theory of surveillance and conviction. This thesis presents relevant experiences of professionals who have had their daily walk in prison. The empirical data investigates several perspectives and consists of five qualitative interviews as well as autoethnographic texts, all of which have contributed to this study. Donald Clemmer and Michel Foucault's theories from above is examined and evaluated while the methodological process is presented in order to provide transparency and ensure the credibility of the data. The data is analyzed based on a set of themes and subthemes and is compared to the theory and research, in order to provide a comprehensive examination of the resocialization process and answer the problem formulation.

The approach to the analysis of the empirical data results in a discursive conclusion, which is based on the thesis' arguments and views. Summarizing the utilized research and explaining the theories that are fundamental for the validity of the thesis makes it possible to illustrate the shortcomings and challenges in relation to the resocialization process. Finally, the analysis concludes that resocialization does not exist in Danish prisons because the focus on static safety has overshadowed the dynamic safety. The analysis contributes to this field of research with a critical perspective that draws attention to the problem and proposes more research.

INDHOLDSFORTEGNELSE

INDHOLDSFORTEGNELSE	2
TRO- OG LOVEERKLÆRING	4
KAPITEL 1: INDLEDNING	5
Problemfelt: Resocialisering og kulturen i fængslet	6
Problemformulering	10
Afgrænsning	10
Opbygning af specialet:	11
KAPITEL 2: LITTERATURREVIEW	11
Tema 1 – Fængselskulturen kontra Resocialiseringen:	12
Tema 2 – Tiltag kontra Resocialiseringen:	16
Delkonklusion	19
KAPITEL 3: TEORI	20
Fængselskultur - prisioniseringsprocessen	20
Disciplinering - Overvågning og straf	23
KAPITEL 4: METODOLOGI	24
Kulturanalyse- Hastrup	25
Kvalitativ semistruktureret interviewmetode:	27
Operationalisering af interviewguide	30
Udvælgelseskriterier og rekruttering af informanter	30
Forskerens rolle – semistruktureret interview	32
Præsentation af informanter	32
Autoetnografisk metode:	34
Forskerens rolle – autoetnografi	36
Præsentation af empirisk materiale	38
Ethiske overvejelser i metodologien	38
Kvalitetssikring	40
Validitet:	41
Analysestrategi	42
KAPITEL 5 ANALYSE: KULTUREN I FÆNGSLET KONTRA RESOCIALISERINGEN	42
Udfordringer i forbindelse med nedskæringer samt et øget fokus på den statiske sikkerhed	43
Diskussion:	52
Relationen mellem ansat og indsat – set fra de ansattes perspektiv	54
Diskussion	62

TITEL

Udfordringer ved arbejdskulturen i forbindelse med resocialiseringen	63
Diskussion:	74
KAPITEL 6: DISKUTERENDE KONKLUSION.....	76
LITTERATURLISTE	82

TRO- OG LOVEERKLÆRING

Det erklæres herved på tro og love, at jeg egenhændigt og selvstændigt har udformet nærværende projekt. Alle citater i teksten er markeret som sådanne, og projektet eller væsentlige dele af det har ikke tidligere været fremlagt i anden bedømmelsessammenhæng.

Jeg er bekendt med reglerne for eksamenssnyd, herunder også plagiering og har læst Aalborg Universitets regler på:

<https://www.aau.dk/uddannelser/studievejledning/regler/plagiat>

Jeg er bekendt med, at overtrædelse af reglerne vil blive indberettet for rektoratet og i sidste ende kan ende med bortvisning.

Endelig står jeg inde for, at antal ord anført på forsiden stemmer overens med virkeligheden.

KAPITEL 1: INDLEDNING

Formålet med dette speciale er at undersøge fængselskulturen, og hvilke påvirkninger det kan have for de indsatte i forhold til resocialiseringsprocessen. Drivkraften bag dette speciale er min store interesse for resocialisering, og med en baggrund som både socialrådgiver og seks års erfaring som fængselsbetjent, har opmærksomheden været rettet herimod.

Begrebet resocialisering bruges oftest i dansk kontekst, når det omhandler et forsøg på at, - inkludere tidligere indsatte i normalsamfundet igen efter endt afsoning. Jeg har valgt at tage afsæt i, hvordan kriminalforsorgens egen vision er i forhold til resocialisering. Den resocialiserende indsats ud fra kriminalforsorgens perspektiv er, at det er afgørende for at gøre Danmark til et mere trygt og sikkert samfund. Dette gennem målrettede indsatser med støtte og motivation fra de ansatte med henblik på at leve et kriminalitetsfrit liv (kriminalforsorgen, 2021).

Jeg vil undersøge hvordan det resocialiserende arbejde er til stede, og i så fald om, fængslet kan løfte opgaven, og hvilken betydning fængselskulturen har for dette. Jeg finder det derfor nødvendigt, - at forstå kulturen i fængslet for at få en forståelse af det arbejde, der udføres.

Der har i den seneste tid været et stort fokus på at øge sikkerheden for de ansatte i fængslerne, hvorfor det er interessant, om dette har haft konsekvenser for resocialiseringen.

Endvidere kan afsoningen i sig selv være af betydning i forhold til hvordan fængselskulturen får indflydelse i den enkeltes liv, hvilket eksempelvis kan afhænge af kulturen i det respektive fængsel.

Fængselsinstitutionerne kan være forskellige i deres fremgangsmåder og holdninger til de indsatte grundet de forskellige agendaer de befinder sig i, som kan være arrest, åben eller lukket regi, hvor dagligdagen kan have en alsidig struktur. Derudover afhænger det også af fængselspersonalets tilgang til de

indsatte, som ofte er præget af kulturen, hvorfor både struktur og tilgang fremhæves som en mulig udfordring der er værd at undersøge i forhold til det resocialiserende arbejde.

Ovenstående har ledt mig til at et genstandsfelt, som giver anledning til at sætte spørgsmålstejn, men også nye betragtninger til et system, som er et vigtigt led i forhold til resocialiseringen.

Følgende afsnit vil omhandle specialets problemfelt, som jeg vil præcisere i forhold til, de allerede nævnte udfordringer i forhold til resocialiseringen. Heraf vil specialets forskning komme til udtryk, hvoraf det endeligt vil være muligt at udarbejde konkluderende betragtninger, så der kan stedfæstes fokusområder for specialets problemfelt, - og vække en opmærksomhed herom.

PROBLEMFELT: RESOCIALISERING OG KULTUREN I FÆNGSLET

I det følgende,- vil jeg skabe et overblik over de udfordringer, jeg ser,- som grundlag for det resocialiserende arbejde i kriminalforsorgen.

Det er en samfundsmæssig opgave at resocialisere, ved at tilbyde og tilse, at lovovertræderen mødes værdigt med aktivitets- og uddannelsesmæssige tilbud, så lovovertræderen får de mest optimale vilkår for en kriminalitets fri tilværelse. Det er Kriminalforsorgens opgave at være med til at bidrage til et samfund bestående af mindre kriminalitet, hvorfor resocialiseringen i de danske fængsler er vigtig. Det er hensigten, at dette skal gøres gennem målrettede indsatser, så de indsatte hjælpes på vej mod et kriminalitetsfrit liv (Kriminalforsorgen, 2021).

De ansatte møder en del problemstillinger i deres daglige arbejde i fængslet, hvilket jeg i det følgende,- vil give en indsigt i.

I 2018 indgik regeringen sammen med Folketingets partier en flerårsaftale om kriminalforsorgens økonomi, hvor hensigten var at sikre en stærk Kriminalforsorg- et trygt og sikkert samfund (Justitsministeriet, 2017). Kriminalforsorgen fik tilført 600 mio. kr., og 250 nye fængselsbetjente med henblik på at optimere sikkerheden i fængslet grundet flere trusler mod betjentene (Kriminalforsorgen-om os, 2021).

Der er dog stoppet flere fængselsbetjente end der ansættes, hvilket har resulteret i et dårligere arbejdsmiljø i forhold til bemanning, udvikling af medarbejdere og resocialisering af de indsatte. Bemanningen er faldet med næsten 100 betjente fra 2018 til 2019, til trods for at der samtidig er blevet ansat mange, men afgangsen har været større end tilgangen i 2019 (VIA/Ritzau/, 2020).

En spørgeskemaundersøgelse af landets fængselsbetjente viste i 2018, at arbejdsmiljøet var forringet i forhold til sikkerhed, arbejdspress og relationsarbejde. Forringelsen er sket i takt med indgåelsen af flerårsaftalen for de ansatte (Fængselsforbundet, 2018).

Ovenstående kan have betydning for det resocialiserende arbejde på flere områder, idet relationsarbejdet forringes i takt med det øgede fokus på den statiske sikkerhed. Tidligere viste det sig, at danske fængsler lå i toppen, når det handlede om resocialisering grundet det store fokus på relationsarbejdet. En styrelse under det amerikanske sundhedsministerium har foretaget en undersøgelse, som viste, at danske fængselsbetjente og Kriminalforsorgen var nogle af de bedste til at resocialisere grundet det gode relationsarbejde (Fængselsfunktionæren, 2018).

Relationsarbejdet gør en stor forskel for de indsatte, når de får en positiv støtte fra fængselsbetjentene. Det er den dynamiske sikkerhed, som giver muligheden for relationsarbejdet, og hvis det ikke er til stede, kan det give flere konflikter. Uden relationsarbejdet bliver fængselsbetjentene ligegyldige for de indsatte, og personkendskabet til de indsatte er gennem relationsarbejdet, hvilket har stor betydning for sikkerheden i fængslet (Fængselsfunktionæren, 2017).

I 2019 kom det frem, at kriminalforsorgen ikke havde brugt ressourcerne på resocialiseringen, som lød af en sum på 200 millioner kroner i satspuljemidler. Bo Yde, som er formand i fængselsforbundet, mener, at der er for meget fokus på

den statiske sikkerhed, således at resocialiseringen ikke længere er et fokus (Fængselsforbundet, 2019).

Ovenstående har resulteret i, at stigende antal fængselsbetjente ikke føler, at de gør en forskel, og føler sig presset i deres arbejde. Det betyder også, at jo ringere forhold, der er for de ansatte, jo ringere vil forholdene for de indsatte ligeledes være. En forringelse af den dynamiske sikkerhed, som er selve relationsarbejdet betyder ikke kun, at personalet vil opleve flere voldsepisoder, pres og manglende kollegaer, men også at det bliver sværere at resocialisere,- og dermed at få forbedrede mennesker, der kan leve et kriminalitetsfrit liv i samfundet igen (Faurholdt, C., 2019).

Kriminalforsorgen har siden 1993 arbejdet efter et principprogram, som fastslår, at straffuldbyrdelse skal ske ud fra seks principper, hvoraf statisk sikkerhed er det, der er hovedfokus på nuværende tidspunkt. Idet fokus er på dette, overses de 5 andre principper, som er modstridende i forhold til Kriminalforsorgens hovedopgave og formål, som er medmedvirkende til at begrænse kriminaliteten. Det må derfor siges at være en diametral modsætning til det øgede fokus på statisk sikkerhed og forringelse af relationsarbejdet, hvorfor der er diskrepans mellem de to ting, som også er noget jeg vil kigge nærmere på i mit speciale (Principprogram, 1998).

Afslutningsvis vil jeg henlede opmærksomheden på fængselskulturen ud fra en artikel, der tager udgangspunkt i et ph.d.-studie af fængselsbetjentenes følelsesarbejde. Udover at fængselsbetjentene er mere end dobbelt så syge end andre grundet vold og trusler, viser studiet også, at meget af presset kommer fra det daglige arbejde med de indsatte, som kræver et smidigt følelsesarbejde. Det viser sig, at fængselsbetjentene skal kunne navigere i hele deres følelsesregister uden at miste kontrollen, vise sårbarhed og altid holde et vågent øje og agere upåvirket, til trods for at denne er på vagt. Fængselsbetjentene skal konstant forholde sig til de indsattes følelser,- og håndtere disse, samtidig med at de skal

håndtere egne reaktioner. Udover det foregår følelshåndteringen kollektivt, hvilket betyder, at betjentene er dybt afhængige af hinanden. Derfor bliver humor ofte brugt i forbindelse med en voldsom episode. En betjent, som står udenfor personalegruppen, er derfor meget sårbar, især hvis rammerne for sparring og støtte ikke er til stede (Raaby, Dorte Andersen, 2018).

Ovenstående giver et godt billede af endnu en problemstilling i arbejdet med resocialiseringen, som indikerer, at fængselskulturen kan være en udfordring i forhold til det resocialiserende arbejde.

PROBLEMFORMULERING

På baggrund af ovenstående, og ikke mindst egne refleksioner og erfaringer, er jeg kommet frem til følgende problemformulering:

”Hvilken betydning har fængselskulturen for det resocialiserende arbejde, og hvordan er det resocialiserende arbejde til stede?”

AFGRÆNSNING

Jeg vil i dette afsnit afgrænse projektets problemfelt for at skabe klare rammer for analysen,- og for at sikre en høj reliabilitet ved at redegøre for de til- og fravalg, jeg har taget for at skabe en grundlæggende forståelse for specialets problemfelt. Fokus i projektet er på fængselskulturen og den resocialiserende indsats,- samt de udfordringer, der opleves i forbindelse med dette.

Målgruppen for projektet er de ansatte, der opholder sig eller har opholdt sig i fængselskulturen. Det er ansatte indenfor kriminalforsorgens institutioner, såvel pensioner som åbne og lukkede fængsler. Der kan som nævnt være forskel på den enkelte institution, men jeg har valgt ikke at skelne eller sammenligne, men i stedet at give et billede af, hvordan relationerne og de forhold, der udspiller sig i fængselskulturen, kan påvirke resocialiseringen.

Jeg har valgt ikke at have fokus på de indsatte grundet specialets omfang, men også af den årsag, at det er de ansatte, der er fundamentet for at kunne opnå en god resocialisering, og ikke de indsatte. Endvidere på det grundlag, at det ikke er de indsatte, der kan ændre på eller som har indflydelse på den overordnede struktur og rammerne.

Derudover har jeg fravalgt at skelne mellem det kvindelige og mandlige køn i forhold til de ansatte, idet det kvindelige køn repræsenterer 47 og mænd 53 procent, hvilket betyder, at der stort set er lige så mange kvindelige ansatte fængselsbetjente såvel som mandlige (Kriminalforsorgen-karriere, 2021).

Jeg har fravalgt brugen af den kvantitative metode, idet jeg ønsker en vis dybde i specialet, hvilket jeg vurderer, at den kvantitative metode ikke vil kunne give mig, i forhold til det jeg ønsker at undersøge. Den kvantitative metode baseres primært ud fra målinger og statistiske undersøgelser, hvorfor jeg har gjort brug af den kvalitative metode (Bøgh, Hansen & Klemmesen, 2018, s. 287).

OPBYGNING AF SPECIALET:

Specialet er bygget op omkring en kulturanalyse af fængselskulturens betydning for det resocialiserende arbejde.

Jeg startede med at udarbejde en overordnet problemformulering ud fra studier om det empiriske materiale. Empirisamlingen består af udarbejdelse af en interviewguide, som jeg vil uddybe i det metodologiske afsnit.

Udover interviews har jeg benyttet den autoetnografiske metode ud fra mine seks års erfaring fra kriminalforsorgen, hvilket har været en udfordring i forhold til ikke kun at fremstå subjektivt, men også at forsøge at analysere mig selv ved,- at træde ud af egen krop, og se objektivt på det.

Empirien anvender jeg i den kvalitative analyse med inspiration fra de teoretiske overvejelser samt det af relevans fra litteraturreviewet, som sætter empirien i en videnskabelig kontekst.

Ydermere præsenteres valg af informanter og autoetnografisk materiale,- samt dets relevans for specialet. Endelig vil der være en præsentation af arbejdsprocessen i form af blandt andet etiske overvejelser, så det tydeliggøres, hvilke styrker og svagheder jeg har haft samt hvordan jeg har kvalitetssikret specialet. Afslutningsvis afrundes specialet med en diskuterende konklusion.

KAPITEL 2: LITTERATURREVIEW

I følgende afsnit vil jeg præsentere studier, som jeg har fundet relevante i forhold til specialets problemstilling. Jeg har foretaget søgninger i primært *Google Scholar*, *Projekt biblioteket* samt *Primo*, hvor jeg har anvendt søgeord som resocialisering, culture, prison community, kultur blandt ansatte i fængslet,

fængsel og kultur, roller i fængslet, fængselsbetjentens rolle, relationsarbejdet i fængslet, magt i fængslet, prisonisering m.m. Jeg har valgt at opdele litteraturstudiet i to temaer for at skabe bedre struktur samt sikre, at området jeg ønsker at undersøge, er dækket bedst muligt.

Temaerne er som følgende: *"Fængselskulturen kontra resocialiseringen samt tiltag kontra resocialiseringen"*, hvor der vil være knyttet fire studier til hvert tema.

Jeg har lavet et skema over disse, som ligger som bilag 1. Materialet har været en hjælp i forhold til at få yderligere kendskab til emnet samt at identificere en relevant problemstilling. Det har eksempelvis bidraget til specialets valgte teorier, udførsel af interviewguides m.m. samt sikret en kritisk gennemgang i forhold til emnet. Enkelte studier er lavet af staten, hvorfor jeg er bevidst om at deres dagsorden kan være en anden end forskningens. Dog har jeg brugt disse studier til at skabe et overblik over praksis, og ikke mindst har det givet en viden og indblik i systemet og arbejdsmiljøet, som ses at være yderst relevant for specialets problemstilling.

Jeg har herunder valgt at belyse de væsentligste pointer fra både litteraturen og eksisterende forskning.

TEMA 1 – FÆNGSELSKULTUREN KONTRA RESOCIALISERINGEN:

Nedenstående studier er inddraget for at kunne uddybe, hvordan resocialiseringen påvirkes af fængselskulturen, da flere af problematikkerne gør sig gældende i disse. Dette omhandler eksempelvis prisoniseringen, som kan have en betydning i forhold til resocialiseringen af de indsatte, der fastholdes i en negativ fængselskultur, idet den indsatte typisk, adopterer denne. Dette kan betyde, at fængselslivet kan være med til at begrænse og vanskeliggøre,- at støtte og motivere de indsatte til at leve et kriminalitetsfrit liv fremfor at resocialisere.

Endvidere opleves store problemer i forhold til sikkerheden i kriminalforsorgen til trods for det øgede fokus herpå. De indsatte møder ligeledes et udækket behov for uddannelsesmuligheder,- og meningsfuldt arbejde.

De ansatte oplever yderligere en negativ social kontrol i fængslet, hvor indspisthed og voksenmobning i svær grad er nogle af de faktorer, der peges på. Desuden opleves et hierarki blandt de ansatte, som giver en bestemt gruppe,- ansatte mere magt fremfor andre, hvor det er af betydning, om man er ude eller inde i varmen hos sine kollegaer. De ansatte er endvidere begrænset i den dynamiske sikkerhed, hvor det relationelle arbejde nærmest er uddødt. Dette giver en følelse af ikke at gøre en forskel samt en manglende følelse af sikkerhed i arbejdet.

Studiet *"Trusler og vold i danske fængsler og arresthuse"* er en undersøgelse udarbejdet af Linda Minke & Peter Scharff Smith i 2017, som er relevant at inddrage, fordi den omhandler det øgede fokus på den statiske sikkerhed og ikke mindst fængselskulturen, og hvordan den påvirker arbejdsmiljøet.

22 procent af de indsatte har oplevet trusler om vold fra ansatte, hvoraf elleve procent har været udsat for vold fra de ansatte (Minke & Scharff, 2017, s. 232-234).

De senere års politiske tiltag, hvor flere restriktioner har været indført, kan ligge til grund for det øgede konfliktniveau (Minke & Scharff, 2017, s. 233-234).

Flere betjente har udtalt, at de ikke har turde at gribe ind i frygt for kollegerne, hvilket viser, at mange betjente ikke tør at sige fra, idet der kan opstå en uhensigtsmæssig kultur i fængslet blandt personalet (Minke & Scharff, 2017, s. 241).

I 2015 afslørede Danmarks Radio, at der var en uheldig arbejdspladskultur blandt fængselsbetjentene. Det omhandlede mobning og udelukkelse af kollegaer, hvis de vidnede mod andre fængselsbetjente i straffesager, så blev de frosset ud. Den tidligere formand i fængselsforbundet, Kim Østerbye, udtalte, at problemet desværre var velkendt, for hvis man angiver en medansat, kan man lige så godt bede om forflyttelse med det samme (Minke & Scharff, 2017, s. 243-244).

Den dynamiske sikkerhed, som særligt indebærer den personlige kontakt med de indsatte, er svækket markant. Det skyldes, at flere arbejdsopgaver er pålagt, såsom visitationer og andre kontrolopgaver (Minke & Scharff, 2017, s. 250). Relationsarbejdet er vigtigt, da det forebygger konflikter i svære situationer, men det kræver samtidig, at der er nok bemanning (Minke & Scharff, 2017, s. 262).

Det næste studie sætter fokus på hvilke faktorer de tidligere ansatte har lagt til grund for deres afgang i "*Kriminalforsorgens afgangsanalyse*", som omhandler store dele af specialets problemstillinger.

Undersøgelsen var omfattet spørgeskemaer og telefoninterviews (Center for HR, 2019, s. 3-7). Undersøgelsen viste, at 68% søgte væk grundet utilfredshed med jobbet, vilkår i jobbet eller andet, hvor de primære årsager var som følgende: "manglende udviklingsmuligheder, løn, økonomiske nedskæringer, manglende tid til det relationelle arbejde, følelsesmæssig udmattelse samt manglende tillid til den lokale ledelse" (Center for HR, 2019, s. 8-12).

Flere oplevede et øget konfliktniveau til de indsatte grundet en ændring i tilgang og menneskesyn, som mindskede det relationelle og resocialiserende arbejde. Endvidere opleves der en voksende usund kultur blandt de ansatte (Center for HR, 2019, s. 12-16).

Derudover har manglende professionalisme i rekrutteringen af ledere været en årsag, hvor de ansatte oplevede nepotisme i udnævnelsen af disse. Der har ligeledes været en oplevelse, af at kompetencer ikke vægtes, men i højere grad hvem man kender,- og er venner med. Der har hersket en følelse af, at man skulle være på god fod med de rigtige for at blive valgt, da det var personlig udvælgelse. Ledelsen fremstår indspist samt mistillidsvækkende (Center for HR, 2019, s. 16-28).

Dernæst opleves, at ressourcerne bruges forkert, og,- at denne prioritet er sparret væk, idet man eksempelvis ikke længere kan lave fritidsaktiviteter med de

indsatte. Tidligere stod dørene åbne, hvor man kunne tage en snak med de indsatte, men det er der ikke tid til længere (Center for HR, 2019, s. 28-49). Der opleves negativt styrende ansatte, som sætter dagsordenen, en skærpet tone og en adfærd over for de indsatte, som giver unødvendige magtanvendelser. Der bliver sladret, fundet på historier, bagtalt samt,- opbygget mistillid og en,- dårlig tone blandt kollegaerne, og folk er hårde ved hinanden. Det er hierarkisk opbygget, og lederne lyttede aldrig, men troede mere på de fastansatte. Nogle bestemte bare mere end andre, og det hjalp ikke at gå videre med det (Center for HR, 2019, s. 49-67).

Det tredje studie har fokus på den resocialiserende indsats, som omhandler de indsattes muligheder for arbejde og uddannelse i fængslet: *"Præventive effekter af straf og andre tiltag- en forskningsoversigt"* fra Justitsministeriets Forskningskontor.

Det viser sig, at indsattes muligheder for tilknytning til uddannelse og arbejdsmarkedet er ringere end det resterende samfund. En brugerundersøgelse i 2013 viste, at knap halvdelen af de indsatte fra åbent regi fik opfyldt deres arbejdsønske (Jørgensen, Kyvsgaard, Pedersen & Libak, 2015, s. 24).

Indsatte, der under afsoningen eksempelvis deltager i arbejdsmarkeds relevant uddannelse, øger deres chancer for arbejde efter endt afsoning, viser en svensk undersøgelse fra 2010 (Jørgensen et al. 2015, s. 28).

Ligeledes viser rapporten ud fra en undersøgelse fra 2013 også,- et udækket behov for uddannelsestilbud i kriminalforsorgen. Det er blot en fjerdedel, som får deres ønske om uddannelse opfyldt under afsoning (Jørgensen et al. 2015, s. 30).

I takt med regeringens flerårsaftale om kriminalforsorgens økonomi 2018-2021, har der været et større fokus på sikkerheden samt strengere straffe, hvor tiltag om opdeling af de indsatte i forhold til en række sikkerhedskategorier har været i fokus. Hensigten var, at det skulle have en afskrækkende effekt på indsatte, men en undersøgelse fra USA omhandlende det samme viste, at dette ikke havde

nogen betydning for afskrækkelsen, men omvendt et større recidiv ved strengere straffe (Jørgensen et al. 2015 s. 85-86).

Afslutningsvis har jeg gjort brug af ”Fængslets indre liv”, som omhandler den påvirkning, der kan være hos indsatte, når de opholder sig i en totalinstitution, som et fængsel er. Undersøgelsen er lavet af,- Linda Minke, som tager udgangspunkt i Donald Clemmers teori om prisonisering. Denne er yderst relevant, idet fængslets generelle kultur kan få en betydning i forhold til resocialiseringsprocessen. Fængselskulturen menes altså at påvirke den indsatte gennem en teori om prisonisering, som jeg vil komme nærmere ind på senere i specialet (Minke, 2012, s. 21-22).

TEMA 2 – TILTAG KONTRA RESOCIALISERINGEN:

De følgende studier belyser, hvordan regeringens tiltag har været med til at påvirke resocialiseringen samt bidrager med et eksempel på tiltag, som ikke har virket efter hensigten. Endvidere er fokus rettet mod den påvirkning som kulturen, rammerne i fængslet og eksisterende tiltag kan have for resocialiseringen samt de magtrelationer, der opleves at være mellem de ansatte i fængslerne, og ikke mindst i forhold til de indsatte. Dertil er der også fokus på den magt, som fængslet ses at have over de indsatte igennem disciplinering og overvågning.

I evalueringen af,- Projekt God Løsladelse fremgår det blandt andet, at kriminalforsorgens fokus på kontrol og sikkerhed har betydet, at der slækkes på resocialiseringsdelen. Projektet havde til hensigt at opnå et samarbejde med kriminalforsorgen for at fremme resocialiseringen, men det er ikke lykkedes. Studierne har ydermere haft et fokus på kriminalforsorgens principprogram, som er et vigtigt arbejdsredskab i forhold til resocialiseringsprocessen. Dog ses dette, som en modsætning til regeringens aftale om kriminalforsorgens økonomi.

Det første studie i dette tema tager udgangspunkt i "*Projekt God Løsladelse - Erfaringer- metode og anbefalinger*", som er udarbejdet af socialstyrelsen i 2009, og som er en evaluering af Projekt God Løsladelse, der var et tiltag til at fremme resocialiseringen,- og sikre en plan for en god løsladelse. Formålet var at forebygge recidivitet samt at imødekomme den indsattes rettigheder. Desværre lykkedes projektet ikke i tilstrækkelig grad med henblik på et bedre samarbejde mellem kommuner og fængslet i forbindelse med løsladelsen. Det har ikke været noget, der blev prioriteret, hvor eksempelvis KIF (Kriminalforsorgen I Frihed) ikke har kunnet se meningen med det, og ikke alle ledere i fængslet formidlede det videre til de ansatte.

Resocialiseringsprocessen var påvirket af for stort et fokus på den statiske sikkerhed, og fængselsbetjentene har givet udtryk for, at det kan være svært at have en dobbeltrolle, som både kræver den statiske og dynamiske sikkerhed (Socialstyrelsen, 2009, s. 20-52).

I det andet studie har jeg gjort brug af Michel Foucault "*Overvågning og straf*", som sætter fokus på problematikken omhandlende hvordan det moderne fængsel er prototypen på et sted, hvor normaliseringsapparatet, disciplinapparatet og overvågningsapparatet alle krydser hinanden, som drives af en drøm om det rene samfund (Foucault, 2002 s. 11-14). Overvågning og straf ses som yderst relevant i forhold til resocialiseringsprocessen.

Foucaults tænkning om de indsattes tilbagevenden til samfundet igen,- som et normalt individ, er noget, der kan genkendes i den danske resocialiserende tankegang. Foucault er af den tro, at et menneske atter kan komme på fode igen, hvor straffen i dag er det, som skal være med til at normalisere igennem disciplinering (Foucault, 2002 s. 186). Fængslet får på en måde en slags magt over de indsatte ved dets indflydelse på den indsatte. Dette i form af en påtvungen genopdagelse ved at arbejde med den daglige opførsel, moralske indstillinger samt dets tilbøjeligheder. Ved ophold i fængslet råder regeringen over, hvornår den indsatte er vågen, sover, hvornår det beskæftiges eller kan

hvile, hvornår det er muligt at lave mad eller at tale samt,- kvaliteten og omfanget af de fødevarer, den indsatte indtager.

Straffen er blevet mere end blot et fængsel, hvor straffen fuldbyrdes, men også et sted hvor de indsatte observeres ved overvågning (Foucault, 2002 s. 267).

Det tredje studie: *"Regeringens aftale om kriminalforsorgens økonomi 2018-2021"* er relevant, idet tiltagene i denne har haft stor betydning for muligheden for at resocialisere.

Aftalen havde til hensigt at skabe en stærk og moderne kriminalforsorg med henblik på at skabe et sikkert og trygt samfund, hvorfor der har været fokus på at styrke sikkerheden i fængslet. Endvidere havde aftalen til hensigt, at den resocialiserende indsats skulle målrettes de indsatte med henblik på et kriminalitetsfrit liv.

De indsatte afsoner generelt længere domme, banderne fylder, og der opleves flere magtanvendelser end tidligere. Derfor har der været stort fokus på at intensivere indsatsen mod indsmugling af stoffer, mobiltelefoner, våben samt at modernisere fængslerne, så den nye sikkerhedsteknologi kunne udnyttes,- og skabe trygge forhold for de ansatte (Justitsministeriet, 2017, s. 1-2).

Hensigten var yderligere, at der skulle være en nultolerance over for bandegrupperinger samt skærpede disciplinærstraffe overfor eksempelvis upassende sprogbrug og adfærd, hvor der eksempelvis ville forsøges med dash- og bodycams for at kunne forebygge og dokumentere alvorlige episoder. Der skulle ligeledes oprettes to nye enheder bestående af i alt 30 fængselsbetjente, som skulle rykke ud med kort varsel. Alenevagter og opfølgning efter voldsepisoder var endnu et fokusområde i aftalen (Justitsministeriet, 2017, s. 3-5).

Derudover at nævne, at kriminalforsorgen er præget af traditioner, lokal praksis og manglende standarder, hvorfor en modernisering heraf skal forsættes. Der skal ligeledes være eftersyn af fængselsbetjentuddannelsen for at sikre, at de rette

værktøjer er til stede for både kontrol og sikkerhed samt til støtte- og motivationsdelen (Justitsministeriet, 2017, s. 14).

Afslutningsvis skal nævnes, at jeg har gjort brug af: *"Kriminalforsorgens principprogram"*.

Det har jeg for at synliggøre, hvilken måde det er bestemt, at der skal arbejdes ud fra i kriminalforsorgen, som er vigtig i forhold til resocialiseringen af de indsatte. Kriminalforsorgen har arbejdet efter principprogrammet siden 1993, hvor det fastslås, at straffuldbyrdelsen skal ske ud fra seks principper, som er følgende: "Normalisering, åbenhed, ansvarlighed, sikkerhed, mindst mulig indgriben samt optimal ressourceanvendelse" (Principprogram, 1998, s. 10-15). Kriminalforsorgen skal medvirke til at begrænse kriminaliteten. Dette gennem målrettede, effektive og meningsfyldte aktiviteter for de indsatte under deres fængselsophold (Principprogram, 1998, s. 12).

DELKONKLUSION

I min opsummering ud fra begge temaer kan jeg konkludere, at fængselskulturen og tiltag heraf, såsom regeringens aftale om kriminalforsorgens økonomi 2018-2021 har begrænset resocialiseringsprocessen. Der opleves en del udfordringer med det store fokus på den statiske sikkerhed og tryghed, som overskygger den dynamiske sikkerhed,- og opsætter en modarbejdende tilgang til det egentlige formål. Derudover ses en afgang blandt de ansatte grundet forholdene i fængslerne, hvor trusler og vold til stadighed er forværret til trods for eksisterende tiltag.

Arbejdskulturen ses overordnet at bære præg af et negativt arbejdsmiljø i flere henseender, som påvirker resocialiseringsprocessen.

Studier har endvidere påvist at arbejde og uddannelse er et vigtigt led i resocialiseringsprocessen for at skabe et kriminalitetsfrit liv. Virkeligheden fremstår dog anderledes i mødet med fængselskulturens rammer, som ikke rummer en hverdag, som kan tilbyde dette. Rammerne synes at være en barriere for de ansatte i deres arbejde i resocialiseringen af de indsatte. Dertil ses

fængslet i lighed med det nævnte at have en magt over de indsatte i form af disciplinering og overvågning, hvorfor straffen opleves som værende mere end blot et fængsel, men også en kultur den indsatte adopterer, hvilket besværliggør en yderligere resocialisering.

Ud fra ovenstående baggrund af mit litterære forskningsarbejde kan jeg derfor konkludere, at der fremgår et teoretisk bagland for min problemstilling, som ligger op til yderligere research indenfor dette felt.

KAPITEL 3: TEORI

Jeg har valgt at gøre brug af teorier af, Michel Foucault og Donald Clemmer, da disse teorier udfordrer hinanden, hvilket gør det muligt at belyse problemstillingen yderligere.

Teorierne supplerer også hinanden på den måde, at de begge sætter fokus på, hvordan systemet kan påvirke resocialiseringen, men med hver sin tilgang. Jeg har en forforståelse af, at de to teorier både påvirker,- og er medkonstruerende i forhold til resocialiseringen. De to teoretikere er med hver deres tilgang medvirkende til,- at synliggøre den proces, der kan have en betydning i forhold til resocialiseringsprocessen. Processen omfatter både prisoniseringsprocessen, der fylder de indsattes hverdag samtidig med påvirkningen af en fængselskultur, hvor magt gennem disciplinering og overvågning er af væsentlig betydning for resocialiseringsprocessen (Foucault, 2002 s. 267 & Andersen & Jacobsen, 2018, s. 417).

FÆNGSELSKULTUR - PRISIONISERINGSPROCESSEN

Sociologen, Donald Clemmer, har lavet en kulturanalyse af fængslet, hvor han har beskrevet, hvordan fængselsopholdet kan påvirke de indsatte. Dette foretog han gennem sit studie af et lukket fængsel i USA, som omhandlede 2300 mandlige indsatte. Studiet er et resultat af tre års arbejde med daglig kontakt til de indsatte. Clemmer undersøgte de mandlige indsattes baggrund før fængsling,

idet han mener, at deres opvækst m.m. havde stor betydning for, hvilken kultur de bragte med sig ind i fængslet (Clemmer, 1940 s. 1-2). Clemmers teori om prisonisering er baseret på fængsler og ideer om straf fra 1940'erne, men understøttes af,- Linda Minkes studier af de indsattes socialisering til fængselskulturen, hvor studiet konkluderede, at lignende faktorer havde betydning for graden af prisonisering,- som Clemmers studie fra 1940'erne, hvorfor teorien kan omsættes til nutidens fængsler i fx,- Danmark (Clemmer, 1940, s. 299 & Minke, 2012).

Clemmer beskrev, hvordan han så, at de indsatte blev påvirket af fængselskulturen under deres ophold (Minke, 2012, s. 21-22).

Prisoniseringsprocessen, som Clemmer beskrev, er en proces, hvor de indsatte blev påvirket af fængslets strukturelle forhold og rammer. Han beskriver processen,- som dynamisk, hvor fængslets generelle normer, kultur og traditioner er noget, de indsatte adopterer. Clemmer mener, at selve prisoniseringsprocessen allerede begynder ved frihedsberøvelsen.

Overordnet definerer Clemmer en norm for, hvordan de indsatte burde agere under deres ophold i fængslet. Normen omfatter det, at de indsatte eksempelvis ikke stak hinanden, og at samarbejdet med de ansatte var ikke eksisterende. Loyaliteten imellem medindsatte var høj, og i 1940'erne samarbejdede de indsatte ikke med de ansatte. Det kan have ændret sig sidenhen i en periode, hvilket jeg vil komme nærmere ind på i min analyse (Clemmer, 1940, s. 301 & Andersen et al, 2018, s. 417).

Clemmer fremhæver, at alle gennemgår en eller anden form for prisonisering i løbet af deres tid i fængslet. I forsøget på at tilpasse sig fængselskulturen sætter de indsatte en slags facade op ved at vise en form for hårdhed, som udadtil vil virke afskrækkende. Facaden er præget af både emotionalitet og maskulinitet, hvor de indsatte forsøger at udtrykke en sårbarhed. Dette for ikke at vise svaghedstegn både over for de ansatte og indsatte. De indsatte kan til tider reagere i afmagt, hvilket også kan påvirke de ansatte. Der vil være situationer

igennem et afsoningsforløb, hvor de indsatte vil opleve, traumer og skuffelser, som vil resultere i denne afmagt. Det vil være individuelt, hvordan den enkelte håndterer sådanne situationer, idet individer er forskellige, hvilket både omhandler indsatte og ansatte, og her skal man som fængselsbetjent være omstillingsparat, når det handler om at håndtere dette (Andersen et al, 2018, s. 435-437).

Clemmer skelner endvidere mellem to faser i prisoniseringsprocessen. Den ene fase er overgangsfasen, som er den fase, hvor den indsatte er nødsaget til at komme til en accept af egen situation. Det at være i en totalinstitution, som et fængsel er, kan give en følelse af, at man mister sig selv. Den indsatte oplever tab af egen status, samtidig med at de vant rammer er udskiftet med fx en ny døgnrytme, som skal tilegnes. Den anden fase er den integrerede fase, hvor den indsatte påbegynder en interaktion med de andre indsatte, og her udvikles der præferencer (Minke, 2012, s. 117).

Der spiller en række faktorer ind i prisoniseringsprocessen, såsom alder, religion, kriminalitetens art, om de medindsatte er meget eller lidt prisoniseret samt om der sker en overflyttelse i ens afsoningsforløb, hvorfor denne vil være forskellig fra person til person (Clemmer, 1940, s. 300 & Minke, 2012, s. 24). Prisoniseringen kan ligefrem forhindre, at den indsatte får en vellykket resocialisering, da den kan være meget gennemgribende, hvilket kan resultere i en mislykket tilpasning til normalsamfundet efter endt afsoning (Minke, 2012, s. 22).

Ligesom de ansatte er underlagt bestemte regler og rammer, er de indsatte det også, hvilket kan give en følelse af at blive anonymiseret, da de modsat de ansatte både irttesættes af personale og medindsatte.

Clemmer analyserede straffens længde,- og betydningen af, hvorfor nogle indsatte blev mere prisoniseret end andre. Betydningen kunne være omfattet af straffens længde, involveringen med medindsatte, afvisning eller accept i forhold til fængslets normer, sociale relationer som de indsatte havde før fængsling samt personlighed. Tillige var det også af betydning, hvilken kontakt den indsatte

havde haft til det ordinære samfund forinden frihedsberøvelsen. Alle disse faktorer hævdede Clemmer kunne have en betydning, i forhold til hvor vellykket genintegrationen til samfundet ville være efter endt afsoning. Udover dette kunne selve afsoningen betragtes,- som en slags forbryderskole, idet de indsatte blev fastholdt i deres kriminelle orientering, samtidig med at de blev mere kriminelle (Clemmer, 1940, s. 294-320 & Andersen et al, 2018, s. 418-419).

DISCIPLINERING - OVERVÅGNING OG STRAF

Jeg vil ved hjælp af Foucaults teori om overvågning og straf skabe en forståelse af, hvilken betydning fængselskulturen blandt de ansatte kan have, samt hvordan magt gennem disciplinering og overvågning kan ses at påvirke resocialiseringen af de indsatte.

Michel Foucault var en fransk filosof, som i 1970'erne havde stor indflydelse på magtdiskussioner i forhold til magtformer, som ikke benyttede sig af tvang eller vold. Magtformerne var derimod baseret på et legalt herredømme, som strukturens stumme tvang,- som et fængsel eksempelvis er, hvor den legale og måske uformelle magt dominerer. Dog findes der også magt, der går udover denne, som eksempelvis den magt, som er baseret på professionernes problemdefinitioner om, hvad der er bedst for fx den indsatte. Udøvere af denne magt, som i dette tilfælde er de ansatte, opfatter som regel ikke dette som udøvelse af magt (Järvinen, Larsen og Mortensen, 2005, s. 11).

Totalinstitutioner,- som et fængslet kan ikke fungere uden udøvelse af magt, men dog søgte Foucault ikke at finde ud af, hvem der havde magten, men mere at opnå en forståelse af, hvad magt er,- ved at undersøge magtrelationerne.

Formålet var at identificere og analysere magtrelationer, om de eksempelvis var ulige eller hierarkiske (Foucault et al. 2002, s. 267).

Overordnet ser Foucault to former for magt, som er magten som lov og magten som disciplin. Lovmæssigt er magten baseret på forbud og straf, hvor den disciplinære er kendetegnet ved normaliseringen, som forbindes med det, man forbinder med resocialiseringen (Nilsson, 2009, s. 92). Den disciplinære magt

søger at afrette eksempelvis den indsatte i sin hierarkiske overvågning (Foucault et al. 2002, s. 186).

Igennem disciplineringen er det muligt at skabe nogle føjelige kroppe i et magtmaskineri, som tager afsæt i form af politisk lydighed. Igennem lovgivningen afrettes den indsattes opførsel og adfærd ved,- at gennemsøge og splitte den indsatte, for igen at blive sat sammen. Hensigten er at afrette igenem disciplinering, så det ikke kun skaber lydighed, men også bliver nyttigt for samfundet i form af normalisering. Lydigheden er påtvunget og bearbejder kroppen i form af en manipulerende tilgang for således at kunne afrette med henblik på at få den indsatte til at fungere som ønsket (Foucault, 2002, side 153-154). Det er nødvendigt at kunne berolige befolkningen,- og afskærme de kriminelle i et lukket miljø med faste rammer, hvilket et fængsel er rum for. Her er faste arbejdstider, vækketider, spisetider etc. De indsatte opdeles i hver deres fængselscelle, så det er muligt at overvåge de indsattes adfærd, hvorved den indsatte kan sanktioneres eller gøre sig fortjent, hvorfor disciplinen- udgør et analytisk rum (Foucault et al. 2002, s. 159).

Fængslets virkemidler skal bidrage til at normalisere de indsatte, ved at de eksempelvis skal arbejde, så de på denne måde får smag for dette i stedet for den kriminelle tilværelse udenfor fængslet. Fængslet har til opgave,- at tage sig af dets daglige opførsel, det moralske og dets egnethed til at arbejde m.m., hvilket på en måde kan ses som en slags overvågning af de indsattes liv. Denne form for disciplinær magt søger ikke kun at afrette, men giver også en næsten total magt over de indsatte ved at kunne disponere over den indsattes tid og frihed (Foucault et al. 2002, s. 249).

KAPITEL 4: METODOLOGI

Jeg vil i følgende afsnit præsentere projektets metode samt de til- og fravalg, jeg har foretaget. Jeg vil redegøre for den kvalitative metode, som er specialets metodetilgang efterfulgt af specialets empirisamling.

Jeg har altid haft en interesse for den valgte problemstilling, hvoraf min interesse kun er blevet større efter seks års arbejde,- som fængselsbetjent i kriminalforsorgen, hvorfor det naturligt er udgangspunktet for mit speciale.

Tema 1 omhandlende, *fængselskulturen kontra resocialiseringen*,- har betydning for, hvordan denne kan være udfordrende i det resocialiserende arbejde,- og yderligere medvirke til en forværring af prisoniseringen.

Tema 2 behandler, hvordan,- *tiltag kontra resocialiseringen* ,- har betydning for, resocialiseringen, hvor tiltag,- hvis hensigt er resocialisering, kan have modsat effekt. Des lige hvordan overvågning og straf kan ses som en barriere for resocialiseringsprocessen.

KULTURANALYSE- HASTRUP

Jeg vil ud fra kulturanalysen af de ansatte i kriminalforsorgen i kontrast til resocialiseringen beskrive de udfordringer, jeg ser. Kulturanalysen gør det muligt at give en troværdig fremstilling af de ting, som får tingene til at hænge sammen for de mennesker, der eksempelvis har sin daglige gang i fængslet. Kulturanalysen skal være med til at fremhæve nogle af de ting, der er udfordrende i fængselskulturen. Det er formålet at kunne give en forståelse af den sammenhængskraft, der er i forhold til det resocialiserende arbejde (Hastrup, Rubow & Thomsen, 2017, s. 12). Kultur er noget, som formes i fællesskabet, og i den forstand noget kollektivt. En af kulturanalysens opgaver er at skærpe opmærksomheden på folks aktive medvirken, som i dette tilfælde er de ansatte i kriminalforsorgen,- til at forme de indtryk, som andre får af dem.

Kulturanalysen kan være med til, at jeg som forsker får muligheden for at analysere mig frem til nogle af de mest betydningsbærende, men endnu ikke erkendte mekanismer og forestillinger, der er i fængslet, hvor der handles i fællesskaber. Projektet beskæftiger sig med, hvordan de ansatte i fængslet oplever og dagligt ser, hvordan både kulturen og rammerne påvirker resocialiseringen. Kulturen viser det, der giver mening, fordi den viser, hvilke

muligheder der er i den gældende institution, som i dette tilfælde er fængslet (Hastrup et al. 2017, s. 13).

Måden, man gør tingene på en arbejdsplads, er en kulturel handling, som man som ansat indgår i, idet mennesker orienterer sig i forhold til hinanden.

Kulturbegrebet kan ikke kun samle, men også adskille folk, idet det både kan sætte grænser for, men også berige menneskers udfoldelse. Kultur kan være et problem for en løsning, men også omvendt en løsning, da det indbyder til spørgsmål og tilbyder et svar, især i mødet med andre kulturer eller mennesker. Fængselskulturen kan eksempelvis fremstå som urokkelig i dens praksis, da den er indlejret i hverdagen, og i dets møde af spørgsmål til denne kan kulturen eventuelt være et problem for en løsning. Hvis man lærer kulturen at kende, vil det være muligt både at beskrive og fortolke denne, som er det kulturanalysen,- består i. Det er muligt at lære kulturen at kende ved at deltage eller observere hverdagen i fx fængslet, hvor det systematisk dokumenteres, hvad der foregår,- og søges indsigt ved selv at være deltagende i det sociale liv. Det er dog vigtigt, at man som forsker er opmærksom på egen positionering samt etisk refleksion (Hastrup et al. 2017, s. 14-16).

Jeg vil ved hjælp af blandt andet kulturanalysen give et indblik i fængselskulturen med henblik på at skabe en mulighed for ændring af social handling i kriminalforsorgen, hvor fokus er på det resocialiserende arbejde. Specialet omhandler de ting, jeg selv har sat spørgsmålstejn ved i feltet eller undret mig over, hvorfor jeg vil forsøge at gøre min viden anvendelig i form af en beskrivelse af de problemstillinger, jeg har oplevet igennem min tid i kriminalforsorgen. Feltet har givet et indblik i arbejdsgangen og kulturen i fængslet, hvor de indhentede interview i kontrast til dette har givet bestemte personers perspektiv på hverdagen i fængslet,- ud fra problemstillingen. Jeg har igennem mit arbejde i kriminalforsorgen været involveret i flere situationer, der har krævet, at jeg har taget en masse noter, detaljerede beskrivelser og foretaget refleksioner på baggrund af de episoder (Hastrup et al. 2017, s. 34-40).

KVALITATIV SEMISTRUKTURERET INTERVIEWMETODE:

Jeg har valgt at beskæftige mig med den kvalitative metode, da den giver mulighed for at undersøge problemstillingen i dybden, idet den vægter forståelse og indlevelse. Ydermere giver den kvalitative metode mulighed for at gå i dybden på mikroniveau med de ansatte, hvorved jeg kunne opnå et helhedsperspektiv i forhold til oplevelsen af både kultur og resocialisering (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 49-91).

Viden produceres socialt i samspillet mellem interviewer og interviewpersonen ved et forskningsinterview, hvorfor jeg har valgt dette, da jeg som forsker producerer viden i det sociale samspil med mine informanter (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 91).

Jeg har indsamlet ny empiri ved at anvende interviewet,- som forskningsmetode med formålet om at indsamle empiri, som bærer præg af oplevelser, livshistorier samt holdninger (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 91).

Jeg har valgt at foretage interviews af både ansatte, fængselsforbundet samt en psykolog for at få flere perspektiver på området. Jeg har gjort overvejelser omkring formuleringen af spørgsmålene, og ikke mindst hvordan interviewene skulle afholdes grundet Covid-19 situationen, som har betydet at den fysiske kontakt har været begrænset.

Jeg har udarbejdet spørgsmålene med henblik på at opnå en generel viden, i forhold til problemstillingen.

Det semistrukturerede interview har haft til formål at give en forståelse af informantens egne perspektiver på problemstillingen, hvor interviewene havde en varighed på 30-90 min. I forskningsøjemed er indhentelse af beskrivelser af informantens egne perspektiver et mål for at kunne fortolke betydningen af informanternes udsagn, og ikke mindst de fænomener der kommer til udtryk. Fremgangsmåden gav informanterne mulighed for at besvare spørgsmålene frit,

og det gav mig en mulighed for at kunne styre interviewet, så jeg fik svar på det ønskede. Selve samtalen kan betragtes som en form for hverdagssamtale, dog med et professionelt udtryk da denne indeholder en vis form for tilgang og teknik. Samtalen var hverken åben eller lukket, men den rummede en række forslag til spørgsmål og temaer (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 49). Tilgangen sikrede endvidere muligheden for at berøre de ønskede emner, og for at kunne stille uddybende spørgsmål ved at spørgsmålene varierede, alt afhængig af informanternes svar (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 152).

Overordnet havde jeg forberedt en interviewguide, der bestod af åbne spørgsmål, som jeg benyttede som guidning undervejs i interviewene for at sikre, at fokus blev opretholdt på emnet. Det var ud fra det semistrukturerede interview muligt at indhente beskrivelser af informanternes egne erfaringer, idet fremgangsmåden både var planlagt, men også fleksibel. Udarbejdelsen af mine interviewguides tog udgangspunkt i teoretiske begreber, eksisterende forskning, samt egen erfaring på området. Forskningsspørgsmål fungerer sjældent,- som et godt spørgsmål ved interviews, hvorfor jeg valgte at opdele disse (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 152). Jeg valgte denne interviewstil, så det var muligt at behandle uventede temaer, samtidig med at det gav muligheden for at stille dybdegående spørgsmål.

Interviewene blev afholdt over telefon og FaceTime, og fortsatte med samme udgangspunkt som det semistrukturerede interview, som hvis jeg havde siddet fysisk over for informanterne. Idet det grundet Covid-19 situationen ikke har været muligt at afholde interview fysisk, har jeg valgt at overføre telefoninterviews til den kvalitative metode, hvor dette har været et godt alternativ til det klassiske, som udføres ansigt til ansigt. Jeg har dog ved enkelte informanter haft muligheden for at interviewe over FaceTime, hvor det virtuelt var muligt at se hinanden, hvorfor jeg havde bedre mulighed for både at anerkende og se informanternes udtryk og kropssprog. Der er både fordele og ulemper ved telefon og FaceTime interviews, idet jeg eksempelvis har sparet tid ved blot at skulle ringe op, hvilket gjorde det mere fleksibelt i forhold til tid og

sted, idet der ikke skulle findes lokale eller bruges transporttid. Ved telefoninterviews fremstod informanterne yderligere anonyme i modsætning til ved et fysisk møde, hvis de havde ønsket at være dette. En fordel for informanterne kunne også være, at det var lettere for dem at afbryde eller bede om en pause, hvis det blev nødvendigt, eksempelvis når emnet blev for sårbart. Dog manglede jeg at se informanternes kropssprog, og det var sværere at virke anerkendende, som på normalvis foregår ved at smile eller nikke, men jeg forsøgte verbalt i stedet ved eksempelvis at sige: "*Det er forståeligt*". Dog var der bedre mulighed for dette over FaceTime, hvor man kunne se hinanden (Burnard, 1994, s. 68).

Den kvalitative metode har både fordele og ulemper, hvor en fordel eksempelvis har været muligheden for at undersøge informanternes livsverden, hvilket har lagt et fokus på deres oplevelse af både kulturen og resocialiseringen i fængslet. Jeg har igennem de afholdte interviews qua min erfaring fra kriminalforsorgen været kritisk overfor de ting, der er blevet præsenteret for mig,- ud fra svarene, der er blevet givet.

I mine interviews med ansatte,- oplevede jeg det som værende svært at få dem i tale, når det omhandlede den svære kultur, der kan være til stede blandt de ansatte. Dette oplevede jeg ved, at samtlige interviewede skævede til bestemte spørgsmål ved at komme med det samme lille smil eller grin ved samme spørgsmål, hvilket jeg har hæftet mig ved. Jeg har været bevidst om, at der kunne forekomme en vis afstandtagen, idet det omhandler deres nuværende arbejdsplads. Dog oplevedes det modsatte, da vi talte om politiske tiltag, som havde ændret deres arbejdsplads til det negative, så var der ikke den store afstandtagen, når emnet blev skubbet væk fra dem selv. Det kan være svært for informanter at udtale sig om et givent emne af frygt for, at dette kan påvirke deres dagligdag efterfølgende. Dette kan eksempelvis finde sted, hvis der bliver sagt noget, som flertallet ikke har samme holdning til. Dermed vil der opstå en form for eksklusion, hvorfor jeg er opmærksom på, at det måske ikke er den hele

sandhed, jeg får igennem mine interviews. Dog gav alle ansatte en smule efter,- og berørte det svære emne.

OPERATIONALISERING AF INTERVIEWGUIDE

Jeg har ud fra de to temaer udarbejdet forskningsspørgsmål, som førte til mere konkrete interviewspørgsmål. Jeg har i mit skema udformet en oversigt, hvor jeg har lavet tre forskellige kolonner, som beskriver hver sit. Den første har fokus på de overordnede forskningsperspektiver, mens den anden kolonne består af forskningsspørgsmål. Den sidste kolonne består af interviewspørgsmålene (Bilag 2,3 og 4).

Temaerne er valgt ud fra teoretiske begreber samt eksisterende forskning.

Forskningsspørgsmålene er brugt for at sikre, at området blev belyst tilstrækkeligt, men bliver derfor ikke anvendt i selve interviewene.

Forskningsspørgsmål søger forklaringer på bestemte fænomener eller sammenhænge, hvor interviewspørgsmålene søger mere konkrete beskrivelser af disse, hvorfor det har været en fordel at gøre brug af begge.

Forskningsspørgsmålene har ligeledes været med til at udvikle validiteten af undersøgelsen i den positive retning. I selve interviewene gjorde jeg brug af interviewspørgsmålene, og det semistrukturerede interview gjorde det også muligt at afvige fra interviewguiden. Jeg har dog ønsket at få besvaret alle mine spørgsmål efter bedste evne, da jeg betragtede dem alle som lige vigtige (Andersen, Hansen & Klemmesen, 2018, s. 153).

UDVÆLGELSESKRITERIER OG REKRUTTERING AF INFORMANTER

Gruppen af interviewede ansatte er differentieret,- og arbejder både i åbne og lukkede fængsler samt pensioner. Endvidere har jeg interviewet fængselsforbundet og en psykolog for at få en bred forståelsesramme for problemstillingen.

Jeg havde gjort mig overvejelser forinden påbegyndelsen af mit speciale, i forhold til hvordan jeg ville skaffe informanter. Grundet mine seks års erfaring, som fængselsbetjent er jeg medlem af en lukket gruppe på Facebook med ansatte

og tidligere ansatte i kriminalforsorgen, hvilket gav mig adgang til at søge informanter. Jeg skulle først have tilladelse fra en administrator i gruppen til at lave et opslag, og der var ikke de store henvendelser, men jeg fik dem, jeg skulle bruge. Udover det sendte jeg en mail til fængselsforbundet for at komme i kontakt med formanden, hvilket lykkedes hurtigt. Ligeledes sendte jeg en mail til en psykolog, som har stor erfaring med kriminalforsorgen. Hun svarede hurtigt tilbage, men blev sygemeldt i en periode, hvor jeg ikke havde kontakt til hende. Hun kontaktede mig selv efter et stykke tid og spurgte, om det forsat var relevant, hvilket det var. Jeg har ligeledes haft adgang til informanter af tidligere kollegaer, hvilket jeg også har gjort brug af, så jeg har haft god tilgængelighed for at rekruttere informanter, hvorfor det må siges at jeg selv har været gatekeeperen i dette tilfælde.

Jeg har ved alle interviews forsøgt at opnå tillid og fortrolighed gennem en anerkendende tilgang. Jeg har forsøgt at give informanterne plads,- og undgå at afbryde dem, samtidig med at jeg har oplyst dem om, at de ikke skal føle sig tvunget til at svare på noget, de ikke ønsker. Jeg har naturligvis også været meget opmærksom på de etiske aspekter, så jeg ikke krænkede informanterne. Derudover har jeg, forsøgt at skabe en tryk situation, mens jeg i nogle tilfælde har foreslået datoer og tidspunkter, hvor jeg ved andre har ladet tidspunkterne være op til dem, og har indrettet mig efter hvornår det passede dem bedst (Noaks & Wincup, 2009, s. 84).

Informanterne fik ikke udleveret interviewguiden forinden, men en af informanterne fik dog et kort skriv vedrørende emnet, da denne ønskede dette. Jeg undgik at give informanterne selve interviewguiden forinden, idet, at det måske ville have påvirket deres svar. Dette for at kunne bevare samtalens åbne natur. Jeg redegjorde endvidere for, at interviewene blev optaget,- og til hvilket formål. Formålet var at understøtte min hukommelse, da det ellers ville være umuligt at huske alt, der blev sagt ordret, hvilket alle var forstående overfor. Efterfølgende blev interviewene transskriberet, og jeg tog også noter løbende igennem interviewene (Andersen, Hansen & Klemmesen, 2018, s. 169).

Alle informanterne fik en præsentation af min uddannelse til kriminolog, men ikke min baggrund som fængselsbetjent. Jeg ønskede ikke at informere dem om dette, idet jeg frygtede, at de ikke ville være lige så åbne overfor mig med mit kendskab til kriminalforsorgen, som hvis de ikke kendte til det. Endvidere kunne der eventuelt opstå interne forståelser ved et kendskab til min baggrund i kriminalforsorgen. Jeg fortalte det først ved endt interview til enkelte, hvor de først blev lidt tavse, men efter at have reflekteret over det, fik vi en snak om dette. Jeg fik endvidere en åben invitation til et af fængslerne, når Covid-19 situationen tillod dette.

FORSKERENS ROLLE – SEMISTRUKTURERET INTERVIEW

Forskerens rolle har stor betydning, da jeg som forsker påtager mig en vigtig rolle i forhold til indsamling af viden, hvilket kan være udfordrende, fordi man som forsker på den ene side skal fremstå professionel, da det er mit empiriske materiale, men samtidig også forsøge at møde informanterne, hvor de er, idet det er en fordel at skabe en god relation (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 120).

Jeg ønskede ikke, at informanterne skulle føle sig,- som forskningsobjekter,- og forsøgte derfor at finde en balance mellem venskabelighed og professionalisme. Jeg mener selv at have fastholdt de professionelle rammer, hvor samtalen ikke havde for meget karakter af hverken personlig samtale eller forskning.

PRÆSENTATION AF INFORMANTER

Den første informant, Bo Yde har været ansat i over tyve år i kriminalforsorgen. Han har blandt andet været ansat som fængselsbetjent ved Statsfængslet i Nyborg i fjorten år. I 2007 blev han formand og tillidsrepræsentant for lokafdelingen i Fængselsforbundet. I 2013 blev han valgt som forbundssekretær for de lukkede fængsler, og i januar 2019 blev han valgt som stedfortræder efter,- Kim Østerbye, men han i maj 2019 blev valgt som formand for fængselsforbundet. Bo har erfaring med ledelse, arbejdsskader, sygefravær, erstatningssager,

disciplinærsager og meget mere. Jeg har vurderet, at Bo har relevans for specialet i forhold til hans mange års erfaring med kriminalforsorgen, og ikke mindst hans indsigt i de udfordringer, der kan være i forbindelse med resocialiseringen.

Susanne 1. startede 1 januar 1990 i Vester Fængsel,- og har været en tur på Blegdammens Fængsel samt på Politigården. Endvidere har hun været i Horserød Fængsel,- og arbejder på nuværende tidspunkt på pensionen,- Lysholmgård i Avedøre, hvor hun har været siden 1998. Hun har endvidere arbejdet med programvirksomhed.

Susanne 2. har været ansat som fængselsbetjent i 35 år i kriminalforsorgen i både arresthuse, fængsler og er på nuværende tidspunkt ansat på,- Lysholmgård. Hun startede i,- Vester Fængsel og har været i Jyderup Fængsel samt Nyborg Fængsel. Endvidere i den lukkede afdeling i Sandholmlejren, Ringsted Arrest samt Vridsløselille Statsfængsel. Hun er også uddannet i "Nye veje". Susanne 1 og Susanne 2. er begge relevante qua deres mange års erfaring i kriminalforsorgen, hvor de selv har været en del af fængselskulturen og set, hvordan resocialiseringen foregår på nært hold.

Teddi er på nuværende tidspunkt ansat på,- Kragsskov Hede Fængsel. Han startede med at arbejde der som maskinsnedker,- og tog efterfølgende uddannelsen som fængselsbetjent for tyve år siden. Yderligere fik han igennem kriminalforsorgen en diplom-uddannelse i erhvervsøkonomi, og for 3 år siden blev han enhedsleder og er ansvarlig for fire medarbejdere under ham, som har vedligeholdelse- og produktionsværksted. Teddi er af relevans, idet han både har oplevet resocialiseringen som værkfører, fængselsbetjent og som leder.

Anja Leavens er autoriseret psykolog med speciale i personlighedsforstyrrelser, aggressionsproblematikker og sen-diagnosticeret ADHD. Hun har omfattende

terapeutisk erfaring, samt MC- og IMI-certificeret mediator. Anja løser konsulentopgaver for virksomheder,- og har gennem en lang årrække arbejdet tæt sammen med kriminalforsorgens mange institutioner, både personalegrupper og indsatte. Anja er yderst relevant i forhold til hendes mange års samarbejde med kriminalforsorgen, hvor hun har haft en anden indgangsvinkel til fængelskulturen,- og har kunne observere den fra et andet perspektiv.

Jeg har igennem udvalget af informanter kunne skabe et nuanceret billede,- og mener, at alle informanter på hver sin måde har kunnet bidrage hertil. De har alle på hver sin måde haft et indgående kendskab med deres erfaringer med fængselslivet,- og ikke mindst resocialiseringsprocessen. Deres oplevelser kan vise sig at være en afgørende faktor for min vurdering af problemfeltet.

AUTOETNOGRAFISK METODE:

Som supplement til det semistrukturerede interview har jeg valgt at inddrage den autoetnografiske metode.

Metoden nedbryder det skel, der kan være mellem den der undersøger, og den der undersøges. Gennem den autoetnografiske metode vil jeg gøre brug af egen erfaring fra mine seks år i kriminalforsorgen. Jeg vil undersøge den problemstilling, som jeg ser i forhold til det resocialiserende arbejde ud fra interview, forskning samt empiri, men også ved brug af den autoetnografiske metode, hvor jeg vil undersøge mig selv i mit tidligere virke i kriminalforsorgen i forhold til samme problemstilling. Jeg bruger mig selv som redskab i undersøgelsen ud fra erfaringer, problemstillinger jeg har mødt, mine visioner og den fortid jeg har i kriminalforsorgen (Dam & Madsen, 2019, s.10).

Selve metoden, autoetnografi, er relevant som undersøgelsesmetode, og den adskiller sig især fra andre metoder, ved at den ikke adskiller 'jeget' fra undersøgelsen. Metoden binder både person og sagens undersøgelse sammen. Yderligere ligger den også op til, at jeg som undersøger tør at være åben og

sårbar, men med formålet om at skabe social forandring, hvor resocialiseringen er hovedformålet. Endvidere er formålet, at læseren skal få en følelse af, hvordan det er at være mig,- som person i dette fag (Dam & Madsen, 2019, s. 12).

Man kan dele autoetnografi op i tre dele, hvor 'auto' er selvet, som repræsenterer introspektionen. Det betyder, at forskeren selv bliver genstand i undersøgelsen for både observation og refleksion. Endvidere 'etno', som afspejler ekstrospektionen,- og betyder kultur. Forskeren retter her sit blik mod målgruppen, som undersøges i den kontekst, som forskeren selv former samt hvor de undersøgte handlinger og erfaringer også bliver til. Den videnskabelige proces er 'grafi', som er selve den kvalitative undersøgelse og ikke mindst systematikken. Det er her de personlige erfaringer og observationer transformeres fra personlige indsigter til den videnskabelige viden. Der vil altid komme forskellige studier ud af dette (Brinkmann & Tanggaard, 2010, s. 155). Igennem min tid i kriminalforsorgen har jeg stået i flere situationer, som har været vekslende mellem mange forskellige kontekstuelle situationer, såsom magtanvendelse med indsatte, svære samtaler med indsatte, udgange, træning, uenigheder med ansatte m.m.

Metoden gør det også muligt, at jeg som person bliver bevidst om det, jeg ikke er bevidst om, hvormed det lægger op til refleksion over de holdninger og opfattelser, man har med sig, og med henblik på at åbne et blik for noget der kan være opstået blindt, fordi det altid er sådan, det er blevet gjort eksempelvis. Endvidere kan metoden bruges til, at jeg lærer noget om mig selv, og derfor rummer metoden også et dannelsespotentiale (Dam & Madsen, 2019, s. 14). Metoden er i stand til at knytte det personligt erfarede sammen med selve genstandsfeltet for denne undersøgelse. Det betyder, at de personlige aspekter er med til at give dybde og nuance i forhold til de faglige aspekter i denne undersøgelse (Dam & Madsen, 2019, s. 21).

Denne metode er en tilgang til forskning, som i sin skriftlighed søger at beskrive, og ikke mindst systematisk at analysere de personlige oplevelser med

et sigte om at forstå de kulturelle erfaringer, jeg har gjort mig i kriminalforsorgen (Dam & Madsen, 2019, s.22-23).

Hermed får man som forsker et dobbelt-blik på det, der ønskes undersøgt, hvor jeg både har mulighed for at kigge udad, men også indad. Autoetnografien er både en proces, men også et produkt, hvor jeg skaber noget, selv arbejder mod noget, besvarer min problemformulering, løser en opgave samtidig med at jeg bliver klogere på mig selv.

Metoden anerkender forskerens subjektivitet, emotionalitet og de personlige erfaringer. Selve metoden giver muligheden for at få øje på problemet ud fra en ny tilgang. Undersøgelsen får et andet fokus, når man selv har erfaret noget (Dam & Madsen, 2019, s. 22-25).

Fordelen ved det autoetnografiske feltarbejde har været, at jeg som en naturlighed har været en del af den normale arbejdsgang i fængslet. Det har ikke være iscenesat ved observerende feltarbejde, hvor de indsatte eller ansatte måske ville have haft anden adfærd, når de vidste, at de blev observeret, end når de ikke blev det. På en måde bliver de indsatte altid på en eller anden måde observeret, idet fængselsbetjentene altid har øje for, hvad der sker på afdelingen, selv om de ikke ser alt. I min søgen efter informanter i en lukket gruppe af medarbejdere og tidligere ansatte i kriminalforsorgen med over 8000 medlemmer oplevede jeg blot tre, der takkede ja, hvilket også viser, at flere ansatte opleves at være forsigtige med at lade sig interviewe.

Afslutningsvis skal nævnes, at de to fængsler er anonymiseret, og navngivet henholdsvis,- Fængsel A og Fængsel B.

FORSKERENS ROLLE – AUTOETNOGRAFI

Jeg har igennem egen erfaring,- som fængselsbetjent i kriminalforsorgen, haft mulighed for at opleve, hvordan kulturen i fængslet påvirker resocialiseringen, hvilket jeg har gjort brug af ved den autoetnografiske metode. Jeg har tilegnet mig feltets betydning, hvor jeg har set og oplevet kulturen indefra,- som insider, og ikke mindst oplevet resocialiseringsprocessen. Som insider har jeg haft

mulighed for at opnå flere detaljer i dataindsamlingen, og ikke mindst autentiske. Det har ikke været opsat, men en del af den dagligdag, der figurerer i fængslet til dagligt. Derfor er det empiriske materiale i denne kontekst også feltnoter, som er lavet igennem min tid i kriminalforsorgen,- og ikke løbende med speciale skrivningen. Feltnoterne er alle anonymiserede. Idet jeg på daværende tidspunkt ikke var bevidst om, at disse feltnoter var nogle, jeg skulle gøre brug af senere i mit liv, har de ikke været produceret for specialets skyld, og et ønske om at forske i fængselskulturen. Noterne er blevet brugt til eget brug,- som dokumentation for de oplevelser, jeg havde i fængslet. Noterne har så vist sig at være brugbare her syv år efter i forbindelse med dette speciale, da de har relevans i forhold til fængselskulturen. Jeg har haft muligheden for at opbygge tillid til både ansatte og indsatte igennem mine seks år som fængselsbetjent, hvilket implicerer, at jeg selv har været involveret, hvilket også stiller mig som værende sårbar (Dam & Madsen, 2019, s. 22-24).

De autoetnografiske tekster er feltnoter, som er udarbejdet på baggrund af mine egne erfaringer i kriminalforsorgen, og tager afsæt i to forskellige fængsler, hvor jeg har haft min gang. Noterne er således produceret i min tid i kriminalforsorgen i perioden 2007-2014. Autoetnografien kan også have sine ulemper i denne kontekst, idet den kan opfattes,- som værende egoistisk, idet det kun er ud fra mit perspektiv, og give en risiko for, at fokus kun er på denne i undersøgelsen, hvis den ikke holdes op imod andet. Der kan yderligere opstå nogle blinde vinkler, idet jeg har en forudindtaget om fængselskulturen ud fra egne erfaringer, som kan have konsekvenser for min analyse ved, at jeg eksempelvis har haft et negativt syn på kulturen i forvejen, og derved kan min skildring komme til at fremstå for subjektivt. Derfor har jeg forsøgt at inddrage to perspektiver på dette, hvor jeg på den ene måde fremstiller egne erfaringer ud fra det perspektiv, jeg havde i mit virke, som de autoetnografiske tekster afspejler. Endvidere en kritisk vinkling af dette, idet der kan rejse sig nogle spørgsmål ved, at jeg forsker i en organisation, som jeg har været en del af, så på denne måde har jeg forsøgt at inddrage flere vinkler. Endvidere kan

autoetnografien fremstå selvterapeutisk, og der kan derfor sættes spørgsmålstegn ved, om det er noget, andre kan bruge. Selve autoetnografien bygger på fortællende tekster, som ikke nødvendigvis analyseres, hvilket kan opleves som en ulempe udefra, hvorfor jeg har forsøgt at analysere disse (Dam & Madsen, 2019 s. 121-124).

For at det ikke kun bliver en skepsis fra egen erfaring har jeg forsøgt at inddrage så mange perspektiver som muligt fra både studier og indhentet empiri i form af interviews, som bliver sammenholdt med den autoetnografiske metode. På denne måde skulle det gerne give et så realistisk billede af virkeligheden,- som muligt.

PRÆSENTATION AF EMPIRISK MATERIALE

Jeg har valgt at inddrage fire autoetnografiske tekster, som ligeledes kan give et indblik i specialets problemstilling (bilag 10-13). Fokus i den autoetnografiske metode er eksempler på mine oplevelser og erfaringer, som jeg har oplevet som værende af relevans for specialet. Formålet med de autoetnografiske tekster er, at læseren selv får mulighed for at komme ind i selve oplevelsen,- og får en forståelse heraf. Dette muliggøres, blandt andet ved at mine egne tanker, følelser og erfaringer bliver anvendt til specifikt at forstå teksterne ud fra min livsverden (Hastrup et al. 2017, s. 12)

ETISKE OVERVEJELSER I METODOLOGIEN

I arbejdsprocessen har jeg været bevidst om eksempelvis at indhente informeret samtykke i forbindelse med interviews, så informanterne blev orienteret om, at deltagelsen var frivillig, og at de kunne undlade at svare på spørgsmål eller måske trække sig fra interviewet. Informanterne blev ligeledes informeret om formålet med undersøgelsen, samt hvilke fordele og ulemper der kan være ved interviews (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 116).

Idet interviewene blev afholdt over telefon og FaceTime har det været vigtigt, at jeg som forsker har formået at skabe en tryk atmosfære for informanterne under interviewene, ved at jeg eksempelvis sikrede et mundtligt samtykke,- og en

orientering om formålet med undersøgelsen. Derudover blev de også oplyst om muligheden for at være anonyme, samt at interviewet blev optaget til transskription,- og opbevaret til efter endt speciale.

Fortrolighed og anonymitet går oftest hånd i hånd, men det betyder dog ikke, at informanterne er nødsaget til at være anonyme. Håndteringen af data omhandler mere præcist, hvad jeg som forsker kan gøre med den data, jeg har indsamlet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 117).

I blandt andet fængselsforskning kan man også komme i besiddelse af det, der hedder,-, skyldig viden, hvad enten det er indsatte eller ansatte, der interviewes (Andersen et al, 2018, s. 441). Forinden interviewene spurgte jeg mine informanter om, hvorvidt de ønskede at være anonyme, hvilket ingen af dem havde et ønske om. Jeg oplyste dem endvidere om, hvad der vil ske med materialet.

Det er vigtigt, at man som forsker tager hensyn til de konsekvenser, det eventuelt kan have for informanterne i forhold til potentielle skader eksempelvis, om informanternes svar kunne påvirke den arbejdsplads, de repræsenterede. Jeg havde endvidere et fokus på, at informanterne måske ville komme til at afsløre fortrolige informationer grundet den kvalitative forskning, hvorfor enkelte ting er udtaget efter informanternes ønske. Jeg var ligeledes opmærksom på, at nogle af spørgsmålene kunne være sårbare for den enkelte, og der forelagde en mulighed for at blive påvirket af spørgsmålene, hvilket jeg var meget bevidst om. Informanterne fik mulighed for at få tilsendt transskriptionerne, men dette var ikke et umiddelbart ønske, mens alle ønskede at læse selve specialet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 118-119).

Der stilles krav til morale og etik i forskningsprocessen, idet kvalitativ forskning oftest er bundet op på personlige holdninger og ikke mindst værdier. Det betyder også, at der kan være etiske udfordringer, idet personlige erfaringer og livshistorier er genstandsfeltet at undersøge (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 108).

Jeg havde forinden mine interviews gjort mig både etiske og moralske overvejelser for at sikre, at jeg efterlevede disse. I forbindelse hermed havde jeg orienteret mig om Kvale og Brinkmanns fire former for etiske retningslinjer. De fire retningslinjer er,- informeret samtykke, fortrolighed, forskerens rolle samt konsekvenser (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 113).

I forhold til autoetnografien handler det blandt andet om, hvordan andre bliver fremstillet i mine data. Det sætter selvfølgelig mig,- som forsker i nogle etiske dilemmaer. Jeg har i mine tekster anonymiseret sted, navne og køn, men personerne selv vil måske kunne huske episoderne, hvis de læste dem. De vil måske ikke være enige, men det er det, som gør den autoetnografiske metode særlig. Det, der søges med denne metode, er, at det er hvad mine øjne har set, min versionisering. I processen betyder det, at man undersøger sig selv, og eget perspektiv,- som professionel. Det er den sandhed, jeg som professionel oplevede i mit virke i kriminalforsorgen. Jeg har i processen valgt at fremstille originale feltnoter fra egen erfaring i kriminalforsorgen, som er den sandhed, jeg oplevede i mit virke. Jeg har ligeledes forsøgt at stille mig kritisk over for egen virkelighed, træde ud af egen krop og analysere mig selv. Det har været en udfordring, men også en nødvendighed for at få et nyt perspektiv på egen virkelighed.

Metoden er holdt op imod forskning, empiri og teori, så er det op til læseren at vurdere denne sandhed. Idet metoden inddrager mig selv, giver det også en vis sårbarhed, men omvendt giver den også en form for magt, at sige noget om andre uden at de får et ord indført (Dam & Madsen, 2019, s. 106-110).

KVALITETSSIKRING

I de fleste metodebøger findes der kvalitetskriterier for forskningen i form af validitet, reliabilitet, gennemsigtighed og generaliserbarhed. Nogle mener dog at, det kan hæmme en kreativ forskning, og derfor undlades. Jeg vil i det følgende beskrive, hvordan jeg mener, at kriterierne skal forstås i forhold til mit speciale (Kvale & Brinkmann, s. 2015, s. 317). Omvendt vil jeg ligeledes

omsætte ovenstående til en forståelse af, hvordan nytænkning på området kan forstås ved den autoetnografiske metode.

VALIDITET:

Validitet referer til rigtigheden eller sandheden samt styrken af et udsagn, og der tales både om intern og ekstern validitet. Formålet med den interne validitet er at vise gyldigheden af kausalsammenhænge af specialet, hvor den eksterne er henvisende til, om specialets resultat kan generaliseres, hvorfor et fornuftigt og overbevisende udsagn ses som et gyldigt argument. Validitet handler overordnet om, hvorvidt metoden undersøger det, den skal. Validitet forbindes ofte med målinger ved den positivistiske tilgang, men det gør den ikke ved kvalitativ forskning. Ved kvalitativ forskning er formålet at vise om observationerne afspejler de fænomener eller variabler, som der er interesse for (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 318). Jeg har været interesseret i at undersøge, hvordan muligheden for at resocialisere de indsatte opleves af de ansatte qua fængselskulturen. Jeg kan derfor argumentere for, at de afholdte interviews af mine informanter har givet muligheden for at få en uddybelse af netop dette. Om der kan vise sig at være generelle tendenser ud fra selve empirien er dog ikke noget, jeg kan udelukke.

Ved den autoetnografiske metode kan begreberne troværdighed, bekræftbarhed og overførbarhed ses som erstatninger for reliabilitet, validitet og generaliserbarhed (Dam & Madsen, 2019, s. 26). Ligeledes ses en kritik om validiteten, idet den autoetnografiske tekst synes at tilsløre det forhold, der kan være mellem fiktion og videnskab. Dette grundet en uvished om, hvorvidt teksterne er konstrueret på baggrund af eksempelvis feltnoter, båndoptagelser eller en genkaldelse af dialoger eller begivenheder etc. Derfor ses denne metode at tilsløre, om det er fiktion eller videnskab, men metoden giver endvidere en del muligheder i forhold til at kunne udforske og formidle viden, som andre former for kvalitativ forskning ikke kan (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 156).

ANALYSESTRATEGI

Jeg har valgt at analysere mit speciale ud fra en abduktiv kobling mellem den indhentede empiri og teori. Abduktionen rummer både induktive og deduktive tegn, som gør det muligt at beskrive konkrete objekter eller hændelser.

Derudover kan den tolkes og forklares,- som dele af strukturer og fænomener. Abduktionen kan ses som en rekontekstualisering, hvor noget beskues inden for rammen, men i en ny sammenhæng (Andersen, s. 113, 2007).

Jeg kan ved at anvende den abduktive analysestrategi på min problemstilling muliggøre en udvikling af nye perspektiver på, hvordan de ansatte oplever resocialiseringen i de danske fængsler qua fængselskulturen. Ved at inddrage teoretiske perspektiver og forskningsresultater er det muligt at foretage en teoretisk tolkende analyse, som tager udgangspunkt i informanternes oplevelser og erfaringer. På denne måde skabes der herigennem en nyfortolkning af deres oplevelser.

KAPITEL 5 ANALYSE: KULTUREN I FÆNGSLET KONTRA RESOCIALISERINGEN

Min analyse er bygget op omkring temaerne,- *fængselskulturen kontra resocialiseringen samt tiltag kontra resocialiseringen*.

Jeg har valgt at opdele de to temaer i undertemaerne; *udfordringer i forbindelse med nedskæringer samt et øget fokus på den statiske sikkerhed, relationen mellem ansat og indsats – set fra de ansattes perspektiv samt udfordringer ved arbejdskulturen i forbindelse med resocialiseringen*. Hvert undertema har fokus på problemstillingen om resocialiseringsprocessen, og hvert undertema,- afsluttes med en opsamlende diskussion.

Hensigten med denne opdeling er at skabe en struktur for dermed,- at kunne kvalificere en dybere forståelse af de problemstillinger, de ansatte møder i deres daglige arbejde i fængslet.

Analysen beror på informanternes samt egne oplevelser og erfaringer, hvor både teori og relevant forskningslitteratur inddrages. Herunder hvordan prisioniseringsprocessen eventuelt kan have betydning for resocialiseringen, og hvor kulturanalysen i forbindelse med prisioniseringsprocessen ses at muliggøre en fremhævelse af udfordringerne ved fængselskulturen.

For at forstå hvorledes resocialiseringsprocessen også kan påvirkes, vil jeg ligeledes inddrage et magtperspektiv med fokus på, hvordan magten udøves og fungerer i fængslet. Dette magtperspektiv er en usynlig force, der igennem disciplineringen aktivt kontrollerer de indsatte med henblik på at normalisere.

Usynligheden opstår i, at vi som mennesker aldrig kan være bevidste om, hvordan magtens mekanismer kan have en indvirkning på vores liv.

Magtens udøvelse og funktion i fængslet tager afsæt i straffeloven, som gennem en legaliseret magt kan få indflydelse på de indsattes handlemuligheder.

Herunder vil jeg belyse, hvordan magtperspektivet kan få betydning i forhold til resocialiseringsprocessen. Ligeledes muliggør kulturanalysen en fremhævelse af udfordringerne ved magtperspektivet i fængselskulturen (Järvinen, Larsen og Mortensen, 2005, s. 11 & Foucault, 2002 s. 11-14).

UDFORDRINGER I FORBINDELSE MED NEDSKÆRINGER SAMT ET ØGET FOKUS PÅ DEN STATISKE SIKKERHED

Formålet med dette afsnit er at skabe et fokus på betydningen af nedskæringerne, og det store fokus på den statiske sikkerhed. Der figurerer to former for sikkerhed i fængslet; *den statiske* og *den dynamiske*. Den statiske sikkerhed omfatter eksempelvis mure, hegn, alarmer, scannere, visitationer og overvågning, mens den dynamiske sikkerhed skabes ved de ansattes synlighed blandt de indsatte. Endvidere gennem relationsarbejdet, hvor det er muligt at skabe en god kontakt mellem ansat og indsat, hvilket er med til at skabe en fortrolighed, og som samtidig kan være med til at hindre konflikter. Når den ansatte og indsatte opbygger en god relation, er det ligeledes medvirkende til, at den indsatte oplever, at fængselsbetjentene ønsker at hjælpe dem,- og ikke bare

at låse dem inde, hvilket kan være konfliktnedtrappende (Kriminalforsorgen, 2020, sikkerhed).

Fængselsbetjentens arbejde omfatter også det at være rollemodel, som en del af det resocialiserende arbejde. En rollemodel, som den indsatte kan se op til- og spejle sig i, og en mulighed for at så et frø, der kan hjælpe den indsatte på vej mod et kriminalitetsfrit liv. At fungere som rollemodel kræver, at den ansatte kan opnå en fortrolighed til den indsatte. For at det lykkes, er det vigtigt, at den ansatte har et personkendskab til den indsatte, som kun er muligt gennem det relationelle arbejde. Anja, som er psykolog fortæller:

”Hvis der er fokus på statisk sikkerhed og hårde straffe og ehmm banderne skal nærmest spærres inde for evigt, så drypper det jo nedad fordi det bliver arbejdsvilkårene for dem der rent faktisk skal udføre opgaven ” (Bilagsmappe 9, side 64).

Ovenstående citat afspejler en arbejdskultur hvor det øgede fokus på den statiske sikkerhed og straf,- fylder i det daglige arbejde i fængslerne.

Den statiske sikkerhed kan ses som en form for hierarkisk overvågning af tvingende karakter, som kan udlede en mere konfrontatorisk tilgang til de indsatte. Tilgangen til de indsatte kan påvirkes af måden fængslet drives på, og medføre flere konflikter end tidligere (Foucault, 2002 side 187). De strukturelle forhold i fængslet har også betydning for prisoniseringen af den indsatte, som kan være med til at skabe en *”os og dem”* kultur, der netop opretholder en afstand mellem ansat og indsat,- hvilket kan forstærke både konflikter og prisoniseringen. En *”os og dem”* kultur kan skabe en magt og modmagt, som giver modsatrettede forhold mellem ansat og indsat, hvilket kan indikere prisonisering. Det besværliggør arbejdet med at mindske den kriminelle orientering (Minke, 2012, side 33-34 & Foucault, 2002, s. 249). Bo, som er

fængselsbetjent og formand i Fængselsforbundet, fortæller i forhold til Regeringens flerårssaftale:

”Problemet med flerårssaftalen det var at øhh, den kunne ikke holde til mødet med virkeligheden fordi bemandingskrisen kom simpelthen til at overskygge alt i den her periode, og gør det stadigvæk. Den er kun blevet værre” (Bilagsmappe, bilag 5, s. 14).

I forlængelse heraf fortæller fængselsbetjent, Susanne 1:

”Den aftale var jo ikke god nok, ganske enkelt. Vi har fået satsmiddelpulje, og vi har fået ditten og vi har fået datten, og alligevel er det ikke lykkes noget som helst. Der er flere der holder op end der starter” ...

”Så hvis en af fangerne skal på kommunen, og ikke kan finde ud af det selv, så må han vente til at der er en som kommer på arbejde der kan tage med fordi vi må ikke flekse ind og gøre det” (Bilagsmappe, bilag 6, s. 33, 34).

Citaterne fortæller om følelsen af frustrationer over det øgede fokus på statisk sikkerhed og nedskæringer samt en efterspørgsel efter den dynamiske sikkerhed, som dækker over frustrationen ved ikke at kunne opbygge et forhold til den indsatte, der understøtter resocialiseringen.

Derudover afspejler citaterne, hvordan normaliseringen overskygges af disciplineringen i fængslerne ved regeringens flerårssaftale. Aftalen har resulteret i nedskæringer og manglende fokus på den dynamiske sikkerhed, hvilket har betydet, at de ansatte ikke længere har mulighed for at hjælpe de indsatte. Eksempelvis kan den ansatte ikke længere tage spontant på kommunen med den indsatte, som en del af resocialiseringsprocessen, hvorfor dette kan give en følelse af yderligere straf over for den indsatte, og et dårligere arbejdsmiljø for den ansatte. Hvis de indsatte får en følelse af yderligere straf, vil det også

resultere i afmagt, som kan betyde flere konflikter mellem ansat og indsat. Disciplineringen, hvis hensigt er at afrette og danne fundament for en resocialiserende indsats, smuldrer, og danner i stedet et fundament af magt fra systemet (Foucault, 2002 s. 11-14).

Endvidere kan det øgede fokus på den statiske sikkerhed også ses som en form for disciplinerende magt, hvor systemet forsøger at afrette den indsatte for bedre at kunne afkræve noget i den anden ende. Dette ved at kontrollere den indsatte igennem den statiske sikkerhed, som begrænser den indsatte yderligere i sin frihed (Foucault, 2002, side 153-154).

Kriminalforsorgens principprogram er som tidligere nævnt et arbejdsredskab, der indgår i det resocialiserende arbejde. Anja, som er psykolog, udtaler:

”Det er helt sikkert sikkerheden der, er det vigtigste. Og det er det, som bliver prioriteret...” (Bilagsmappe, bilag 9, s. 63).

Dertil tilføjer, Teddi:

Der er sket en masse ændringer med tiden i forhold til sikkerhed, især med overvågning. Man slår hårdere ned på en indsat der taler grimt til én. Mange af de ting der ligger i sikkerhed kan jo godt være modstridende i forhold til normaliseringen. De bliver eksempelvis lukket ind tidligere end førhen, kl. 21:00 fremfor tidligere for at spare, så man hurtigere kan gå på natbemanding. De bliver vækket kl. 07.00 i stedet for 06:00. Nogle steder er de lukket inde fra 08:00-20:00 i lukket regi. Vi har også mange i dobbelt belæg, og man bestemmer jo ikke selv hvem man bor på stue med...” (Bilagsmappe, bilag 8, s. 58).

Susanne 2 udtaler endvidere:

”Det hænger slet ikke sammen, overhovedet ikke. Sikkerheden overskygger de andre principper” (Bilagsmappe, bilag 7, s. 44).

Citaterne afspejler, hvordan fokus på den statiske sikkerhed har haft indflydelse på en større afstand mellem ansat og indsat. Udover manglende bemanning og muligheden for relationelt arbejde bliver de indsatte ligeledes pålagt flere timer bag lukkede døre, så det er muligt at spare. Nogle indsatte må dele celle med andre medindsatte grundet pladmangel, og hvis de ikke kan enes i cellen, kan det eksempelvis komme til udtryk fra indsat til indsat eller indsat til ansat i afmagt over den indsattes egen situation.

Jævnfør Foucault synes aftalen at forstærke teorien om den disciplinære magt, fremfor,- at straffen får et resocialiserende sigte. Det kan ses som en del af disciplineringen, at man slår hårdere ned på eksempelvis grimt sprogbrug, og at den statiske sikkerhed i form af kontrol og overvågning er optimeret. Endvidere at den indsatte indelukkes på egen celle tidligere, vækkes senere, og ovenikøbet med dobbeltbelæg på flere celler,- kan opfattes som en yderligere straf for den indsatte. Systemet har mere kontrol over den indsatte, når denne er lukket inde, hvor fokus er mere på den disciplinerende afrettelse, end det har et resocialiserende sigte.

Den disciplinære magt søger at afrette de indsatte i fængslerne gennem en legaliserende magt, ved at den indsatte eksempelvis pålægges yderligere restriktioner samt får færre muligheder for selvbestemmelse. De ansatte udøver den legaliserende magt ved at følge de love og regler, der sat op for fuldbyrdelsen af straffen. Dette i form af lov og rammer for hvad der er legalt i denne kontekst. De ansatte er udøvere af den hierarkiske overvågning i fængslet, hvilket kan skabe magtvirkninger i dets stræben efter et normaliserende sigte. De ansatte sætter rammerne ud fra lovgivningen, og kan dermed anses, som en fjende for de indsatte (Foucault, 2002 s. 186-187).

Disciplineringen af de indsatte omfatter også tilbud om aktiviteter, som har et resocialiserende sigte,- i håb om at kunne afrette de indsatte. Dette i form af eksempelvis uddannelse, misbrugsbehandling, programvirksomheder, fritidsaktiviteter, herunder træning for de indsatte, som en del af det at blive

klædt på til et kriminalitetsfrit liv. Normaliseringsprocessen af den indsatte indbefatter også, at de indsatte har arbejdspligt i fængslerne, hvorfor dette altid har været en del af dagligdagen i fængslet. Hertil udtaler fængselsbetjent, Susanne 1:

“...men arbejdspladser i fængslet det er der skruet ned for da man har for få værk mestre. Man har vurderet at der ikke er behov for det” (Bilagsmappe, bilag 6, s. 33).

Endvidere udtaler, Bo:

”Der er stort set ikke værk mestre tilbage i dag, for vi ikke kan holde sikkerheden, så er værkstederne lukket ned. Rigtig mange steder har man simpelthen lukket arbejdsdriften”...

Hertil spørger jeg indtil, hvad de indsatte,- så foretager sig, hvortil Bo udtaler:

”Ikke noget, de laller rundt på afdelingen eller sider for låst dør på deres celler. Der er nogle få steder, hvor vi har noget skole, men rigtig meget af det vi havde af kognitive skills og anger management, og alle de her adfærds korrigerende projekter er også lukket ned, fordi vi heller ikke har personale til det” (Bilagsmappe, bilag 5, s. 8).

Ud fra ovenstående citater ses et generelt udækket behov for arbejdsmuligheder i fængslerne. Nogle indsatte sidder for aflåst dør, hvilket kan være med til at forstærke den indsatte negative følelser, idet de er yderligere indespærret, og sidder tilbage med forskellige følelser,- som frygt eller magtesløshed, hvilket kan resultere i, at frustrationerne kommer til udtryk ved yderligere konflikter mellem ansat og indsat (Andersen et al, 2018, s. 435-437). Hertil tilføjer, Susanne 2:

”Så man skærer ned på alt hvad der hedder programvirksomhed, og det at man kan deltage i fritidsaktiviteter og lignende fordi der er ikke personale til det” (Bilagsmappe, bilag 7, s. 40).

På pensionerne ses en mangel for muligheden til at understøtte det resocialiserende arbejde, ved,- at de eksempelvis ikke længere har mulighed for at støtte og motivere den indsatte til et liv efter løsladelse. Dette kommer til ved, at tilbuddene til de indsatte og arbejdspladserne er aflukkede, hvorfor arbejdspligten ikke længere er eksisterende.

Nedskæringerne på arbejde, uddannelsesmuligheder, programvirksomheder og fritidsaktiviteter resulterer i en nedprioritering af resocialiseringsdelen. De ansatte oplever at være begrænsede i at udføre resocialiseringsdelen, hvilket er noget, der burde prioriteres, hvis det er hensigten, at de indsatte skal løslades til en kriminalitets fri tilværelse. Programvirksomhed som anger management, det kognitive færdighedsprogram m.m. er relevant for nogle indsatte, men ikke alle. Ved undervisning rettet mod ens egen person er der fokus på at arbejde med egne problemer, som oftest er kodeordet til egen adfærd. En adfærd, som måske har ført til en kriminel levevej, hvorfor bør prioriteres

Projekt God Løsladelse, som tidligere nævnt i litteraturreviewet, er et projekt, som har til formål at sikre, at den indsatte får en god overgang fra fængsel til løsladelse, hvilket også er fængslets arbejde i den understøttende proces til et liv uden kriminalitet efter endt afsoning. Fængselsbetjent, Susanne 2 oplyser hertil:

”På pensionen bruger vi det meget, og har meget kontakt med kommunerne. De fleste kommuner har fået oprettet det der hedder løsladelses koordinater eller sådan noget, hvor vi på den måde kan få en god dialog med kommunen, så man allerede er i gang en tre måneder før de bliver løsladt, så der er styr på tingene. Og de ikke bare bliver løsladt til gaden, og det er der altså nogle i fængslerne

der bliver, og ikke ved hvor de skal sove. Det fungerer jo ikke, og så laver man jo ikke resocialisering på nogen måder” (Bilagsmappe, bilag 7, s. 48).

Citatet giver udtryk for, at der nogle gange er en mangel på samarbejde mellem kommunen og fængslerne, hvorfor den indsatte oftest,- overlades til sig selv efter endt afsoning. I praksis betyder det, at resocialiseringen kan være svær at udføre, hvis ikke den indsatte sikres en god overgang inden løsladelse.

Rammerne og arbejdsgangen kan ses som en kulturel handling, som de ansatte indgår i på arbejdspladsen, hvilket også kan være med til at adskille folk.

Rammerne i kriminalforsorgen kan være med til at adskille de indsatte fra de ansatte, idet kulturen sætter grænser for udviklingsmulighederne for de indsatte grundet det øgede fokus på den statiske sikkerhed, som ovenstående eksempler afspejler (Hastrup et al. 2017, s. 14-16). Hvis den indsatte, ikke har mulighed for at blive socialiseret i fængslet udover med sine medindsatte, kan det blive svært at resocialisere en indsat. Prisioniseringen kan have betydning for, hvor vellykket den indsattes genintegrering vil blive til samfundet efter endt afsoning (Andersen et al, 2018, s. 418). Det betyder også, at den manglende kommunikation fra fængslet til kommunen kan få konsekvenser for den indsatte, hvilket kan vanskeliggøre resocialiseringen. Pensionerne har et godt samarbejde med kommunerne, og de ansatte udtrykker, at dette burde opprioriteres, hvorved så mange indsatte som muligt burde udsluses til en pension forinden løsladelse. Hvis der ikke er fokus på resocialiseringen under afsoningen, bliver det vanskeligt for de indsatte at vide, hvordan de skal leve et liv uden kriminalitet. Anja udtaler,- i forlængelse heraf, at:

”De forskellige afdelinger har jo nærmest ikke noget med de andre afdelinger at gøre. Så der går man jo ikke bare rundt, og samler til et fodboldhold af sikkerhedsmæssige årsager. Plus at der nødvendigvis heller ikke er nogen betjente der har tid til at lave- i gamle dage hed det spontan fritid. Emmm, men hvis man sidder én på en afdeling, så kan man jo ikke gå. Hvis du sidder en

mand og skal passe 18 indsatte, så er det altså begrænset, hvor meget kontakt man kan nå at have” (Bilagsmappe, bilag 9, s. 66).

Ligeledes vil jeg inddrage egne erfaringer fra 2010:

”Der fandtes desværre en del personale, som synes at det var forkert at ansatte træned med de indsatte, hvorfor de i protest lod os vente i centralen. De havde en meget kedelig holdning ved selve visitationen, og talte meget hårdt til de indsatte. De tog sig eksempelvis rigtig god tid, og undersøgte deres drikkevand grundigt om de var fuldt tillukket. Selvfølgelig var det af sikkerhedsmæssige grunde, de gjorde det, men det var måden, de gjorde det på, som ikke var med et smil på læben. De talte endvidere heller ikke til mig som fængselsbetjent eller ønskede os god træning. Det var bestemt ikke en god oplevelse for hverken ansat eller indsat” (Bilagsmappe, bilag 13, s. 84).

Citaterne afspejler nogle rammer, som bærer præg af den statiske sikkerhed i form af kontrol, som danner rammen for virkeligheden i fængslerne, hvilket kan være med til at påvirke resocialiseringsdelen. Dette sker ved, at den statiske og dynamiske sikkerhed i tilfældet med træning ikke har lige stor betydning i arbejdet. Den statiske sikkerhed kunne eksempelvis udføres samtidig med den dynamiske, ved at personalet anerkendte træningen og ønskede de indsatte en god træning, samtidig med,- at de sørgede for den statiske sikkerhed. Citaterne tydeliggør, hvilke muligheder der eksisterer i kriminalforsorgen, og hvilke der ikke gør, og om der gøres brug af disse (Hastrup et al. 2017, s. 13). Eksempelvis ses muligheden for fritidsaktiviteter med de indsatte at være hæmmet af nedskæringer, samtidig med at der hersker en fængselskultur, hvor nogle ansatte prioriterer den statiske sikkerhed fremfor den dynamiske.

Træning kan betragtes som en måde at holde de indsatte i god form på, men også som en måde,- at komme af med vrede og frustrationer, som den indsatte kan have under sit fængselsophold. Følelsen af at sidde i fængsel kan eksempelvis

være præget af had eller frygt, og oftest er det negative følelser, der dominerer (Andersen et al, 2018, s. 435-437). Træningen kan eventuelt være med til at mindske og forebygge chancen, for at vreden kommer ud på anden vis, som i eksempelvis konflikter med de ansatte. Ud fra egen erfaring havde jeg stor succes med træning af de indsatte, hvilket gav mig et personkendskab til de indsatte, men det skabte også en relation om noget fælles tredje, der gjorde, at jeg ikke kun fremstod,- som en nøglesvinger, men også som et menneske. Udover at de ansatte er begrænset af manglende bemanning samt et stort fokus på den statiske sikkerhed, er der blandt nogle ansatte også en tendens til at se ned på de ansatte, der ønsker at lave noget relationelt med de indsatte, som jeg vil komme nærmere ind på senere i analysen.

Nedskæringerne, har ud fra ovenstående en betydning for det manglende fokus på det relationelle arbejde, hvilket kan forstærke prisoniseringen. Det store fokus på den statiske sikkerhed kan give de indsatte en følelse af at være konstant overvåget, hvilket betyder, at der kan skabes et større "os og dem". Det betyder også, at det kan blive sværere at opbygge en tillid mellem indsat og ansat, idet den statiske sikkerhed kan skabe mistillid,- og medføre, at den indsatte føler, at denne bliver straffet yderligere (Clemmer, 1940, s. & Minke, 2012, s. 34).

DISKUSSION:

Ovenstående analyse viser, hvordan nedskæringer samt regeringens tiltag om et større fokus på den statiske sikkerhed og hårdere straffe har været med til at påvirkede arbejdsmiljøet,- og dets fokus på resocialisering. Hensigten med aftalen var ligeledes, at den resocialiserende indsats skulle målrettes den, indsatte,- for at forebygge et liv uden kriminalitet (Justitsministeriet, 2017, s. 1-2).

Nedskæringerne på tilbud til de indsatte kunne være en væsentlig grund til det øgede konfliktniveau, eftersom studier fra en svensk undersøgelse viser at arbejde i fængslerne fremmer muligheden for arbejde efter endt afsoning, og

dermed kan have en forebyggende effekt (Jørgensen et al. 2015, s. 28). Hvis den indsatte, havde noget meningsfuldt at foretage sig under sin afsoning, ville det måske medvirke positivt til en konfliktnedtrapning i dagligdagen. Studier viser, at det knapt var halvdelen af de indsatte i et åbent fængsel, som fik muligheden for at få opfyldt deres ønske om arbejde (Jørgensen, Kyvsgaard, Pedersen & Libak, 2015, s. 24). Det ses modstridende med det kriminalforsorgen egentlig burde kunne tilbyde de indsatte, hvis fokus er at resocialisere. Endvidere har studierne et fokus på kriminalforsorgens principprogram, som er et vigtigt arbejdsredskab i forhold til resocialiseringsprocessen, men viser sig at være en modsætning til regeringens aftale om kriminalforsorgens økonomi, idet den dynamiske sikkerhed har manglende fokus i aftalen (Principprogram, 1998, s. 12 & Justitsministeriet, 2017, s. 1-2).

I forbindelse med resocialiseringen ses Projekt God Løsladelse, også at være hæmmet af et manglende samarbejde med kommunen i forbindelse med løsladelsen. Endvidere eksisterer der en dobbeltrolle for fængselsbetjenten, som kan være svær at bestride, og som derfor også kan være med til at hæmme iværksættelsen af den gode løsladelse samtidig med nedskæringer og fokus på sikkerheden. Det kan diskuteres hvorvidt det er muligt at agere både vejleder og kontrollør over for de indsatte, og om dette kan have modsat effekt end resocialisering (Socialstyrelsen, 2009, s. 20-52).

Undersøgelser fra 2013 viser også et udækket behov for uddannelsesmuligheder i fængslet, som har vist at kunne have en præventiv effekt. Idet uddannelsesmulighederne i fængslet er svære, at få øje på,- kan det ligeledes diskuteres, hvorvidt det kan have modsatte effekt end hensigten (Jørgensen et al. 2015, s. 28-30).

Udfordringerne med nedskæringer, samtidig med et stort fokus på den statiske sikkerhed kan, som jeg allerede har været inde på,- skabe en diskussion om hvorvidt dette har skabt yderligere konflikter mellem ansat og indsat.

I følgende afsnit vil jeg derfor komme nærmere ind på,- hvilken betydning dette kan have for relationen mellem ansat og indsat.

RELATIONEN MELLEM ANSAT OG INDSAT – SET FRA DE ANSATTES PERSPEKTIV

Dette afsnit har til formål at skabe fokus på, hvordan relationen mellem ansat og indsat kan have betydning for, og påvirke resocialiseringen.

Det øgede fokus på den statiske sikkerhed,- kan være med til at påvirke arbejdsmiljøet i kriminalforsorgen, samt muligheden for relationsarbejdet, og resultere i et øget konfliktniveau mellem ansat og indsat, hvilket kan forstærke prisoniserings begrebet (Minke & Scharff, 2017 s. 233-262). Fængselsbetjent og formand, Bo udtaler:

”Ja, den dynamiske sikkerhed, den har vi afviklet. Det er noget vi snakker om i dag, men det er ikke noget vi har i praksis. Fordi den dynamiske sikkerhed den er jo baseret på, at jeg som fængselsbetjent kender de indsatte, og har et forhold til dem. Ikke venskabeligt eller kammeratligt, men et eller andet forhold der gør, at det er sværere at slå én oven i hovedet, hvis jeg var med på udgang hjemme ved din mor i går, ikke? (Bilagsmappe, bilag 5, s. 16).

Bo’s udsagn afspejler, at den dynamiske sikkerhed, som blandt andet består i at have et godt kendskab til den indsatte, er et arbejdsredskab, som kriminalforsorgen tidligere har prioriteret, men som ikke længere figurerer i praksis. Citatet skaber yderligere en opmærksomhed på et øget konfliktniveau mellem ansat og indsat. Den dynamiske sikkerhed, som refererer til relationen til den indsatte, blev tidligere anvendt til at forebygge eventuelle konflikter.

Sammenfattet af ovenstående ses et øget fokus på den statiske sikkerhed, som påvirker muligheden for relationsarbejdet. Det kommer til udtryk ved, at de indsatte ved en større afstandtagen til de ansatte,- har nemmere ved at betragte fængselsbetjentene,- som en fjende, da forholdet imellem dem ikke er eksisterende, hvilket kan medføre flere konflikter. Således udfordres forholdet mellem den indsatte og ansatte (Minke, 2012, s. 33-34).

Graden af intimitet i arbejdet med den indsatte kan være stor, hvorfor den følelsesmæssige dimension, der er i feltet, også kan være en grund til, at relationen mellem indsat og ansat forringes. Relationen mellem ansat og indsat synes,- at være med til at skabe fængselskulturen, hvor begge parter tilpasser sig hver deres rolle, hvilket også bærer præg af det følelsesmæssige, hvormed konflikterne kan opstå. Den indsatte vil eksempelvis gerne fremstå som en stærk person over for de ansatte, hvor den ansatte eksempelvis veksler imellem vrede, men også en venlighed overfor de indsatte. De her forskellige roller, som begge parter forsøger at navigere i, kan måske have betydning for relationen hinanden imellem, ved at der opstår konflikter grundet den følelsesmæssige tilstand, som begge parter befinder sig i (Andersen et al, 2018, s. 436-437). Susanne 2 tilføjer hertil:

”Relationsarbejdet er vigtigt. Når de begynder at stole på, at man vil dem det godt, så begynder de at åbne op, og være modtagelige for ideer. Hvad skal der ske i dit liv, og hvad forestiller du dig at du skal nå. De samtaler er der ikke tid til mere” (Bilagsmappe, bilag 7, s. 41).

Anja udtaler i forlængelse heraf:

”... det er bare rigtig meget sværere at tæve løs på nogen man godt kan lide og har et forhold til. Hvis man intet forhold har til personalet, og der ligesom er den der ”dem og os” mentalitet, som hele tiden bliver strammet op om, fordi de i virkeligheden kun får en sikkerhedsfunktion, og ikke har nogen som helst form for relation, så bliver det bare nemmere at stille dem op,- som fjendebillede. Og det betyder jo også, at konfliktniveauet bliver lidt højere.” (Bilagsmappe, bilag 9, s. 63).

Citaterne fortæller, at den statiske sikkerhed i form af kontrolopgaver fylder mere i dagligdagen end tidligere. Det relationelle arbejde hæmmes af

opprioriteringen af sikkerheden, hvilket for de ansatte betyder, at de ikke længere føler, at de kan resocialisere de indsatte og gøre en forskel.

Prisoniseringsprocessen ses i denne kontekst forstærket, ved at distancen mellem ansat og indsat øges grundet opprioriteringen af den statiske sikkerhed, hvor der ikke længere er mulighed for at have kontakt med de indsatte.

Sondringen mellem ”os og dem” kan grundet de faste rolleforventninger mellem ansatte og indsatte eventuelt være med til at skabe en distance, og opretholde den sociale orden i henhold til prisoniseringen (Minke, 2012, s. 21-34).

I lighed med dette kan den statiske sikkerhed i henhold til,- Foucault også betyde en større afstand mellem ansat og indsat, ved,- at distancen kan medføre en form for magt over for de indsatte. En magt, som kan resultere i, at de indsatte protesterer mod denne, og derved forstærke konflikterne mellem ansat og indsat (Foucault et al. 2002, s. 249). Det betyder, at den udøvende magt,- måske kan medføre en form for modmagt hos de indsatte, som ligeledes kan være med til at forstærke prisoniseringen ved at fastholde den indsatte i en ”os og dem” relation (Foucault, 2002, s. 33-34 & Minke, 2012, s. 21-34).

Fængselsbetjent, Susanne 1 udtaler endvidere:

”Der er ikke tid til at lave eller skabe nogen relationer. Så det bliver meget, at vi kommer og åbner din dør og giver dig mad, og så lukker din dør. Der er ikke det der flow i forhold til, at man kan gøre en forskel, og det er jo det, der er rigtig mange der gerne vil” (Bilagsmappe, bilag 6, s. 33).

Citatet retter en opmærksomhed på en større afstand mellem ansat og indsat, hvor disciplineringen af de indsatte kan forstærkes af fængselsbetjentenes fokus på den statiske sikkerhed, hvor relationen er ikkeeksisterende. Den disciplinære magt, som er legitimeret af samfundet qua eksempelvis regeringens flerårsaftale,- repræsenterer også den ordinære borger,- og deres retsfølelse ved at håndhæve denne i form af den statiske sikkerhed (Järvinen, Larsen & Mortensen, 2005, s. 11).

Dette kan i vid udstrækning også påvirke de indsattes ophold i fængslet, herunder prisoniseringen, som ud fra disse rammer kan forstærkes. De indsatte påvirkes af de ansatte, hvilket ud fra ovenstående ses at trække de indsatte i en anden retning end hensigten, som peger mere i retning af det prisoniserede end det resocialiserende. Det kan skyldes, at de indsatte,- måske ikke oplever fængselsbetjenten som resocialiserende grundet en manglende relation. Det kan eksempelvis komme til udtryk ved de indsattes adfærd, hvor de ansatte kan blive en større fjende end tidligere, hvorved konflikterne forøges (Minke, 2012, s. 21-22).

Afstanden mellem ansat og indsat påvirkes også af den disciplinære magt, som tager afsæt i normaliseringen. Normaliseringen forbindes med resocialiseringen, og ved en mangel på relationen mellem ansat og indsat ses magtforholdet også at forstærkes gennem den disciplinære magt. Manglende relation grundet et fokus på den statiske sikkerhed kan betyde, at den disciplinære magt i form af afrettelse får større fokus, som ligeledes kan have modsat effekt end normaliseringen,- samt være konfliktoptrappende (Foucault et al. 2002, s. 186). På pensionerne er den dynamiske sikkerhed fortsat det primære fokus, hvor de ikke oplever de store konflikter. Susanne 1 udtaler i forlængelse heraf:

”Vi oplever selvfølgelig også frustrationer fra vores beboere, og det er der ikke noget mærkeligt i, men slet ikke i samme udstrækning. Den eneste form for sikkerhed vi har herude, er den dynamiske sikkerhed, så vi gør meget ud af at være på dem og snakke med dem...” (Bilagsmappe, bilag 6, s. 34).

Ovenstående citat udleder en opmærksomhed på, at den dynamiske sikkerhed i form af relationsarbejdet,- har stor effekt i forhold til konfliktniveauet ansat og indsat imellem, og at arbejdet i fængslerne kontra pensionernes,- er meget forskelligt. De omtalte konflikter mellem ansat og indsat er nærmest

ikkeeksisterende på eksempelvis pensionerne, som de er i fængslet, hvilket afspejler at relationsarbejdet kan have en forebyggende effekt på konflikter. Det skaber yderligere en opmærksomhed på,- at jo mere afstand der forekommer mellem ansat og indsat, jo nemmere bliver det at sætte et fjendebillede op. Ifølge, Clemmer har længden af opholdet i fængslet også en betydning for de indsattes opfattelse af de ansatte, som kan medvirke til en større afstandtagen. Den indsatte vil tilegne sig en større negativ opfattelse af de ansatte jo længere tid denne opholder sig i fængslet, som forstærker prisoniseringen i større grad end ved korte ophold (Minke, 2012, s. 34).

Kulturanalysen fremhæver her de udfordringer de ansatte møder i deres virke i fængslerne kontra på pensionerne, og synliggør hvilken indsats, som giver en sammenhængskraft til det resocialiserende arbejde, og hvilke betingelser, som kan være en medvirkende faktor,- for afstanden mellem ansat og indsat (Hastrup, Rubow & Thomsen, 2017, s. 12). Endvidere udtaler, Teddi:

“Betjentenes opgave i den resocialiserende del er nok til at overse øhhh, og det er der flere årsager til. Deres opgave langt henad vejen er sagsbehandling og kontrolopgave. Øhh, og i og med der er besparet på den side, så har de ikke så meget kontakt med den enkelte indsatte mere (Bilagsmappe, bilag 8, s. 54).

Endvidere udtaler, Anja:

”Ehmm, og der foregår ikke meget resocialisering, hvis der overhovedet foregår noget. Som verden ser ud i dag, og det hænger selvfølgelig også sammen med at der er voldsomt færre ansatte på afdelingerne, og det betyder at alt det relationsarbejde, og hele den dynamiske sikkerhedsdel er nærmest ikkeeksisterende” (Bilagsmappe, bilag 9, s. 62).

Citaterne afspejler, hvordan de ansatte oplever, at kulturen og rammerne påvirker resocialiseringsdelen, og at muligheden for resocialisering i de danske fængsler er små. Disse rammer påvirker arbejdsmiljøet i fængslet, hvor de ansatte ikke længere har så meget med de indsatte at gøre,- grundet det øgede fokus på den statiske sikkerhed (Hastrup et al. 2017, 13).

Fængslets strukturelle rammer kan ud fra prisioniseringsteorien påvirke den indsatte i form af eksempelvis normer og kultur, som de indsatte kan tilegne sig,- og agere ud fra. Når der er fokus på den statiske sikkerhed, hvor kontrolopgaver præger dagligdagen, og den dynamiske sikkerhed nærmest ikke er eksisterende grundet besparelser på bemandingsdelen, så kan de strukturelle rammer også få betydning for resocialiseringen. Rammerne kan påvirke de indsatte, som tilegner sig disse normer, som de er underliggende for-, hvorfor de også vil agere herefter. Det kan ligeledes betyde en forringelse af relationen mellem ansat og indsat, som kan medføre at fængselskulturen belastes ved en større afstand mellem ansat og indsat, og dermed bliver en medskabende faktor for en yderligere prisionisering, og en dårligere arbejdskultur ” (Andersen et al, 2018, s. 417-418).

De strukturelle forhold i fængslet kan ligeledes påvirke de indsatte på andre områder, hvortil Susanne 2, udtaler:

”Så har de kun det netværk, de kommer fra, og det er kriminelle, og så gør de det, de er bedst til. Recidivrisikoen stiger, ved at vi ikke kan tilbyde dem nogen af de her ting i forhold til at få et netværk, der fungerer bedre og prosocialt, og det er det kriminelle, de kommer ud til” ...

”Det der med at kunne have kontakt med sine børn, er vigtig i forhold til at få dem videre. Når de ikke kan få lov til at have kontakt med deres pårørende, så lukker de ligesom sig selv inde, og er svære at rykke på” (Bilagsmappe, bilag 7, s. 40,41).

Ovenstående citater fortæller, at hvis de indsatte ikke har mulighed for at tilegne sig et netværk udenfor murene eller bibeholde et netværk til familien, så er det eneste netværk, det de kendte før frihedsberøvelsen samt dem, som de måske tilegner sig under deres afsoning i fængslet. Netværket formindskes typisk under afsoningen, fordi det kan være svært at opretholde kontakten fra fængslet. Dette kan ifølge Clemmer være med til at forhindre en vellykket resocialisering, idet den indsatte, måske ikke har det store netværk at komme ud til efterfølgende (Minke, 2012, s. 22).

Det kan måske også skabe nogle ubevidste konflikter, at den ansatte kan komme hjem til sin familie hver dag, hvor den indsatte,- ikke har mulighed for dette, og så kan den ansatte igen blive set som en fjende, hvilket yderligere skaber en distance i relationen mellem ansat og indsat (Minke, 2012, s. 34). Susanne 2 fortæller:

”De får jo ikke på den måde et netværk af prosociale medborgere, som kan gøre at de netop kommer videre i deres tankegang der fastholder dem sammen med folk der er kriminelle (Bilagsmappe, bilag 7, s. 39).

Endvidere tilføjer,- Bo:

”Ham, der kommer i klingen for første gang kontra ham, der kommer i fængsel for attende gang, er der selvfølgelig forskel på, hvordan det ophold påvirker dem. Hvis vi tager ham, der kommer i fængsel for første gang, det er et kulturchok” (Bilagsmappe, bilag 5, s. 8).

Idet netværket mange gange forringes til det omkringliggende samfund under fængslingen, kan afsoningen betragtes som en slags forbryderskole, idet de indsatte oftest kun,- har kontakt til andre kriminelle, som er med til at fastholde dem i en kriminel løbebane. Derfor er relationen mellem ansat og indsat også af

væsentlig betydning, hvis den indsatte skal præges i en resocialiserende retning (Clemmer, 1940, s. 294-320 & Andersen et al, 2018, s. 418).

Ifølge Clemmer anonymiseres den indsatte, når denne pålægges regler og rammer og samtidig irttesættes af både fængselsbetjenten og systemet, som den statiske sikkerhed danner rammen om. Det vil automatisk skabe en distance i relationen mellem ansat og indsat, og ikke mindst konflikter (Clemmer, 1940, s. 299).

De indsatte vil opleve en manglende selvbestemmelse ved frihedsberøvelsen, og de faste rammer og rutiner vil medføre en institutionalisering, som knytter sig til prisoniseringen. Det betyder også, at der er en risiko for, at de indsatte efter endt afsoning ikke længere vil være i stand til at agere selvstændigt, idet de er vant til fængslets rammer. Den strukturelle magt skaber nogle føjelige kroppe med henblik på at normalisere den indsatte, som regeringens flerårsaftale er et glimrende eksempel på. Det øgede fokus på den statiske sikkerhed i form af flere kontrolopgaver, som består i at overvåge og straffe den indsatte hårdere med en nultolerance politik, har til hensigt at afrette de indsatte. Dette med en tro på, at des hårdere, der bliver slået ned på de indsattes adfærd, jo nemmere vil det blive at resocialisere den indsatte. Afrettelsen af de indsatte kan ligeledes i denne kontekst,- være medskabende til en distance mellem ansat og indsat, og forringe relationsarbejdet (Foucault, 2002, s. 153-154 & Justisministeriet, 2017). I forlængelse heraf udtaler,- Susanne 1:

”Når de så kommer herud efter syv år, og vi så bare taler til dem som almindelige mennesker, og ikke som betjent til fange. Det kan godt tage en to til tre uger før de finder ud af,- nå de er sgu gode nok de der. Det er det vi kalder at banke rust af” (Bilagsmappe, bilag 6, s. 37).

Endvidere udtaler,- Susanne 2:

”Det vil være en rigtig god ting, hvis de kunne komme ud og få snakket med en psykolog, som har forstand på kriminalitet, og har oplevet et fængsel, og på den måde få bearbejdet de her ting som de har oplevet. De har oplevet rigtig mange ting, og nogle af dem har oplevet nogle rigtig grimme ting” (Bilagsmappe, bilag 7, s. 48).

Bo tilføjer ligeledes: *”Du bliver institutionaliseret, og du skulle også gerne afinstitutionaliseres igen. Mange af dem som har siddet i fængsel i mange år de har sgu svært ved det, når de bliver løsladt” (Bilagsmappe, bilag 5, s. 24).*

De ansatte på pensionen oplever, at de indsatte har behov for at tale om blandt andet deres afsoning for at kunne komme videre. Endvidere erfarer de ansatte, at de indsatte gennemgår mange af de samme oplevelser, hvilket kan kobles til prisoniseringen. For eksempel at der skal ”bankes rust” af de indsatte, fordi det kan være svært for dem at navigere i den pludselige frihed,- efter en tilvendelse af fængslets rammer og normer. Citaterne fortæller desuden, at tilgangen til de indsatte i fængslerne har medført,- at de indsatte efterfølgende skal vænne sig til at blive tiltalt som menneske, hvilket indikerer at der forekommer en relationel afstand mellem ansat og indsat i fængslet.

Fængselsopholdet kan påvirke de indsatte forskelligt alt afhængig af recidivet og opholdets længde, og kan give en følelse af at miste sig selv. Dette ved, at ens liv bliver udskiftet med et nyt, hvor den indsatte er underlagt en ny døgnrytme. Prisoniseringen af den indsatte er meget forskellig alt afhængig af længden på opholdet, den indsattes alder, kriminalitetens art og mange andre faktorer, som kan være af relevans for, hvor lidt eller meget den enkelte prisoniseres (Minke, 2012, s. 117 & Clemmer, 1940, s. 300).

DISKUSSION

Gennem ovenstående analyse af informanternes oplevelser og erfaringer ses den statiske sikkerhed i form af kontrolopgaver, at have fået større fokus end den dynamiske. Betydningen af dette kan diskuteres, hvorvidt dette har haft en

negativ eller positiv indflydelse på relationen mellem ansat og indsat,- samt om det har skabt konsekvenser for resocialiseringsprocessen?

Studier viser at det øgede fokus på den statiske sikkerhed, påvirker arbejdsmiljøet i form af flere konflikter,- og manglende bemanning. Yderligere, at tilgangen til de indsatte er ændret, i takt med en voksende usund kultur i kriminalforsorgen er indtruffet (Minke & Scharff, 2017 s. 233-262 & Center for HR, 2019, s. 12-16).

Det kan diskuteres, om den usunde kultur er en del af,- og et resultat af de strukturelle ændringer af kriminalforsorgens prioriteringer i form af et øget fokus på den statiske sikkerhed. Endvidere hvorvidt det er tilgangen til de indsatte, der udgør grundlaget for de øgede konflikter, eller om det kriminelle miljø ganske enkelt er blevet markant hårdere, samtidig med at målgruppen måske er blevet mere konfliktsøgende?

Derudover kan det diskuteres, om det manglende relationelle arbejde der opleves,- kan være en faktor for det øgede konfliktniveau, idet tidligere amerikanske undersøgelser har vist, at de danske fængsler lå i toppen når det omhandlede resocialisering grundet det gode relationsarbejde.

Diskussionen ligger ligeledes op til en refleksion om, hvorvidt den usunde kultur altid har eksisteret, men blot er forstærket grundet de strukturelle ændringer, idet tidligere ansatte har fratrådt deres stillinger på baggrund af det manglende relationelle arbejde (Fængselsfunktionæren, 2018 & Center for HR, 2019, s. 28-49). Ovenstående analyse af relationen mellem ansat og indsat henleder mig til, nedenstående afsnit, hvor fokus er på betydningen af de udfordringer de ansatte oplever

UDFORDRINGER VED ARBEJDSKULTUREN I FORBINDELSE MED RESOCIALISERINGEN

Afsnittet har til hensigt, at skitsere hvilken påvirkning arbejdskulturen kan have af betydning for det resocialiserende arbejde, hvor formålet er at synliggøre de udfordringer de ansatte møder.

Ligesom de indsatte, befinder de ansatte sig også i en kultur, som er ukendt for samfundet udenfor murene, hvor normer og holdninger præger hverdagen igennem en bestemt arbejdskultur. Susanne 2 fortæller:

”Ja, der er helt afgjort en kultur blandt ansatte, at man helst skal falde ind og gå i hak med de andre og ehhh, gøre som man har gjort altid. Sådan har vi altid gjort, og sådan bliver vi ved med at gøre. Den kører stadigvæk derude, det er helt sikkert” (Bilagsmappe, bilag 7, s. 46).

Også,- Teddi fortæller om arbejdskulturen blandt de ansatte:

”Og der kan godt skabes nogle klikker og grupper, hvor der kan skabes nogle uhensigtsmæssige klikker. Det er jeg slet ikke tvivl om, og det sker jo også. Man kommer til at kende hinanden rigtig godt. To der kommer til at kende hinanden rigtig godt, kan hurtigt komme til at omtale en tredje person som værende dårlig eller træls eller påpege fejl, og det kan opstå at der er nogle der bliver udstødt fra grupper (Bilagsmappe, bilag 8, s. 59).

Hertil vil jeg komme med endnu et eksempel fra min tid som fængselsbetjent fra år 2008. Citatet er taget fra en situation, hvor jeg har et fysisk møde min daværende leder på afdelingen i, Fængsel A:

”...min leder spurgte indtil en anden prøveansat betjent, om hvad mit synspunkt var på denne. Jeg fortalte om min oplevelse af denne prøveansatte kollega,- og de to kollegaer, som var mine instruktører, som jeg gik sidemandsoplæring under min prøveperiode. Disse to instruktører, var de samme som den omtalte prøveansatte havde. Jeg fortalte, at når den anden prøveansatte spurgte instruktørerne om noget, blev der for eksempel ikke svaret -de ignorerede vedkommende. Min leder fortalte mig endvidere, at en tredje kollega havde ytret

sig til min leder om, at denne ikke synes, at jeg kunne være mig selv, når jeg var i mine instruktørers nærvær. Det havde jeg ikke selv havde lagt mærke til. Min leder oplyste mig om, at der figurerede denne "klike" blandt de ansatte på afdelingen. Lederen fortalte endvidere, at jeg ikke var en del af denne endnu, og at jeg skulle passe på med ikke at blive det" (Bilagsmappe, bilag 12, s. 83).

Ovenstående illustrerer en uhensigtsmæssig kultur blandt de ansatte, som kan have en betydning for arbejdskulturen. Ved inddragelse af Clemmers prisoniseringsproces ses de samme normer at gælde, for ansatte,- som for indsatte. De sociale relationer ansatte, som indsatte imellem, er baseret på en tilpasning i forhold til hinanden, som man skal indordne sig efter for at kunne begå sig (Andersen et al, 2018, s. 417-418).

Citaterne afspejler hvordan relationerne kan være blandt de ansatte, og hvordan nogle bliver ekskluderet og andre inkluderet, hvis de ansatte ikke mener, at man passer ind i gruppen. Det viser dog også, at ledelsen og andre kollegaer har øje for grupperinger blandt de ansatte,- og er bevidste om, at det kan skabe et dårligt arbejdsmiljø. Ligeledes fortæller det også, at de kollegaer som er bevidste om disse "klikere" ikke selv står frem, og gør noget ved dette, men blot er med til at videreformidle dette til ledelsen. Det kan betyde, at de ansatte selv er med til at reproducere sladder og rygter i stedet for at stoppe det,- i frygt for egen ekskludering. Endvidere indikerer det også, at det er vigtigt at tilpasse sig arbejdskulturen, og gøre som alle andre,- for ikke at blive udstødt.

Arbejdskulturen tyder på, at der ligeledes eksisterer en "os og dem" kultur blandt de ansatte, som mellem de ansatte og indsatte. Det tyder på, at arbejdskulturen kan være med til at fastholde de ansatte i en struktur, som kan være med til at forstærke prisioniseringen af de indsatte. Endvidere, at den enkelte ansatte ikke kan have en individuel tilgang til de indsatte, som kan betyde at de ansatte fastholdes i hvordan man plejer at gøre det

Igennem de lange vagter på afdelingerne arbejder man tæt med sine kollegaer,- og lærer dem godt at kende. Det betyder også, at der kan opstå nogle sociale bånd, heraf relationer, som kan medføre klikedannelser, hvor nogle kollegaer bliver ofre for dette. Dette kan give nogle spændinger mellem de ansatte, hvor de ansatte måles af andre kollegaer i forhold til at blive anerkendt i personalegruppen. Det kan betyde, at de ansatte ligeledes, som de indsatte,- sætter en facade op, fx ved at vise en vis form for hårdhed, som fører i den retning, som den dominerende personalegruppe er udformet. Det betyder formentlig også, at flere fængselsbetjente indordner sig for at undgå ekskludering,- og agerer efter og indordner sig efter normen for at blive anerkendt i arbejdskulturen. Frygten for at blive ekskluderet kan betyde, at de ansatte i deres stræben efter at tilpasse sig,- ubevidst, kan resultere i en form for prisionisering i fængselskulturen, ligesom ved de indsatte. Forskellen er blot, at de ansatte ikke er frihedsberøvet fra deres liv uden for murene, men derimod berøvet frie handlemuligheder på arbejdspladsen,- i forhold til hvordan man skal begå sig, for at undgå en eksklusion. Ligeledes kan det have betydning for resocialiseringen af de indsatte, hvis det at opnå anerkendelse blandt sine kollegaer overskygger det resocialiserende arbejde med de indsatte (Minke, 2012, s. 117). Hertil udtaler, Anja:

“Øhh, det er på mange måder en super lukket kultur, og det er det også som ansat. Det er et specielt arbejde, og man kommer også hurtigt til at få en forståelse af, at det arbejde man laver i kriminalforsorgen, det er der faktisk ikke ret mange andre mennesker, der forstår. Der er heller ikke nødvendigvis ret meget respekt omkring det ude i resten af verdenen, så der er en tendens til, at kulturen lukker sig,- om sig selv. Det betyder også at der bliver grobund for nogle kulturdannelser” (Bilagsmappe, bilag 9, s. 64).

Ud fra egne oplevelser erfarede jeg i 2008, Fængsel A:

”Efter denne samtale med min leder, begyndte jeg at blive ekskluderet på afdelingen af denne ”klike”. Det var som om, at efter at have udtalt mig om deres behandling af min kollega, gik det efterfølgende udover mig”
(Bilagsmappe, bilag 12, s. 83).

I fængslet eksisterer der en idé om, at man ikke stikker hinanden, hvilket bygger på en loyalitet indsatte imellem. Samme idé findes,- blandt de ansatte (Minke & Scharff, 2017, s. 243-244).

Citaterne indikerer, at ligesom de indsatte socialiseres i en fangekultur, socialiseres de ansatte også i et vist omfang i fængselskulturen. Netop denne kultur kan ikke sammenlignes med det øvrige samfunds kultur, hvorfor kulturen oftest lukker om sig selv (Clemmer, 1940, s.301). De ansatte socialiseres ikke kun ind i den bestemte fængselskultur, men er også medskabende, idet det tyder på at være et arbejdsvilkår for at kunne begå sig, hvor det for de indsatte er et livsvilkår. Det er de ansatte, der udfører handlingerne, og på den måde er med til at forme kulturen i fængslet. De ansatte orienterer sig i forhold til hinanden, hvilket kan betyde at, deres handlinger er et resultat af en praksis, hvor arbejdskulturen kan være med til at sætte grænser for fx resocialiseringen. Når kulturen støder på ansatte, som står uden for normen, eskalerer det i praksis, i en kultur, som fremstår nærmest urokkelig (Hastrup, 2017, s. 14-16).

Fængselsopholdet kan ud fra Clemmers teori betegnes,- som en slags forbryder skole for de indsatte. Opholdet i fængslet ses som en læringsproces, hvor den indsatte tilegner sig kriminelle holdninger og ikke mindst andre normer, hvilket desuden kan medføre en yderligere udvikling af kriminel orientering (Clemmer, 1940, s. 294-320 & Minke, 2012, s. 25-33). Teorien kan ligeledes overføres til de ansatte, som dog ikke tilegner sig kriminelle holdninger i den forstand, at de bryder straffeloven, men at de ansatte tilegner sig bestemte holdninger og normer, der eksempelvis kan medføre en yderligere afstand til den indsatte, hvis den ansatte lærer at dette er normen,- igennem arbejdskulturen. De ansattes frygt

for egen eksklusion kan eventuelt være med til at skubbe de indsatte i en yderligere udvikling af kriminalitet, fordi den ansatte indgår i en arbejdskultur, hvor tingene bliver gjort på en bestemt måde.

Arbejdskulturen kan betyde, at den kan være et problem for en løsning på den manglende resocialisering, idet den kan fremstå som statisk (Hastrup et al. 2017, s. 14-16). Susanne 2,- tilføjer:

”Og man skal være meget, meget stærk, hvis man skal sætte sig op imod det ude i de store steder. Og det får man næsten ikke lov til for så er det igen, så går bedømmelsessystemet ind og siger noget om det” (Bilagsmappe, bilag 7, s. 46).

Endvidere har jeg erfaret nedenstående fra min tid i kriminalforsorgen i forbindelse med et møde med min praktikvejleder,- og de to instruktører jeg skulle følge i 2008.

”Praktikvejleder: Jamen du arbejder bare i et højt tempo, og så snakker du for meget.

Henriette: Hvad mener i med et højt tempo? Og hvorfor må jeg ikke snakke?

*Praktikvejleder: Du tager mange klapper, og i starten brugte du meget tid på enkelte indsatte. Du snakker bare for meget (**En klap er når en indsat ringer på**)” ...*

”Henriette: Må jeg ikke snakke med mine kollegaer når jeg er på job?

Praktikvejleder: Nej, du skal ikke snakke så meget med dine kollegaer”

(Bilagsmappe, bilag 11, s. 79).

Ovenstående afspejler en eksisterende arbejdskultur, som kan være svær at stå imod idet det kræver en vis styrke. Citaterne giver et indblik i hverdagen ud fra både informanters, men også egen erfaring. Egen erfaring afspejler en kultur, hvor jeg som prøvebetjent underlægges nogle normer og en frygt for, at det kan

have betydning for min bedømmelse fremadrettet. Under uddannelsen som fængselsbetjent bliver man bedømt af sine kollegaer, hvor man får tildelt en praktikvejleder, og to eller tre instruktører.

Som forsker,- og tidligere ansat i kriminalforsorgen vil jeg som en del af kulturanalysen, forsøge at være opmærksom,- og reflekterende på egen positionering, og stille mig kritisk herfor. Idet jeg har brugt mig selv som empirisk materiale,- og har en baggrund i kriminalforsorgen, hvorfor jeg er bevidst om, at det kan medføre nogle blinde vinkler for projektet (Hastrup et al. 2017, s. 14-16).

Refleksionen over egen positionering lægger derfor op til en refleksion om at forsøge at se mig selv udefra, og om der kan være andre grunde til de oplevelser, jeg har erfaret. Det har medført en refleksion over, at de ansatte,- måske bare har forsøgt at passe på mig. Jeg var på daværende tidspunkt 25 år gammel, og de ældre kollegaer havde flere års erfaring,- og havde dermed erfaret, hvad der kunne gå galt, mens jeg måske blot var ung, naiv, nysgerrig og ihærdig. De ønskede måske bare, at jeg skulle tage det mere roligt fremfor at køre mig selv for hårdt? Jeg har haft en forhåbning om at kunne gøre en forskel, og de forsøgte måske bare at fortælle mig, at man ikke bare kan ændre verden. De havde måske selv forsøgt i mange år, men forgæves, og blot ønskede at skåne mig for denne skuffelse, og sørge for at passe på mig.

Omvendt kan citaterne også ses som en barriere for det resocialiserende arbejde, at man ikke må tage for mange klapper (når de ringer på klokken fra egen celle), og at man skal lade den indsatte vente, idet det måske kan fremstå konfliktoptrappende,- og for nogle,- være etisk forkert.

Prisioniseringsprocessen indeholder to faser,- overgangs og den integrerede fase, som ligeledes kan overføres til den ansattes arbejdskultur. I overgangsfasen skal både den indsatte og ansatte acceptere en underordnet position. Der skal eksempelvis tilegnes en viden om strukturen i fængslet, såvel de forskellige roller der kan eksistere i arbejdskulturen og i fangekulturen. Ligeledes skal der

ske en erkendelse af, at genstande og forhold, er noget både indsat, som ansat skal kæmpe for i fængslet. Den integrerede fase illustreres ved, at den ansatte eller indsatte i højere grad interagerer med de sammenhørende, hvor der udvikles præferencer (Minke, 2012, s. 117). Hertil udtaler,- Bo:

”Det er også ens personlige fremtoning, som kan være sådan, at man siger, at det er heller ikke foreneligt med det at være fængselsbetjent” ...

”Vi har et ordsprog i fængslet, når man kommer som ny på en afdeling eller ny ansat, så skal man lige stikke en finger i jorden,- og gerne op omkring albuen og se, hvordan man gør,- og indrette sig. Man skal ikke være menneskelig underdanig, men menneskelig ydmyg. Sådan er det jo, lige meget hvor man kommer hen,- og finder rytmen” (Bilagsmappe, bilag 5, s. 13, 25).

Det er svært at vurdere, hvilken fremtoning der specifikt påtænkes, men det kan udledes, at det er vigtigt at passe ind i nogle bestemte rammer og normer. Ligeledes afspejler citaterne, at man som ny ikke skal komme og forsøge,- at ændre på rammerne, men i stedet indrette sig efter hvordan man gør,- og ikke stille for mange spørgsmål til dette.

Prisoniseringen kan finde sted i mindre grad, hvis den indsatte sidder i et åbent fængsel, idet tilgængeligheden til offentligheden er større end i et lukket. Indsatte, der afsoner i åbent regi, har oftest kortere domme, mens indsatte i lukket er i større risici for en negativ påvirkning af fængselskulturen,- og vil have endnu sværere ved et kriminalitetsfrit liv efter afsoningen. Ifølge Clemmer omhandler prisoniseringsprocessen også, at de indsatte udvikler nye normer, som eksempelvis kan være ens påklædning eller humor, og det er uanset længden af opholdet i fængslet. Dog ses de indsatte, som afsoner i en længere periode, at præges i større grad end de, som ikke opholder sig i fængslet i nær så lang tid (Clemmer, 1940, s. 294-320 & Andersen et al, 2018, s. 417-418).

Det samme at gøre sig gældende hos de ansatte. Måden at bære uniformen på eller ens personlige fremtoning kan spille ind, i forhold til om man som person vurderes at passe ind i rollen,- som fængselsbetjent.

På samme måde kan det tænkes, at en ansat, som ikke har været i systemet så længe, er mindre prisoniseret til arbejdskulturen, end de som har været der længe. Det kan måske være grunden til nogle af de konflikter, der ses mellem de ansatte, at man ikke deler samme syn på det at arbejde i et fængsel. Omvendt kan det ligeledes tænkes, at nogle ansatte optager normerne hurtigere end andre, hvis der figurerer en accept af ens person fra medansatte, som så kan betyde at prisoniseringen kan finde sted hurtigere. Psykolog, Anja fortæller:

”Det betød jo også, at når de unge betjente kom fra skole og gerne ville ud og tale med de indsatte,- og lave relationsarbejde, så sad der jo altså nogle gamle betjente og tænkte, hvad fanden laver du? Og det er sådan lidt, at man skik følge eller land fly. Det er rigtig svært at skulle gå imod en strømning på en afdeling, hvis man er alene om det. Og det kan faktisk blive så ensomt, at man ikke kan holde ud til at være der” ...

”Der, hvor det bliver svært, er, hvis du er i opposition til dine egne. Hvis du pludselig oplever, at dine kollegaer ikke har din ryg eller du ikke kan føle dig tryk sammen med dem, eller at der bliver sladret om dig eller et eller andet”
(Bilagsmappe, bilag 9, s. 65, 68).

Det erfares ligeledes fra egen erfaring fra mødet med min praktikvejleder og de to instruktører i 2008 i, Fængsel A:

”Xx1: Jeg synes også, at du vil for meget. Du vil gerne se xx fængsel og xx fængsel. Yderligere vil du gerne være hundefører om ti år, og du har snakket om underviser på KUC” ...

*”Xx1: Du skal bare grave dig **dybt, dybt, dybt** ned i jorden, og holde lav profil, indtil du er færdiguddannet, og dine meninger skal du holde for dig selv”*
(Bilagsmappe, bilag 11, s. 80).

Ovenstående citater illustrerer, hvordan en prøvebetjent i særdeleshed er underlagt en arbejdskultur.

Ligesom de indsatte har en udfordring i at forsøge at undvige den kultur, de bliver pålagt under afsoningen, så har de ansatte det også. Forskellen på ansatte og indsatte er, at de ansatte er dem, som skal figurere rollemodeller,- og resocialisere de indsatte. Desuden har de indsatte mulighed for at gå i selvisolation, hvis ikke de ønsker at være en del af denne kultur, men de fleste vælger at indgå i fællesskabet og agere i henhold til den hierarkiske placering for ikke at sidde isoleret i eksempelvis fire år. De ansatte har mulighed for at stritte imod kulturen med risici for at blive ekskluderet og dømt ud fra handling, hvilket kan resultere i en fratrædelse, hvis ikke denne indordner sig. Dette kunne tyde på et hierarkisk opbygget system, hvor de ansatte rent uformelt er underlagt en hierarkisk placering (Clemmer, 1940, s. 299) Endvidere vil jeg tilføje et citat fra egen erfaring fra, Fængsel B. i år 2010:

”Jeg har fra andre kollegaer fået at vide, at jeg før min påbegyndelse i fængslet allerede havde fået et øgenavn,- og var dømt som person ud fra et billede. Endvidere at disse bestemte kollegaer havde udvist stor utilfredshed med, at jeg overhovedet skulle starte på denne afdeling”...

”Desværre er systemet præget af venskaber, som dækker over hinanden. I dette tilfælde var det svært at klage over ansatte til en ledelse, som var gift med en af de ansatte” (Bilagsmappe, bilag 10, s. 74).

Ud fra ovenstående ses Clemmers teori om prisionisering også at inkludere de ansatte, som på mange måder kan have en ubevidst indflydelse på de indsatte prisionisering gennem arbejdskulturen.

De sociale relationer blandt de indsatte, hvor de tilpasser sig hinanden, som er deres måde at håndtere fængslingen på, kan give en særlig modstand mod fængselsmiljøet, heriblandt de ansatte. Det betyder, at de indsatte kan forstærkes yderligere i deres tilegnelse af normer fra medindsatte. Prisioneringen kan blive af så gennemgribende karakter, at et kriminalitetsfrit liv vil blive endnu sværere. De indsatte prisioniseres i en eller anden grad ved deres ophold i fængslet, hvor en simpel ting,- som fx sproget er en del af dette. De indsatte vil automatisk tilegne sig et fælles sprog for at kunne være en del af fællesskabet i fængslet. Der vil altid være nogen, der holder sig mere for sig selv, men uanset vil den indsatte lære betydningen af sproget. Når den indsatte afsoner, vil denne altid blive præget af den kriminelle kultur, fordi de befinder sig midt i den.

Yderligere vil den manglende tid til det resocialiserende arbejde også medføre en forstærkelse af prisioneringen, som betyder en større risiko for, at den indsatte recidiverer, hvis resocialiseringen ikke lykkes (Clemmer, 1940, s. 299-300). Ligeledes ses dette også at gælde de ansatte, hvor det er vigtigt at tale samme sprog, og måden der interageres på blandt de ansatte,- skal helst være genkendelig. Hvis den ansatte træder uden for normen, er det ikke velanset, og modstanden i arbejdskulturen kan synliggøres ved eksempelvis ekskludering. Hvis en ansat ser ud på en bestemt måde,- og ikke blander ind blandt de andre ansatte kan en særlig modstand vise sig (Andersen et al, 2018, s. 418).

Egne erfaringer kan give refleksioner om, at jeg i virkeligheden selv har været med til at ekskludere mig selv ved,- at stille spørgsmål til arbejdskulturen og normerne i stedet for bare at acceptere dem eller om jeg overhovedet passede ind, og måske var fejl castet til arbejdet. Det er vigtigt at fængslet kan rumme forskellige typer af ansatte, som samfundet indeholder forskellige individer, så de indsatte har noget forskelligt at spejle sig i.

Ovenstående analyse vækker en opmærksom omkring arbejdskulturen, som giver anledning til refleksioner om, hvorvidt denne kan have betydning for resocialiseringsprocessen.

DISKUSSION:

Kulturanalysen ses at have muliggjort en fremhævelse af udfordringerne ved arbejdskulturen ud fra ovenstående analyse,- og skabt et spørgsmål om, hvorvidt kulturen fremstår urokkelig, og om denne kan være et problem for resocialiseringen (Hastrup et al. 2017, s. 14-16).

Det kan diskuteres, om fængselskulturen kan ses at påvirke resocialiseringsprocessen, herunder hvordan prisoniseringen af både indsatte og ansatte ses som værende en diametral modsætning til det resocialiserende (Minke, 2012, s. 21-22).

Studier viser, at arbejdskulturen blandt ansatte påvirkes af sladder, mistillid og konflikter, som er omhandlende mobning og udelukkelse af kollegaer, som eksempelvis angiver andre medansatte (Center for HR, 2019, side 49-67 & Minke & Scharff, 2017, s. 243-244).

Yderligere viser studier, at fængselskulturen bærer præg af nepotisme, som har vanskeliggjort at klage over medansatte,- og en vigtighed i at være på god fod med de rigtige (Center for HR, 2019, s. 16-28).

Desuden viser studier, at flere betjente ikke tør at gribe ind i frygt for kollegaerne,- og ikke tør at sige fra. Hvis du som ansat siger fra, modsiger, angiver eller andet kan der opstå en uhensigtsmæssig kultur blandt de ansatte (Minke & Scharff, 2017 s. 241).

Ovenstående analyse, har skabt et fokus på, og en undren over, hvad en passende ansat egentlig er? Hvis en passende ansat er en person, som socialiseres til at være en bestemt type, kan man stille sig selv det spørgsmål, om det er med til at hæmme resocialiseringen, og om det er denne type, som passer ind i det resocialiserende arbejde eller om der skal tænkes i helt andre baner,- som fx at

involvere civilsamfundet qua private virksomheder i resocialiseringen, hvis kriminalforsorgen ikke kan udføre denne opgave?

Afslutningsvis kan det diskuteres, hvilken tilgang der er den rigtige til resocialiseringen, men hvis arbejdskulturen betyder, at der ligeledes skabes en "os og dem" kultur blandt de ansatte, som der i forvejen eksisterer mellem ansat og indsat. Betyder det så, at der skabes yderligere en subkultur i fængelskulturen, som omfatter nogle ansatte og indsatte, som udgør en tredje "os og dem" kultur? Hvad gør det så ved hele fængelskulturen, og ikke mindst resocialiseringsprocessen?

KAPITEL 6: DISKUTERENDE KONKLUSION

Jeg vil i nærværende afsnit afrunde specialet med en opsummering samt diskuterende konklusion, hvor jeg vil belyse de forhold, jeg ser af relevans for at kunne behandle specialets problemfelt,- samt besvare problemformuleringen:

”Hvilken betydning har fængselskulturen for det resocialiserende arbejde, og hvordan er det resocialiserende arbejde til stede”?

Kriminalforsorgen har til formål at resocialisere de indsatte samt begrænse kriminaliteten igennem meningsfyldte og målrettede effektive indsatser. Derfor har der igennem årenes løb været iværksat resocialiserende tiltag, for at understøtte denne, med henblik på at den indsatte ved løsladelse er i stand til at leve et kriminalitetsfrit liv. Projekt God Løsladelse har eksempelvis været et tiltag, som der ikke har været støttet nok op om, og lader til at have været en nedprioritering og en udfordring at få implementeret i praksis.

Arbejdspladserne, i fængslet, er nedlukket grundet manglende bemanning, samtidig med at skole og kognitive færdighedsprogrammer er nedprioriteret. De indsatte har normalt arbejdspligt, men dette er ikke længere noget, der kan opfyldes i alle fængsler. Studier har vist at arbejde og uddannelse er væsentligt for de indsatte, som befinder sig i fængselsregi i forhold til, at få arbejde efter afsoning,- og at opnå et kriminalitetsfrit liv.

Desuden har de indsatte ikke haft mulighed for at deltage i fritidsaktiviteter i fængslet, sammenlignet med tidligere. De indsatte er indespærrede i flere timer i døgnet, hvilket også kan give en masse frustrationer,- at være lukket inde, som dermed kan komme til udtryk i konflikter, der ses at være opadgående sammenlignet med tidligere. Der er endvidere ikke tilstrækkelige ressourcer til at opretholde de resocialiserende tiltag.

Gennem min analyse af specialets informanternes oplevelser og erfaringer kan jeg udlede, at der er en tilbagegang i forhold til resocialiseringsprocessen.

De udfordringer, der gør sig gældende i forbindelse med resocialiseringen,- ud fra både informanternes oplevelser,- samt i forhold til hvad eksisterende forskning viser, er eksempelvis; nedskæringer, hvilket har betydet, at der ikke har været bemanning nok til, at der har været tid til det relationelle arbejde. Det har medført, at fængselsbetjentene ikke længere føler, at der er tid til at gøre en forskel.

Den dynamiske sikkerhed omhandlende det relationelle arbejde med den indsatte, er nærmest ikkeeksisterende, hvor den statiske sikkerhed har overtaget med et fokus på kontrolopgaver, hvorfor det synes at være den disciplinære magt, som skaber rammerne i fængslet. Pensionerne har dog fortsat fokus på den dynamiske sikkerhed til trods for nedskæringer, men er også mærket af nedskæringerne, som har forringet deres handlemuligheder.

Flerårsaftalen om kriminalforsorgens økonomi 2018-2021, hvis hensigt var at styrke kriminalforsorgen, har haft et fokus på at give de ansatte sikkerhed og tryghed i deres arbejde, hvorfor det har skabt manglende fokus på den resocialiserende del. Nultolerance-politikken over for de indsatte har yderligere skabt en dårlig kommunikation, som har resulteret i flere konflikter end tidligere,- og en større ”os og dem” kultur blandt indsatte og ansatte.

Danmark har tidligere ligget i toppen i forhold til resocialisering, hvilket måske har betydet, at der ikke har været fokus og prioritering på dette i daværende aftale om kriminalforsorgens økonomi.

Studier har ligeledes påpeget ud fra en spørgeskema undersøgelse i 2018, at arbejdsmiljøet er forringet grundet en nedadgående retning i relationsarbejdet. Derfor kan det diskuteres, hvorvidt relationsarbejdet har indgået i overvejelserne i regeringens flerårsaftale, eller om man blot har taget afsæt i, at Danmark lå i toppen i forhold til resocialisering, hvilket så har overskygget det resterende?

Fængslets strukturelle forhold opleves at være en begrænsning i resocialiseringen, idet noget tyder på et system,- der er opbygget til at efterkomme samfundets holdninger og retsføelse til straf end det har et resocialiserende sigte. Der hersker et mål om at resocialisere de indsatte, som udgør et stort samfundsmæssigt problem, så det er uforståeligt, hvorfor det ikke bliver prioriteret yderligere.

Fængselskulturen lader til at påvirke både de ansatte og indsatte i forhold til resocialiseringsprocessen. De ansatte er ikke kun pressede i forhold til nedskæringer, men studier samt,- egne og informanternes erfaringer indikerer, at der eksisterer en negativ arbejdskultur blandt de ansatte i fængslet.

Arbejdskulturen påvirkes af,- grupper af stærke ansatte, som er med til at hæmme resocialiseringen af de indsatte ved,- at sætte rammer for, hvad der er legalt og ikke legalt at gøre i arbejdet med de indsatte. Det kan eksempelvis dreje sig om, hvor meget man taler og omgås de indsatte. Her viser studier ligeledes, at nogle ansatte har mere magt end andre qua klikedannelser, og misbruger denne ved, at gøre medansatte underdanige for deres normer og regler, hvis de ikke ønsker at ekskluderes.

Mange betjente har gode intentioner, når de starter i jobbet, men grundet en uhensigtsmæssig arbejdskultur blandt fængselsbetjentene opleves det ofte, at intentionerne ikke kan efterleves.

Hvis de indsatte forsøges at blive,- resocialiseret i en allerede modarbejdende kultur, hvor mange af de indsatte måske aldrig har været socialiseret til et liv uden kriminalitet,- igennem deres opvækst forud for frihedsberøvelsen, er det så overhovedet muligt? Endvidere med en kriminalforsorg, der har fokus på den statiske og ikke dynamiske sikkerhed samt manglende muligheder for rette hjælp, er det så vanskeligt at resocialisere?

Der er ligeledes meget, der tyder på, at de indsatte og ansatte gennemgår en prisoniseringsproces, som flere studier peger på kan være en barriere for resocialiseringen. De indsatte socialiseres ind i fængselskulturen igennem prisoniseringsprocessen, hvilket ligeledes ses at gælde de ansatte. Des længere tid de indsatte afsoner, jo større er chancen for, at de tilegner sig en afvigende adfærd, hvormed de prisoniseres i højere grad. For de ansattes vedkommende er det svært at konkludere, om længden af års ansættelse i kriminalforsorgen er med til at gøre udslaget for en negativ kultur, eller om det er påvirkninger i form af klikker og,- relationer imellem de ansatte, som har betydning for fængselskulturen.

Der opleves både negative følelser hos de indsatte og ansatte, hvor begge parter indgår i en fængselskultur, hvor normer og værdier er en anden end i det ordinære samfund, og hvordan skal man så kunne indgå i dette efter endt afsoning?

Rammerne i fængslet er præget af den strukturelle magt, hvor fængselsbetjenten har fået en større magt-rolle i form af prioritering af den statiske sikkerhed. Det har skabt et større "os og dem", hvor fængselsbetjenten i højere grad er blevet en fjende end en vejleder for den indsatte.

Det kan betyde, at de indsatte som udgangspunkt opbygger en større modmagt mod systemet, især når fængselsbetjenten ikke har mulighed for at være relationel med den indsatte. Fængselskulturen kan betyde, at de indsatte opbygger en vrede mod fængselsbetjentene og hele fængselssystemet generelt, hvilket besværliggør resocialiseringen.

Det kunne tyde på, at vi generelt har nogle meget dårlige rutiner og systemer i kriminalforsorgen, som er gammelt i både holdninger og rutiner, hvor systemet falder igennem med dets fordomme til nytænkning. Kriminalforsorgen tænker hele tiden i sammenligning med, hvordan tingene plejer at gøres,- i stedet for at tænke over, hvordan de ellers kunne håndteres. Hvis man vil resocialisere, skal der ske en opprioritering ud fra nogle af de ting, der fungerede tidligere.

Der er mulighed for udvikling i forandring, men forandring i sig selv er ikke ensbetydende med udvikling, som flerårsaftalen er et glimrende eksempel på. Der skal ske en opprioritering af den dynamiske sikkerhed, og det er vigtigt, at der ikke bare er en plan på skrift, uden at den bliver fuldført eller udvikler sig. Den skal fastholdes, så der ikke blot forekommer en forandring uden en egentlig udvikling. Det er som at give en arbejdsopgave, som kun bliver gjort halvhjertet. Derfor er det vigtigt, at der laves en fremadrettet plan, hvor der følges op på udviklingen i forandringen, så den ikke går i stå. Det er måske på tide at tænke i nye baner,- og arbejde på tværs med privat- og frivillig sektoren i større udstrækning end hidtil.

Udviklingen skal ligeledes ske oppefra. Ligesom personalet er rollemodeller for de indsatte, er en leder også en slags rollemodel for sit personale, som skal vise vejen frem, men hvis lederen ikke formår dette, og denne er præget af eksempelvis nepotisme, så hæmmer det også udviklingen. Det kræver selvfølgelig en stor omvæltning i det noget firkantede arbejdsmiljø.

På baggrund af ovenstående kan jeg konkludere, at fængselskulturen giver udfordringer i forhold til resocialiseringen, hvor flere ting peger på, at den er forværret. Kriminalforsorgens resocialiseringsproces bliver fremstillet bedre, end hvad den egentlig er.

Det kan diskuteres, om fængselskulturen kan være modarbejdende mod visionen om at resocialisere. Jeg, informanter samt eksisterende forskning kan i al fald konkludere, at fængselskulturen ikke peger i retning af at resocialisere, og at man ikke bliver mindre kriminel af at sidde i fængsel. Spørgsmålet er så, hvordan man skal resocialisere indsatte, som kommer fra et kriminelt miljø, og som ligeledes præges af dette i fængslet?

Det kan endvidere konkluderes, at arbejdskulturen kan have en negativ betydning for resocialiseringsprocessen, og såfremt der ikke kommer fokus på denne problematik, vil problemstillingen højst sandsynlig forværres. Uanset om det er

en negativ kultur blandt de ansatte eller det er magtforholdet blandt de indsatte og ansatte, der fremstår dominerende, kan jeg konkludere, at der er tale om en negativ udvikling i fængselskulturen, som påvirker resocialiseringsprocessen i sådan en grad, at den ikke er eksisterende.

LITTERATURLISTE

*Andersen, D. & Jacobsen, M. (2018). Fængselsstudier – forskningsmæssige muligheder og udfordringer for et kriminologisk felt. I Jacobsen, M. (Red). *Metoder i kriminologi* (s. 413-445). Hans Reitzels Forlag.

*Brinkmann, S. & Tanggaard, L. (2010) Kvalitative metoder. Hans Reitzels Forlag. 1 udgave, 2 oplag.

*Center for HR og uddannelse. (2019) Afgangsanalyse for fængselsbetjente 2017-2018. Hentet d. 14.04.2021 via:

<https://www.ft.dk/samling/20191/almdel/REU/bilag/508/2225743.pdf>

*Clemmer, D. (1940) *The Prison Community*. The Christopher Publishing House Boston, U.S.A.

*Dam & Madsen. (2019) *Må jeg skrive mig selv ind?*. Frydenlund. 1 udgave, 1 oplag.

*Faurholdt, C. (2019). *Fængselsbetjentene er så pressede, at resocialiseringen af de indsatte halter*. Hentet d. 13.04.2021 via:

<https://www.information.dk/debat/2019/02/faengselsbetjentene-saa-pressede-resocialiseringen-indsatte-halter>

*Foucault, M. (2002). (2002). *Overvågning og straf – Fængslets fødsel*. Det lille FORLAG, Frederiksberg.

*Fængselsfunktionæren (2017). *Hvad betyder dobbeltrollen for dig?*.

<https://faengselsforbundet.dk/fagbladet-net/hvad-betyder-dobbeltrollen-for-dig/>

*Fængselsfunktionæren (2018). *Danske fængsler har resocialisering i verdensklasse.*

<https://faengselsforbundet.dk/fagbladet-net/danske-faengsler-er-i-verdensklasse-til-resocialiseringx/>

*Fængselsforbundet, 2018. *Tillidsrepræsentanter: Arbejds miljøet er blevet ringere siden flerårsaftalen.*

<https://faengselsforbundet.dk/fagbladet-net/tillidsrepraesentanter-arbejds miljoet-er-blevet-ringere-siden-fleraarsaftalen2/>

*Fængselsforbundet, 2019. *Formand for fængselsforbundet: "Tag nu resocialiseringen alvorligt!"*

<https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/formand-for-faengselsforbundet-tag-nu-resocialiseringen-alvorligt?publisherId=11858213&releaseId=13579874>

*Harrits, G., Pedersen, C. & Halkier, B. (2018) Indsamling af interviewdata. I Andersen, B., L., Hansen, M., K. & Klemmesen, R. (Red). *Metoder i statskundskab*. Hans Reitzels Forlag, 2. udgave.

*Hastrup, Rubow & Thomsen. (2017). *Kulturanalyse kort fortalt*. Samfundslitteratur, 1 udgave, 5 oplag.

Järvinen, Larsen og Mortensen. (2005). *Det magtfulde møde mellem system og klient*. Aarhus universitetsforlag, 1 udgave, 3 oplag.

*Justitsministeriet (2017). *Ny politisk aftale om en moderne og stærk kriminalforsorg*. Hentet d. 12.04.2021.

<https://www.justitsministeriet.dk/pressemeddelelse/ny-politisk-aftale-om-en-moderne-og-staerk-kriminalforsorg/>

*Kriminalforsorgen-karriere. (2021). *Karriere*. Hentet d. 14.04.2021.

<https://www.kriminalforsorgen.dk/karriere/>

*Kriminalforsorgen (1998). *Kriminalforsorgens Principprogram*. Hentet d.

13/04/2021 via: <http://krim.dk/undersider/straffuldbyrdelse/kommentarer-enkelte-bestemmelser/principprogram-kriminalforsorgen-1998.pdf>

*Kriminalforsorgen. (2020) *Om os*. Hentet d. 13.04.2021

<https://www.kriminalforsorgen.dk/om-os/kriminalforsorgens-opgaver/fleraarsaftaler/>

*Kriminalforsorgen. (2020) *Sikkerhed*. Hentet d. 26.05.2021

<https://www.kriminalforsorgen.dk/straf/faengsel/afsoning-af-faengselsdom/sikkerhed/>

*Kriminalforsorgen. *Ud af kriminalitet*. Hentet d. 12.04.2021

<https://www.kriminalforsorgen.dk/straf/faengsel/ud-af-kriminalitet/>

*Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Epistemologiske spørgsmål i forbindelse med interview. I Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview – Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag, 3. udgave.

*Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). De syv faser af en interviewundersøgelse. I Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Interview – Det kvalitative forskningsinterview som håndværk*. Hans Reitzels Forlag, 3. udgave.

*Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Interviewanalyser med fokus på mening. I Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Interview – Det kvalitative forskningsinterview som håndværk. Hans Reitzels Forlag, 3. udgave.

*Minke, Linda. (2012). *Fængslets indre liv*. Jurist- og Økonomforbundets Forlag. 1 udgave, 1 oplag.

*Minke, Linda & Sharff Smith, Peter. (2017). Trusler og vold i danske fængsler og arresthuse. Hentet d. 13.04.2021.

file:///C:/Users/Magdalene/Downloads/Trusler_og_vold_i_danske_faengsler_og_arr.pdf

*Nilsson, Roddy. (2009). *Michel Foucault – en introduktion*. Hans Reitzels Forlag. 1 udgave, 1 oplag.

*Socialstyrelsen (2009). Projekt God løsladelse. *Erfaringer, metode og anbefaling*. Hentet d. 13/04/2021 via:

<https://socialstyrelsen.dk/udgivelser/projekt-god-losladelse>

*VIA/ritzau/. (2020) *Næsten hver femte fængselsbetjent er forsvundet*. Hentet d. 13.04.2021

<https://via.ritzau.dk/pressemeddelelse/naesten-hver-femte-faengselsbetjent-er-forsvundet?publisherId=11858213&releaseId=13613912>