



**INSTITUTIONEN FÖR PEDAGOGIK
OCH SPECIALPEDAGOGIK**

KRAMI – EN ARENA FÖR FÖRÄNDRING

En Kvalitativ Studie om Samverkan som Förebygger Återfall i Brott

Jonna Holmqvist & Linnéa Elling

Uppsats/Examensarbete:	15 HP
Program och kurs:	Kandidatprogram i Pedagogik, PEDG14
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2024
Handledare:	Ulla Berglindh
Kurs Examinator:	Ann-Sofie Holm
Uppsats Examinator:	Dimitrios Papadopoulos

Abstract

Uppsats/Examensarbete:	15 HP
Program och kurs:	Kandidatprogram i Pedagogik, PEDG14
Nivå:	Grundnivå
Termin/år:	VT 2024
Handledare:	Ulla Berglindh
Kurs Examinator:	Ann-Sofie Holm
Uppsats Examinator:	Dimitrios Papadopoulos
Nyckelord:	Krami, Deltagare, Stöd, Återintegrering, Feedback, Stigmatisering, Arbetsmarknad, Samverkan

Till följd av den utmaning som Sverige står inför gällande den växande kriminaliteten väcktes en nyfikenhet kring återintegreringsprocesser som ska förebygga och minska återfall till brott. Med ett pedagogiskt intresse syftar denna studie därmed till att undersöka det enskilda Krami-kontorets centrala roll i återintegreringen för klienter till arbetslivet. Krami är en arbetsmarknadsinsats bestående av tre samverkande myndigheter, vilka är Kriminalvården, Arbetsförmedlingen samt kommunen. Studien ämnar till att framställa de anställdas perspektiv på Krami's arbete för att kunna synliggöra hur väl verksamheten upplevs bidra till återintegreringen till arbetslivet. För att kunna svara till studiens syfte valdes en kvalitativ metod där tre semistrukturerade intervjuer med anställda genomfördes, vilka utgör studiens resultat. Resultatet har analyserats och tolkats utifrån två teoretiska utgångspunkter; *Feedback-modellen* och *Stigmatiseringsteorin*. Resultatet visar att Krami är en viktig insats för att minska återfall i brott samt att samverkan mellan tre myndigheter främjar arbetet med återintegrering till arbetsmarknaden. Vidare framkommer i resultatet att det stöd som Krami utgör för deltagarna är en viktig faktor för att de ska lyckas med återintegrering. Dessutom arbetar Krami för att reducera stigmatisering, såväl inom deltagarna som hos arbetsgivare. När studiens samlade resultat beaktas, tyder de på att Krami är en viktig insats väl värd att satsa på.

Förord

Det har varit en spännande och givande tid under arbetet med denna kandidatuppsats och vi är glada och stolta över att uppsatsen är genomförd med gemensam styrka. Vi vill rikta ett stort tack till studiens respondenter vars deltagande och engagemang har möjliggjort för studiens genomförande och vi är tacksamma för den erfarenhet det har inneburit.

Vi vill även rikta ett stort tack till vår handledare Ulla Berglindh för hennes engagemang och stöd under hela processen. Stödet Ulla har givit har motiverat oss och hennes engagemang för ämnet har gett oss nya insikter under studiens gång.

Slutligen vill vi understryka studiens ämne som viktigt och mycket aktuellt. Vi hoppas att genom denna uppsats bidra till ökad förståelse och diskussion kring ämnet och dess relevans i dagens samhälle.

Innehållsförteckning

1. Inledning	6
1.1 Syfte.....	6
1.2 Frågeställningar.....	8
1.3 Begreppsförteckning.....	8
2. Bakgrund	9
2.1 Verkställighetsplanen.....	9
2.2 Krami.....	10
3. Tidigare forskning	12
3.1 Introduktion till Forskningsområdet.....	12
3.2 Utmaningar i Återinträdet på Arbetsmarknaden.....	12
3.3 Vikten av Samhällsstöd efter Frigivning.....	14
3.4 Verkställighetsplanen.....	15
3.5 Krami.....	15
3.6 Fördelar och Möjligheter med Prioriterade Återintreädesprogram.....	16
4. Teoretiskt ramverk	18
4.1 Feedback-modellen.....	18
4.2 Stigmatiseringsteorin.....	20
5. Metod och Metoddiskussion	22
5.1 Val av Metod.....	22
5.2 Intervju som Datainsamlingsteknik.....	22
5.3 Urval.....	23
5.4 Framtagande av Intervjuguide.....	24
5.5 Genomförande av Intervju.....	25
5.6 Bearbetning av Data – Analysmetod.....	25
5.7 Studiens tillförlitlighet.....	26

5.8 Etiska Överväganden.....	27
6. Resultat och Resultatanalys.....	28
6.1 Krami´s Mål och Vision.....	28
6.2 Vikten av Samverkan - Tre Myndigheter Under Samma Tak.....	29
6.3 Krami´s Arbete med Interaktion och Socialt Samspel.....	30
6.4 Vägledning - Arbetslivets Basala Krav.....	32
6.5 Möjligheter till Individanpassning - Vägen mot Målet.....	34
6.6 Utmaningar ur Olika Kontexter.....	37
6.6.1 Utmaningar med Politisk Styrning.....	37
6.6.2 Utmaningar med Stigmatisering.....	38
6.6.3 Utmaningar med Dagens arbetsmarknad samt den Mentala Aspekten.....	40
7. Diskussion och slutsats.....	42
7.1 Resultatdiskussion.....	42
7.2 Metodutvärdering.....	45
7.3 Slutsats.....	45
7.4 Studiens kunskapsbidrag.....	46
8. Förslag till vidare forskning.....	48
9. Referenslista.....	49
Bilaga 1 – Historier om deltagare.....	53
Bilaga 2 – Invitation letter.....	55
Bilaga 3 – Intervjufrågor.....	56

1. Inledning

Till dags dato blir det allt svårare att ignorera det faktum att Sverige rankats som det mest kriminella landet i norra Europa (Global Initiative, 2023). Under 2022 skedde en ökning gällande antalet personer som påbörjade sin fängelsedom. Dessa 10 289 personer ska en dag ha förutsättningarna att återintegreras till samhället (KOS, kriminalvård och statistik 2022). Idag är Sveriges fängelser redan överfulla, medan prognoserna antyder en fortsatt ökning av intagna under de kommande åren (Olsson, 2024). Regeringen pekar på att den negativa samhällsutvecklingen samt de kommande straffskärpningarna kommer att innebära än större behov av fler anstaltsplatser. Kriminalvårdens analys visar att antalet anstaltsplatser kommer att behöva tredubblas de kommande tio åren för att kunna hantera den förväntade ökningen (Olsson, 2024). Som det tidigare framgått är en av de mest betydande debatterna inom kriminalpolitiken för närvarande att politiska beslutsfattare ser strängare straff som en potentiell lösning på den negativa samhällsutvecklingen, i stället för att prioritera åtgärder för att hjälpa klienter att återintegreras i samhället. I en verklighet där samhället och Kriminalvården ständigt möter motstånd, stiger frågan om återintegrering av fängelsedömda upp som en central utmaning.

Samtidigt som dessa snabba förändringar emellertid medför allvarliga konsekvenser för Kriminalvården, kretsar deras viktigaste uppdrag kring att förebygga återfall till kriminalitet. Statistik visar att 31 procent av de klienter som avslutade en fängelsedom eller påbörjade en verkställighet inom frivården 2019 återföll i brott fram till 2022. Utöver detta finns ett starkt samband mellan antalet tidigare verkställigheter och risk för återfall. Av klienter med två till tre tidigare verkställigheter återföll 61 procent i brott, respektive klienter med fyra till fem tidigare verkställigheter där 75 procent visade sig återfalla i brott (KOS, kriminalvård och statistik 2022).

Kriminalvården är den myndighet i Sverige som ansvarar för att tillsammans med klienten upprätta en verkställighetsplan (VSP). I en VSP planeras det för insatser som ska bidra till att minska risken för återfall i brott efter avtjänat straff, samt som ska utveckla klientens förmågor, kunskaper och tankemönster i en positiv riktning (Kriminalvården, 2024). Det finns verksamheter som verkar som insatser och stödjer klienter i övergången från kriminalitet till

arbetsmarknaden och Krami är ett exempel på en sådan. Krami är en verksamhet som stödjer klienter i att finna, få och behålla ett arbete efter avslutad verkställighet (Krami, 2024). Det finns ett tydligt samband mellan förbättrad arbetssituation efter avtjänat straff på svensk anstalt och minskat återfall i brott. Det är därför av vikt att klienter etablerar sig på arbetsmarknaden och har möjlighet att få stöd till att åstadkomma detta (Brå, 2010).

Mot bakgrund av ovanstående utmaningar är studiens ambition att kartlägga de mångfasetterade aspekterna av återintegrering av klienter på arbetsmarknaden ur verksamheten Krami's perspektiv för att undersöka deras insats som en betydande aspekt för stöd i återintegreringsprocessen. Vi har valt ut ett Krami-kontor som är placerat i en stad i Mellansverige.

Tidigare forskning har hittills tenderat att fokusera på att stöd är viktigt vid återintegrering och att arbete leder till minskat återfall i brott. I den nuvarande kunskapsluckan finns det få studier om Krami's återintegreringsinsatser ur såväl ett individuellt perspektiv, som i ett samhällsperspektiv (Nordén m.fl., 2013; Nyström, 2013). Genom en pedagogisk ansats kan studien därtill belysa behovet av kunskap om vad som krävs för att ta sig an vägen från fängelseverkställighet till arbetslivet. Kunskapen kan även bidra till attitydförändringar, dels individuell kunskap som kan skapa möjligheter till att vilja förändras i en positiv riktning, dels samhällelig kunskap som kan bidra till minskad stigmatisering och som kan öppna upp dörren för en mer mottaglig arbetsmarknad.

1.1 Syfte

Syftet med vår studie är att undersöka det enskilda Krami-kontorets centrala roll i återintegreringen för klienter till arbetslivet. Vidare ämnar studien till att framställa ett perspektiv på Krami's arbete, vilket utgörs av anställda på Krami. Genom att analysera anställdas perspektiv kan studien synliggöra hur väl verksamheten upplevs bidra till återintegrering till arbetslivet. Vidare möjliggörs att skapa förståelse för verksamhetens arbete som ett verktyg för stöd och lyckad återintegrering. Studiens resultatmål är således att genom dem anställdas upplevelser öka förståelsen för Krami's betydelse för återintegrering till arbetslivet samt dess betydelse ur såväl ett individuellt perspektiv, som i ett samhällsperspektiv.

1.2 Frågeställningar

1. Hur bidrar Krami's arbete till framgångsrik återintegrering?
2. Vilka centrala utmaningar upplever anställda på Krami i frågan om återintegrering av fängelsedömda personer?

1.3 Begreppsförteckning

I detta avsnitt ges en förklaring till studiens centrala begrepp.

Klient: Person som är i kontakt med Kriminalvården eller Frivården.

Återintegrering: Att återföra en person i en tidigare social kontext efter en period av avskiljande, vilket i vår studie innebär att återföra en fängelsedömd person till samhället och arbetsmarknaden.

Verkställighet: Innebär utförandet av en dom eller påföljd, såsom fängelsestraff, enligt lagens bestämmelser.

Verkställighetsplan (VSP): Innebär den planering som görs för verkställandet av straff inom Kriminalvården.

Kramideltagare: Person som är inskriven på Krami och aktivt tar del av deras arbete.

Belastningsregister: Ett register där kriminella eller brottsliga handlingar som en individ har begått sparas och registreras.

Målgruppen: Fängelsedömda personer som vill återintegreras till samhället och arbetsmarknaden.

2. Bakgrund

I bakgrunden redogörs för verkställighetsplanen och verksamheten Krami, vilket i vår studie framställs som två centrala aspekter av återintegrering. Detta för att bidra med förståelse för hur processen från anstalt till återanpassning kan se ut.

2.1 Verkställighetsplanen

De personer som avtjänar ett straff i fängelse har en personlig planering för sin strafftid. Enligt Fängelselagens (SFS 2010:610) 1 kap. 5 § andra stycket finns det krav på att dömda personer ska tilldelas en VSP. Kriminalvården har en handbok där VSP definieras som planering av verkställighet avseende bland annat utredning och riskbedömning (Svensson & Persson, 2013). I den beskrivs vilka insatser som klienten behöver för att undvika att återfalla i brott samt vilka förberedelser som behövs inför livet i frihet. Planeringen börjar med att Kriminalvården gör en utredning som går ut på att personal ställer frågor till klienten, samt går parterna tillsammans igenom redan befintlig information. Utredningen har som syfte att ta reda på om klienten riskerar att återfalla i brott genom att undersöka bland annat klientens attityder och värderingar kring brott samt umgänge och utbildning. När Kriminalvården har den information som behövs och utredningen är klar upprättas en planering för vilka insatser som ska göras under tiden som klienten sitter på anstalt eller frivård (Kriminalvården, 2024). Insatserna planeras utifrån de behov som har identifierats under planeringen för VSP, samt klientens förutsättningar. Fler behov kan mötas av samma insats. Till exempel kan program som riktar sig mot kriminalitet även täcka behov inom områdena prokriminella attityder och värderingar samt prokriminellt umgänge och antisocialt personlighetsmönster. De insatser som ska planeras in i VSP är de som antingen Kriminalvården är genomförare av eller där Kriminalvården har samverkan med genomföraren. Det sker alltid överväganden av hur behov påverkar verkställigheten och möjligheten att höja klientens motivationsnivå. Motivationshöjande insatser kan bestå av enskilda samtal, föräldrastödsinsatser, studier eller arbete. Utgångspunkten är att olika insatser kan förstärka varandra och bidra till förändring av klientens attityd och sitt beteende i en positiv riktning (Kriminalvården, 2016). Vad VSP innehåller beror även på vilken sysselsättning klienten kommer att ha i fängelset, vilket kan vara studier, utbildning eller arbete. Klienten har sin VSP med sig från anstalt till frivård eftersom det är frivården som tar över om/när klienten blir villkorligt frigiven efter två

tredjedelar av straffet. Frivården är således en del av Kriminalvården som hanterar klientens planering vid återinträdet till samhället (Kriminalvården, 2024).

2.2 Krami

Krami är en frivillig arbetsmarknads- och samhällsinsats för personer som är fängelsedömda. Krami har funnits sedan slutet på 1970-talet. Det utvecklades då genom en samverkan mellan Kriminalvården och dåvarande Arbetsmarknadsinstitutet, vilket resulterade i namnet för verksamheten (Nyström, 2010). Idag ingår även den aktuella kommunen i samarbetet och de tre sektorerna arbetar under samma tak för att tillsammans stötta klienters väg ut till arbetsmarknaden. Krami finns på 20-talet orter i Sverige och för att ha möjlighet till deltagande krävs en vilja till livsförändring som innebär att man avstår kriminalitet samt ett ordnat boende. Det är socialtjänsten, Kriminalvården och Arbetsförmedlingen som har möjlighet att rekommendera start på Krami. Deltagarna får en personlig planering för hur sin medverkan ska följas upp (Krami, 2024). Krami arbetar utifrån konsekvenspedagogik vilket är en lärandeorienterad modell. Metoden utgår från ett antagande att Kramideltagarna har ett behov av att förstå sambandet mellan sitt agerande och dess konsekvenser. Man har en tro om att varje enskild individ kan förändra sin situation och att deltagarna är fria till att göra egna val (Nyström, 2010).

Verksamheten har en tydlig inriktning på arbete och riktar sig till personer som på grund av sociala problem inte lyckats komma in på arbetsmarknaden. Krami syftar till att stödja deltagarna in på arbetsmarknaden, sluta med kriminalitet och bli självförsörjande.

Verksamhetens mål är att deltagarna ska finna, få och behålla ett arbete och därför är huvudaktiviteterna i programmet inriktade på arbete. Programmet börjar med introduktions- och vägledningsveckor som syftar till att deltagarna ska bygga upp tillit till verksamheten samt skapa goda relationer. Under dessa veckor blir deltagarna förberedda för att komma ut på arbetsmarknaden och de kan även få hjälp att hitta en lämplig praktikplats. Praktikplatsen är den delen av programmet som är störst. Dels eftersom målet med Kramideltagandet är att hitta ett arbete som kan övergå i anställning, dels för att det ger kunskap om arbetslivets möjligheter och krav. Ytterligare viktig del av programmet är fritidsaktiviteter vilket kan innebära sportaktiviteter, matlagning och kulturella aktiviteter. Aktiviteterna bidrar till

byggandet av goda relationer personal och deltagare emellan. Det är även ett tillfälle för personal att upptäcka eventuella sociala brister hos deltagarna (Nyström, 2010).

Vägledningsveckorna har som mål och syfte att förbereda deltagarna för att komma ut på arbetsmarknaden. Vägledningen utförs under de första veckorna i grupp för att sedan övergå i individuell handledning. Det pågår tills man nått sitt mål och inte längre är i behov av stöd från Krami. Krami erbjuder dock stöd även efter påbörjad anställning till de deltagare som vill ha fortsatt kontakt i andra syften (Krami, 2024).

3. Tidigare forskning

I detta avsnitt sammanställs tidigare forskning inom ämnesområdet. Följande forskning belyser olika aspekter av återintegrering av fängelsedömda personer. Detta för att skapa en förståelse för studiens valda ämne och hur det tidigare har angripits samt vilka resultat som framkommit.

3.1 Introduktion till Forskningsområdet

Till dags dato tenderar forskningen å ena sidan att handla om de svåra utmaningar som fängelsedömda möter när de ska återintegreras i samhället och på arbetsmarknaden (Chui & Cheng, 2013; Larsen m.fl., 2019; Shinkfield & Graffam, 2009). Å andra sidan handlar forskningen om vikten av rätt stöd samt rätt resurser från samhället för att återintegreringen ska lyckas (Davis m.fl., 2013; Hochstetler m.fl., 2010; Larsen m.fl., 2019). I tidigare studier har relationen mellan sysselsättning och återintegrering beaktats, där flertalet studier påvisar ett samband mellan anställning och minskad risk för återfall i brott (Ahmed & Lång, 2017; James, 2014; Zakaria m.fl., 2018). Den tidigare forskningen betonar även att återintegrering misslyckas när samspelet mellan fängelsedömda personer och samhällsorganisationer inte harmoniserar (Hochstetler, 2010; Larsen m.fl., 2019). Det påvisas tydligt att resursproblem från samhällsrelaterade områden påverkar risken för återfall (Davis m.fl., 2013; Larsen m.fl., 2019; Shinkfield & Graffam, 2009). Anställning efter avtjänat fängelsestraff är förknippat med att framkalla en rättfärdig livsstil och att på ett framgångsrikt sätt återintegreras i samhället, möjligheter som går hand i hand med en uppmuntran till att respektera samhällets lagar (Ahmed & Lång, 2017). Flertalet studier har visat att arbetslöshet efter avtjänat fängelsestraff ökar risken för återfall i brott, där även fängelsedömda själva har uppgett att ett fast och givande arbete är en viktig faktor för att återintegreras i samhället och således finna motivationen till att förbli icke-kriminell (Ahmed & Lång, 2017; Griffiths m.fl., 2007; James, 2014; Zakaria m.fl., 2018).

3.2 Utmaningar i Återinträdet på Arbetsmarknaden

Forskning pekar på att arbete är en av de viktigaste faktorerna för att lyckas återintegreras i samhället, detta för att alla fängelsedömda inte har tillgång till stöd hemifrån och därför

behöver klara sig själva (Chui & Cheng, 2013; Davis m.fl., 2013). Trots att fängelsedömda strävar efter att återintegreras i samhället efter avtjänat straff kvarstår problematiken kring stigmatisering, vilket kan utgöra en betydande barriär för återintegreringsprocessen och möjligheter till att ingå i samhället (Anazodo m.fl., 2019; Chui & Cheng, 2013; Graffam m.fl., 2008; Shinkfield & Graffam, 2009). Utmaningen präglas även av självstigmatisering vilket antyds i Chui och Chengs (2013) studie som syftar till att undersöka diskriminering och självstigmatisering hos fängelsedömda ungdomar i Hongkong.

Fängelsedömda upplever att de diskrimineras av potentiella arbetsgivare som är ovilliga att anställa fängelsedömda personer och att de fått avslag vid jobbansökningar på grund av sin bakgrund (Chui & Cheng, 2013; Shinkfield & Graffam, 2009). Kunskapen om stigmatisering som barriär grundar sig huvudsakligen på studiet om hur arbetsgivare ställer sig till det faktum att arbetssökande har en brottslig bakgrund, där det framkommer att fängelsedömda behandlas ojämnt i rekryteringsprocesser (Ahmed & Lång, 2017; Graffam m.fl., 2008). En studie påvisar att flertalet arbetsgivare rankar fängelsedömda personers möjligheter till anställning som minimal (Graffam m.fl., 2008). Det framgår av tidigare forskning att personer med fängelsehistorik ser diskriminering, sociala fördomar samt förutfattade meningar som huvudhinder till deras förutsättningar till återinträde på arbetsmarknaden (Anazodo m.fl., 2019; Chui & Cheng, 2013; Graffam m.fl., 2008; Griffiths m.fl., 2007). Upplevelser av utmaningar med att få och behålla arbete leder till negativ självkänsla och dyster syn på framtiden, deltagarna i Chui och Chengs studie (2013) berättade att de hade känslor av underlägsenhet eftersom deras liv ständigt kommer präglas av utmaningar.

Shinkfield och Graffams (2009) menar att det är tydligt att fängelsedömda möter ekonomiska utmaningar vid återintegrering, där de rapporterar i sin studie att den genomsnittliga inkomsten efter frigivning placerade deltagarna i kategorin låginkomsttagare. I frågan om anställningsbarhet visar resultat att fängelsedömda ofta behöver lära sig att, mer eller mindre, förhandla sig till en anställning på grund av deras bakgrund (Anazodo m.fl., 2019). Trots att arbetsmöjligheter ses som en betydande faktor till lyckad återintegrering och minskat återfall i brott, är stigmatiseringens barriärer så höga att det utgör en problematik kring frågan om anställningsbarhet (Ahmed & Lång, 2017; Chui & Cheng, 2013; Graffam m.fl., 2008; Griffiths m.fl., 2007; Thompson, 2003; Zakaria m.fl., 2018).

3.3 Vikten av Samhällsstöd efter Frigivning

Fängelsedömda möter olika typer av svårigheter vid återintegrering och stödvillkoren för dessa individer är en viktig och central del i återintegrering. Studiet kring relationen mellan anställningsbarhet och återfall i brott har bidragit till resultat som pekar på vikten av stöd från samhälleliga resurser för en lyckad återintegrering efter avtjänat fängelsestraff och därmed minskat återfall i brott (Ahmed & Lång, 2017; Davis m.fl., 2013; Griffiths m.fl., 2007; Hochstetler m.fl., 2010; Shinkfield & Graffam, 2009; Thompson, 2003; Zakaria m.fl., 2018).

Socialt stöd är även en viktig aspekt för att mildra effekterna av faktorer som kan vara skadliga för fängelsedömdas psykiska hälsa (Hochstetler m.fl., 2010). Forskning har visat att den psykiska hälsan generellt är lägre för fängelsedömda efter frigivning, vilket kan tyda på ångest förknippad med återinträde i samhället (Shinkfield & Graffam, 2009). Fängelsedömda personer genomgår ofta trauman efter frigivning och många av dem besitter inte tillräckliga resurser för att bearbeta det (Hochstetler m.fl., 2010). Likt vad deltagarna i Chui och Chengs studie (2013) berättade om känsla av underlägsenhet vid frigivning, framkom det av deltagarna i Hochstetler m.fl. studie (2010) att känslor av låg självkontroll även kan uppkomma. Konsekvenser av sådana känslor speglar sig i svårigheter med att upprätthålla relationer med familj och vänner, vilket som nämnt är en viktig del i återintegrering (Larsen m.fl., 2019). Varje enskild individ har unika psykosociala behov och dessa harmoniserar inte med de program som fängelsedömda möter vid frigivning, vilket ofta leder till återfall i brott. Fängelsedömdas erfarenhet från samhället efter frigivning varierar dessutom och det händer ofta att dessa personer hamnar i kläm. De vill och har motivation till att hitta sysselsättning men samhällssystemet och dess återintegreringsstrategier kan inte tillgodose deras behov tillräckligt mycket (Larsen m.fl., 2019). Sysselsättningsfrågan kan vara avgörande för en lyckad återintegrering. Forskning visar att samhällets resurser, inklusive arbetsgivare, bör ta frågan på allvar för att minska risken för återfall (Ahmed & Lång, 2017; Zakaria m.fl., 2018).

3.4 Verkställighetsplanen

Forskning om verkställighetsplanering har å ena sidan påvisat att VSP är en central del i Kriminalvårdens arbete med verkställighet av straff. Å andra sidan har forskning påvisat att VSP lever sitt eget liv vid sidan om det vardagliga arbetet som Kriminalvården utför (Svensson & Persson, 2013). Det praktiska arbetet med klienter, med fokus på strävan mot normalitet i samspel med bland annat motivationsarbete, utspelar sig parallellt med det organiserade arbetet som i retoriken koncentrerar sig på programverksamhet och utslussning. VSP beskriver vikten av att stödja klienternas övergång till samhället efter avtjänat straff, vilket är den retorik som även presenteras för de intagna. Retoriken om VSP-arbetet handlar med andra ord om ett fokus på klienten men studiens observationer fastslår att det finns en motsättning gällande praktiken med VSP-arbetet. Observationerna visar att klienternas centrala roll inte är lika framhävande i det praktiska arbetet som det hävdas. VSP fokuserar således inte på klientens liv, snarare handlar den mer om Kriminalvårdens arbete (Svensson & Persson, 2013).

Med hänvisning till samma studie som ovan framkom det att brister i dokumentationen, såsom att utvärdera funktionen och att följa upp klientens framsteg, inte alltid avspeglar brister i praktiken (Svensson & Persson, 2013). Granskare och utvärderare av arbetet kring VSP har tidigare fokuserat på brister i dokumentationen. I denna studie skiftar personalen fokuset till bristande förutsättningar för att göra bra VSP. Till följd av brister i resurser såsom tid och praktiska hinder pekar resultaten på att utförandet av VSP inte kan genomföras korrekt, samt att det kan vara ett större hinder än brister i dokumentationen (Svensson & Persson, 2013).

3.5 Krami

En tidigare studie har genomförts med syftet att undersöka relationen mellan ett Kramideltagande, sysselsättning och återfall i brott samt faktorer som kan påverka relationen. Studien inkluderar klienter som skrevs in på Krami mellan år 2007–2009 samt klienter som skrevs ut från anstalt under samma period utan att delta i Krami's program (Nordén m.fl., 2013). Resultatet visar att Kramideltagare har 42 procent högre sannolikhet att få en arbetsinkomst under första året av deltagandeperioden, jämfört med de klienter som inte

deltar i Krami's program. Vidare visar studiens resultat att klienter som fullföljde Krami's program och således skrevs ut till arbete eller utbildning hade 32 procent lägre risk att återfalla i brott än dem som inte deltog i programmet (Nordén m.fl., 2013).

Det har genomförts flertalet utvärderingar och studier om Krami som visar att programmet har bra resultat (Nyström, 2010). Redan från 1990-talet visar studier dels att en majoritet av deltagarna fått en bättre social situation sex månader efter avslutat program, dels att antalet personer som återfallit i missbruk fyra år efter är väldigt liten (Lindberg & Soydan, 1993; Nyström & Soydan, 1997, refererad i Nyström, 2010). Vidare visar en av flera delstudier som påbörjades 1996, med syfte att undersöka hur väl programmet utfördes i enlighet med sina intentioner, att Kramideltagare har gjort stora framsteg gällande att förbättra sin arbetssituation. Studien genomfördes med 55 Kramideltagare, 19 deltagare i annat program och 45 frivårdsklienter ett år efter insatsens start. 47% av Kramideltagarna hade gjort stora framsteg, i jämförelse med 21% och 9% av de som deltagit i andra program och frivårdsklienter (Nyström 1999, 2001, refererad i Nyström, 2010). Dessa Kramideltagare beskrev att livet hade förändrats avsevärt, främst berodde det på att de lyckats få ett arbete men även att de som tidigare brutit med familj och vänner nu återknutit kontakten. Samma studie inkluderade även intervjuer med personalen i framgångsgrupperna vilket visade på likheter mellan deras och deltagarnas berättelser om programmet och dess funktion. Det innebär således att personalen har de verktyg som krävs för att deltagarna ska lyckas komma ut på arbetsmarknaden, samt att de har en förståelse för deltagarnas tidigare liv och det liv som de vill åt (Nyström, 1999, refererad i Nyström, 2010). I jämförelse med resultat från internationell forskning som visar att arbetsrelaterade program tenderar att minska återfall i brott, visar resultaten från denna studie att Krami har hittat receptet för framgång (Nyström, 2010).

3.6 Fördelar och Möjligheter med Prioriterade Återinträdesprogram

Det finns positiva återintegreringsresultat efter avtjänat fängelsestraff, där de avgörande faktorerna vilar på att fängelsedömda blir bemötta på ett holistiskt och icke-fördomsfullt sätt (Griffiths m.fl., 2007). Återinträdesprogram syftar till att skapa olika former av stöd och insatser för att främja utbildning, sysselsättning, socialt stöd samt hantering av

missbruksproblematik och känslor (Mizel m.fl., 2020). Det finns fyra faktorer som framställs som viktiga för att på ett framgångsrikt sätt stödja klienter i återanpassning till samhället och därav sätta stopp för kriminella handlingar. De fyra viktiga faktorerna som kan bidra till lyckade återinträdesprogram består av praktisk hjälp, främjande av goda relationer, kontinuitet och stöd från kamrater. Det framkommer att deltagare från olika återinträdesprogram värderar konkret hjälp och stöttning, goda relationer med personal, pålitlighet och stabilitet samt emotionellt stöd som viktiga delar av programmet. Den gemenskap som byggs upp under programmet bidrar till engagemang och motivation till att lämna kriminaliteten bakom sig och förbättra sina levnadsförhållanden efter avtjänat fängelsestraff (Mizel m.fl., 2020). Forskning visar att det är av vikt att intagna klienter får karriärvägledning under fängelsetiden för att på ett progressivt sätt skapa förståelse och kunskap om förmågan att söka arbete, skriva CV och hantera arbetsintervjuer. Detta för att underlätta och möjliggöra etablering på arbetsmarknaden efter avtjänat straff (Thompson & Cummings, 2010). Tidigare forskning visar att fördelarna med en lyckad återintegrering är många. Minskad brottslighet i samhällen bidrar till ökad säkerhet och ökad stimulering av ekonomi dels genom arbetsstyrka, dels genom minskade samhällskostnader kring fängelser (Ahmed & Lång, 2017). De största hindren som fängelsedömda möter i frågan om återintegrering, är frågor som i slutändan ligger i hela samhällets intressen (Ahmed & Lång, 2017; Davis m.fl., 2013; Shinkfield & Graffam, 2009; Thompson, 2003; Zakaria m.fl., 2018).

4. Teoretiskt ramverk

I följande avsnitt presenteras vårt teoretiska ramverk som ligger till grund för studiens pedagogiska ingång i resultatanalysen. Genom att integrera feedback-modellen och stigmatiseringsteorin möjliggörs att analysera, förstå och kartlägga hur Krami dels arbetar för att minska diskrepansen mellan deltagarnas nuvarande situation och deras mål, dels hur Krami arbetar kring frågan om stigmatisering.

4.1 Feedback-modellen

Hattie och Timperley (2007) har tagit fram en feedback-modell som framställer de mest optimala sätten att arbeta med feedback. Huvudsyftet med feedback är att minska diskrepansen mellan nuvarande uppfattningar och prestation och målet (Hattie & Timperley, 2007). Det är viktigt att förstå hur man effektivt lär ut för att diskrepansen ska minskas. Effektiv feedback måste således besvara tre frågor som ställs av undervisaren (anställda) och/eller av eleven (deltagaren). Dessa frågor är: Vart är jag på väg? (Vilka är målen?), Hur går det för mig? (Vilka framsteg har gjorts?), Vart ska jag? (Vad behöver göras för att nå framsteg?) vilka motsvarar begreppen feed up, feed back och feed forward. Svaren kan endast vara effektiva när de olika nivåerna på feedback fungerar, vilka inkluderar nivån på uppgiftens utförande, nivån för processen hur man förstår utförandet av uppgiften samt nivån gällande metakognitivitet. Genom att integrera Hattie och Timperleys (2007) feedback-modell med tillhörande tre centrala frågor möjliggörs att analysera, förstå och kartlägga hur Krami arbetar med feedback och individanpassning i återintegrationsprocessen till arbetsmarknaden. Vidare möjliggör teorin att undersöka hur Krami arbetar för att minska diskrepansen mellan deltagarnas nuvarande situation och deras önskade mål.

Det finns flera olika sätt för deltagarna att minska klyftan mellan den nuvarande situationen och det man önskar åstadkomma med hjälp av feedback. De mest effektiva sätten är att få deltagarna att anstränga sig mer, särskilt gällande svåra och utmanande uppgifter. Detta för att man är mer angelägen att anstränga sig när målet är tydligt och tron på framgång är hög (Kluger & DeNisi, 1996, refererad i Hattie & Timperley, 2007). Deltagare kan därtill utveckla ett effektivt sätt att detektera sina fel, vilket i sin tur innebär att de kan utveckla en själv-feedback som syftar till att nå målet. För att det ska vara görbart, men framförallt kraftfullt,

krävs det att deltagarna har kunskap och förståelse för uppgiften de har framför sig. När deltagarna har dessa färdigheter kan de på ett enklare sätt hitta de verktyg som behövs för att slutföra uppgiften och lösa problem.

De anställda kan också hjälpa till att minska klyftan på flera olika sätt. Det handlar främst om att tillhandahålla lämpliga, men också specifika, mål. Detta för att specifika mål är mer effektiva än allmänna. Dels för att man bättre kan fånga deltagarnas uppmärksamhet, dels för att feedbacken då kan vara mer riktad (Locke & Latham, 1984, refererad i Hattie & Timperley, 2007). De anställda kan även förtydliga deltagarnas mål, öka engagemanget kring målen och förbättra ansträngningen för att nå målen genom feedback. De specifika målen som deltagarna har kan göras mer hanterbara om de anställda begränsar utbudet av möjligheter (Sweller, 1990, refererad i Hattie & Timperley, 2007). De anställda kan skapa en inlärningsmiljö där deltagarna har chansen att utveckla sin självreglering samt förmåga att upptäcka fel (Hattie m.fl., 1996, refererad i Hattie & Timperley, 2007).

För att undervisningen ska bli effektiv behöver man förmedla information och förståelse till deltagarna, samt bedöma och utvärdera deltagarnas förståelse av informationen. Detta för att den nuvarande förståelsen ska kunna matchas i nästkommande undervisning. Detta relaterar till de tre frågorna, Vart är jag på väg?, Hur går det? och Vart ska jag?. En idealisk inlärningsmiljö uppstår när både de anställda och deltagarna söker svar på alla dessa tre frågor eftersom de alla relaterar till varandra (Hattie & Timperley, 2007).

I förhållande till den första frågan kan mål relateras antingen till specifika prestationer eller till olika kvaliteter av erfarenheter. Detta innefattar oftast två dimensioner vilka är utmaning och engagemang. Deltagarna får reda på vilken nivå av prestation som ska uppnås vilket gör det enklare för dem att utvärdera sina handlingar och handla därefter. Genom att applicera feedback kan de sätta upp rimliga mål och anpassa sin ansträngning efter behov (Locke & Latham, 1990, refererat i Hattie & Timperley, 2007). Feedbacken bidrar även med möjligheter att sätta upp nya mål som kan vara mer utmanande, vilket skapar förutsättningar för ytterligare lärande. Kopplat till den andra frågan, behöver de anställda ge information om en uppgift eller prestationsmål, detta i relation till antingen tidigare prestationer och/eller till framgång eller misslyckande av en uppgift. Feedbacken ska ge information om framsteg eller

hur man går vidare till nästa del. Vidare till fråga tre är det viktigt att de anställda ger information som leder till större möjligheter för lärande, till exempel större utmaningar, mer självreglering över inlärningsprocessen, arbeta med djupare förståelse och ge fler strategier.

Varje fråga riktar sig åt fyra stycken nivåer, för det första kan feedback handla om en uppgift. Denna nivå kan innehålla instruktioner för hur man ska skaffa mer eller korrekt information till en uppgift. För det andra handlar det om processen för hur man skapar eller slutför en uppgift. För det tredje kan feedbacken rikta sig mot självregleringsnivån, vilket innebär bland annat arbete med självutvärdering och självförtroende. För det fjärde kan feedback vara personligt riktad, och då inte mot prestationen av uppgiften utan mot jaget (Hattie & Timperley, 2007).

4.2 Stigmatiseringsteorin

Termen stigma används inom Goffmans teori om stigmatisering som benämning för personliga egenskaper som anses vara misskrediterande (Goffman, 2011). Till exempel kan detta vara en misskrediterad personlig karaktär som baseras på individens förflutna, som att ha suttit i fängelse, vara drabbad av psykisk ohälsa eller att vara arbetslös. Samhället och dess sociala strukturer ligger till grund för kategoriseringen av populationen, där det avgörs vilka personliga karaktärer och egenskaper som anses vara "vanliga" och "naturliga" samt vilka som anses vara avvikande och misskrediterande. Vanligtvis är den första åsynen av individen tillräcklig för att genomföra en kategorisering och fastslå den personliga karaktären och sociala identiteten. Det första intrycket är det som skapar det normativa ramverket och möjligheten för kategorisering, vilket i sin tur kan resultera i att individer som har ett stigmatiserat förflutet eller ett stigmatiserat karaktärsdrag blir uteslutna i det sociala samspelet och av omgivningen, oberoende av att känna till individens övriga egenskaper.

Stigmatiseringen bidrar inte endast till påståenden om en individs fläckar på den personliga karaktären, utan bidrar även till ren och skär diskriminering, vilket i sig reducerar individens livsmöjligheter och möjligheter till att ingå i samhället. Att stämpas med ett stigma innebär i synnerhet en diskrepans mellan den virtuella och den faktiska identiteten, vilket innebär att individen har ett karaktärsdrag eller egenskaper som omöjliggör för omgivningen att bortse från dessa och således går miste om chansen att lära känna individen. Diskrepansen medför

uteslutning av sociala sammanhang och samhället, vilket i sin tur kan medföra självstigmatisering och osäkerhet inom individen själv, såsom reducerad självkänsla och självförtroende. Resultatet av stigmatiseringens ramar och normer bidrar till en värld som inte accepterar sociala avvikelser från det “normala” och därav reducerar möjligheter till en andra chans och möjligheter för individer som är villiga att göra en livsförändring (Goffman, 2011).

Genom att integrera Goffmans teori om stigmatisering till det teoretiska ramverket möjliggörs att analysera, förstå och kartlägga de negativa attityder som fängelsedömda kan möta under återintegrationsprocessen med slutmålet att bli accepterad på arbetsmarknaden. Vidare kan teorin belysa hur Krami förhåller sig till stigmatisering samt hur de arbetar för att reducera stigmatisering såväl inom individen som på arbetsmarknaden.

5. Metod och Metoddiskussion

I metodavsnittet presenteras och diskuteras studiens tillvägagångssätt, avväganden, genomförande samt tillförlitlighet. Slutligen redogörs studiens etiska överväganden.

5.1 Val av Metod

Tillsammans med vår kontaktperson på Krami kom vi överens om vilka metoder som mest fördelaktigt passar studiens syfte, utifrån de förutsättningar och resurser vi gemensamt kunnat framställa. Att möjligheten för gemensam diskussion fanns var såväl intressant som givande och bidrog till ett systematiskt och noggrant metodval. Diskussionen landade i att den kvalitativa metoden är mest fördelaktig utifrån vad vi tillsammans vill åstadkomma, vilket är att ta del av de anställdas erfarenheter och på så sätt nå en djupare förståelse för verksamheten (Stukát, 2011). Under första mötet med vår kontaktperson på Krami fördes diskussioner om att kombinera kvalitativa intervjuer med verksamhetens personal tillsammans med en kvantitativ enkät riktad till Kramideltagare. Vi blev då uppmanade till att undvika insamling av data genom enkäter då risken för uteblivna svar blev för hög. Tidigare forskning har tenderat att använda både kvalitativa intervjuer och kvantitativa metoder för datainsamling inom ämnesområdet. Med detta som bakgrund valde vi att använda en kvalitativ metod med förhoppningen att framställa givande slutsatser utifrån studiens pedagogiska ansats.

5.2 Intervju som Datainsamlingsteknik

För att skapa en kontextuell förståelse av verksamhetens strategier, insatser och ansvar samt synliggöra dessa har studiens design valts ut med omsorg (Bryman, 2011, s. 372). Studiens metod är kvalitativ och utgörs av semistrukturerade intervjuer för att skapa flexibilitet och utrymme för följdfrågor samt för att informanterna ska ha stor frihet i att utforma svaren på ett sätt som är bekvämt för dem (Bryman, 2011, s. 415). Kvalitativa intervjuer möjliggör att fokusera på respondenternas egna uppfattningar och synpunkter. Genom semistrukturerade intervjuer kan intervjun röra sig fritt i olika riktningar, vilket kan vara av vikt för att få vetskap om vad respondenten tycker är viktigt att framföra. Öppenhet och flexibilitet är något som värdesätts för att möjliggöra att generera de svar som kan bidra med nya insikter i vår studie. Det är därför av vikt att intervjuerna är präglade av öppen karaktär för att lyckas fånga

respondenternas subjektiva upplevelser och erfarenheter (Stukát, 2011). Genom en kvalitativ undersökning av verksamhetens arbetssätt och de anställdas upplevelser möjliggörs analys av återintegreringsprocessen samt vilket stöd verksamheten utgör kopplat till studiens syfte och teoretiska ramverk. Detta kan bidra till ökad förståelse för den enskilda verksamhetens bidrag till återintegrering i Sveriges samhälle.

Respondenterna i denna studie samt studiens resultat som baseras på datainsamlingen är inte representativa för en population, detta på grund av de övergripande utmaningarna med generalisering inom kvalitativ forskning (Bryman, 2011, s. 369).

5.3 Urval

Studiens ambition var att etablera kontakt med en relevant verksamhet utifrån studiens syfte. Således tillämpades ett målinriktat urval för att möjliggöra etablering av kontakt med en verksamhet som arbetar med klienter och arbetsmarknadstillträde efter avtjänat fängelsestraff. Det målinriktade urvalet innebär att välja ut enheter som är lämpliga för de forskningsfrågor som formulerats för studien (Bryman, 2011, s. 350). Vi kontaktade ett Krami-kontor då dem uppfyllde de kriterier som var uppsatta för att uppnå det önskvärda syftet med studien. Studiens respondenter utgörs av tre anställda på Krami som arbetar med arbetsmarknadstillträde och har en stor inblick i klientens återintegreringsprocess.

Vidare var studiens ambition att etablera kontakt med klienter som är eller har varit inskrivna som deltagare på Krami's program. Genom kontakten som skapats med Krami möjliggjordes att kontakta deltagare med förfrågan att ställa upp på intervjuer. Därav var urvalet till viss del ett snöbollsurval då kontakten med Krami genererade möjligheten till att få kontakt med klienterna, som annars hade varit omöjligt med hänsyn till deltagarnas anonymitet och konfidentialitet (Bryman, 2011, s. 196). Dessvärre upplevde de anställda att det var en utmaning att få deltagare att ställa upp på intervju. I och med att Krami är ett frivilligt deltagande kunde inte vår kontaktperson göra mer än att uppmana deltagarna till att delta i intervjuer. Svaren från deltagare uteblev och vår ambition gällande att genomföra intervjuer med deltagare fick avbrytas.

Diskussionen om mättnad för kvalitativa intervjuer är omfattande och tudelad. I jämförande studier behöver studiens respondenter givetvis vara fler till antal för att möjliggöra ett representativt jämförande. Däremot i studier som syftar till att framföra erfarenheter och berättelser med längre och djupare intervjuer som verktyg, kan ett mindre antal respondenter sannolikt skapa mättnad för den enskilda studien (Bryman, 2011, s. 436–437). Denna studie syftar till att framställa den enskilda verksamheten och dess anställda, därav är studiens mättnad uppnådd. Genom våra tre genomförda intervjuer med anställda har vi intervjuat majoriteten av de anställda på det enskilda kontoret. Intervjuerna hade en snittid på en timme per intervju. Respondenterna har sin bakgrund inom de tre olika myndigheterna, där en kommer från Arbetsförmedlingen, en från Kriminalvården och en från kommunen. Detta har möjliggjort att presentera en representativ bild av dagsläget i verksamheten. Med hänsyn till uppsatsens omfattning och tidsbegränsning har antalet intervjupersoner valts ut med omsorg för att undvika en ytlig analys (Stukát, 2011).

5.4 Framtagande av Intervjuguide

Framtagandet av intervjuguiden var en process som grundade sig i studiens syfte och frågeställningar med fokus på att utforma frågor som kan generera teman i resultatet. Utformandet av intervjufrågorna gjordes utifrån fyra kategorier, vilka är: *Bakgrund, Om Krami's arbete, Förhållandet till deltagarna samt Avslutning*, med syfte att samla in korrekt information för att möjliggöra analys utifrån det studien är ämnad att undersöka. Med utgångspunkt i frågan: "Vad är det som ska framställas?" inleddes en diskuterande process med stöd i Bryman (2011) och Stukát (2011).

Intervjuguiden inleds med ett antal bakgrundsfrågor, dels för att få samla in grundläggande information, dels för att starta intervjun mjukt och skapa en avslappnad stämning (Stukát, 2011). Vidare intervjufrågor utformades med syfte att generera öppna svar utifrån respondentens upplevelser. De öppna frågorna skapar möjligheter för följdfrågor när tillfälle uppdragas, samt möjlighet att ställa oförberedda frågor om respondenternas svar behöver utvecklas eller om nya frågor kommer upp på plats. Avslutningsvis ville vi möjliggöra för respondenterna att lägga till information om de upplevde att något missats eller om

respondenten upplevde att det var viktigt att lägga till något övrigt som inte berörts under intervjuens gång (Bilaga 3).

5.5 Genomförande av Intervju

Intervjuernas genomföranden planerades noggrant i den utsträckning som var möjlig. Genom mailkontakt bokades plats och tid för samtliga tre intervjuer, vilka ägde rum på verksamhetens kontor i ett avskilt grupprum för att undvika störningsmoment (Stukát, 2011). Under samtliga tre intervjuer deltog vi som studiens forskare tillsammans. Dels för att stötta varandra i utformningen av intervjun, dels för att fånga upp varandra i följdfrågor och nya frågor som uppstod på plats. Innan intervjun startade presenterade vi oss själva, syftet med vår studie samt vad vi vill åstadkomma med intervjun (Bilaga 2). Detta för att skapa såväl förtroende som förståelse hos respondenterna. Efter inledningen och presentationen frågade vi samtliga respondenter om de godkände att vi spelade in intervjun, vilka samtliga gav samtycke till. Vi informerade även om att inspelningarna kommer att raderas efter att intervjuerna transkriberats. Genomförandet av intervjuerna var lyckat och vi upplever att respondenterna förstod syftet med våra frågor, samt kände sig bekväma med att besvara de frågor som ställdes. En utmaning vi stötte på var att vårt tidsschema brast redan efter vår första intervju. Då samtliga tre intervjuer var i följd efter varandra blev detta en stressfaktor hos oss. Tidsaspekten var svår att förhålla sig till, men efter tredje intervjun hade vi slutligen lyckats hålla oss inom ramen för den inbokade tiden. Detta som resultat av att de tre intervjuerna tog olika lång tid och vi kunde genomföra de två avslutande intervjuerna utan att uppleva stress.

5.6 Bearbetning av Data - Analysmetod

Datamaterialet baseras på transkriberade intervjuer, vilka ligger till grund för analysen. I enlighet med Brymans (2011, s. 525) rekommendationer startade vi kodningen av materialet direkt efter att vi transkriberat vårt material. Vi läste igenom materialet en första gång utan att göra tolkningar, därefter läste vi det ytterligare en gång för att då skriva ner noteringar och kommentarer. Noteringarna innehöll olika nyckelord och teman som respondenterna använde sig av under intervjun, exempelvis samverkan, stigmatisering, individanpassning och

utmaningar. Med koppling till det Bryman (2011, s. 525) skriver gjorde vi här en kodning och tolkade och kategoriserade materialet för att skapa teman, vilka blev: *Mål och vision, Samverkan, Interaktion, Vägledning, Individuell anpassning samt Utmaningar*. Vi gjorde ett urval i vårt material och tog med det som är mest relevant i förhållande till det som studien är ämnad att framställa. Det resulterade i att vi framställde sex stycken övergripande teman i vårt resultatavsnitt. I det insamlade materialet fanns mycket med relevans där vi inte ville utesluta något nödvändigt. Därav har vi gjort tre underkategorier i avsnittet utmaningar för att framställa så mycket som möjligt av materialet.

5.7 Studiens tillförlitlighet

Refererat i Bryman (2011, s. 353) menar Lincoln och Guba (1985) och Guba och Lincoln (1994) att man behöver förhålla sig till begreppet tillförlitlighet gällande kvalitativa studier. Tillförlitlighet består av fyra delkriterier vilka är: trovärdighet, överförbarhet, pålitlighet och möjlighet att styrka och konfirmera. För att kunna skapa trovärdighet i resultaten krävs det att forskningen utförs i enlighet med de regler som finns samt att man rapporterar resultaten till de personer som är med i studien för att få bekräftelse på att forskaren uppfattat det korrekt. Med koppling till detta frågade vi respondenterna under intervjuerna om vi uppfattat deras berättelser korrekt genom följdfrågor. Utöver det har vi genomfört analysen med hjälp av både våra teoretiska utgångspunkter samt tidigare forskning. Överförbarhet innebär att resultatet ska bli detsamma om studien genomförs vid ett annat tillfälle. Graden av överförbarhet hade kunnat bli högre om vi hade riktat oss mot Krami-kontor i andra städer i stället för endast en stad. Däremot är graden hög till följd av att vi har intervjuat personer från tre olika myndigheter och på så sätt fått en variation. För att nå pålitlighet ska man på ett fullständigt och tillgängligt sätt redovisa alla faser i forskningsprocessen. I vår studie har vi uppfyllt detta kriterium genom att vi redogjort för problemformulering, urval, intervjuguide, dataanalys och forskningsfrågor med mera. För att kunna uppfylla kriteriet styrka och konfirmera, vilket innebär att man som forskare ska agera i god tro och medvetet inte låta personliga värderingar påverka utförandet och slutsatserna i undersökningen, informerades vi i både vårt invitationletter och under intervjun att vi inte kommer värdera respondenternas prestation.

Vidare finns det utmaningar med replikation inom kvalitativa studier, där de öppna och ostrukturerade metoderna ofta påverkas av forskarens egna intressen och således kan vara en påverkansfaktor i framkallandet av data (Bryman, 2011, s. 368). Detta är en konsekvens av kvalitativa studier som påverkar studiens tillförlitlighet. I vår position som studiens forskare är det av vikt att på ett flexibelt och reflexivt sätt ta oss an intervjuerna för att framkalla en känsla av bekvämlighet och således undvika att de anställda känner sig utsatta i positionen som respondenter. Detta för att få ut så mycket som möjligt av intervjuerna och på så sätt skapa en representativ datainsamling och således möjliggöra en givande analys kopplat till studiens syfte.

5.8 Etiska Överväganden

Våra etiska hänsynstaganden i relation till datainsamlingen innefattar följande:

Samtyckeskravet, Informationskravet Konfidentialitetskravet samt Nyttjandekravet.

Deltagandet i intervjuerna har varit frivilligt, insamlat material har avidentifierats och behandlats på ett konfidentiellt sätt så att ingen enskild individ kan kännas igen. Vi har tagit i beaktning att det är viktigt att informera berörda respondenter om studiens syfte och deras frivillighet i deltagandet. Således har informationskravet samt samtyckeskravet berörts (Bryman, 2011, s. 131–132). Konfidentialitetskravet tas i beaktning genom att informanternas personliga uppgifter behandlas med största möjliga konfidentialitet (Bryman, 2011, s. 132). När uppgifter som kan knytas till en informant delades vid intervjun, så togs det bort ur datamaterialet. Vidare för att göra resultatdelen konfidentiell har respondenterna anonymiserats och benämns med R1, R2 och R3 för att inga citat ska kunna kopplas till en enskild person. Det är av yttersta vikt att respondenterna förmedlas tydlig information om att studien syftar till att lyfta fram deras upplevelser och perspektiv, men att deltagandet får avbrytas (Bilaga Invitation Letter). Genom att noggrant hantera dessa etiska överväganden möjliggörs att generera insikter om återintegreringsprocessen till arbetsmarknaden och samtidigt respektera respondenternas integritet, således tar studien hänsyn till nyttjandekravet (Vetenskapsrådet, 2017). Studiens etiska överväganden sträcker sig över att anonymisera verksamheten genom att inte benämna verksamhetens aktuella placeringssort.

6. Resultat och Resultatanalys

I följande avsnitt redovisas studiens resultat. Vidare analyseras resultatet utifrån studiens teoretiska ramverk och dess förankring i den pedagogiska ansatsen. Resultatet presenteras utifrån sex olika teman, vilka är: Krami's Mål och Vision, Vikten av Samverkan, Interaktion och Socialt Samspel, Vägledning, Individanpassning samt Utmaningar. Studiens resultat baseras på de anställdas upplevelser och erfarenheter som framkommit vid intervjuerna. Respondenterna har i resultatredovisningen döpts till respondent (R) 1, 2 och 3.

6.1 Krami's Mål och Vision

Krami's mål och vision i sin helhet är att "Finna, få och behålla arbete". Visionen symboliserar vikten av att det inte endast handlar om att få ett arbete, utan att behålla arbetet också. Detta poängteras av respondenterna, vilket även sägs ha en stark koppling till såväl arbetet med den individuella anpassningen som arbetet med det mentala hos deltagarna. Respondenterna delar visionen om att deltagarna ska komma ut ur Krami's insats stärkt på ett eller annat sätt. Vidare lyfts det att deltagarna ska uppnå det önskade målet som de har när de skrivs in på Krami. Deltagarna ska uppnå sina mål och Krami finns där för att stötta och hjälpa personen, oavsett misslyckanden på vägen, tills det individuella målet är uppnått. Med hänsyn till det poängterar respondenterna att deltagandet är frivilligt och att individerna måste söka sig till Krami av fri vilja samt med en egen vilja att uppnå sina mål.

R2: "Man kan inte utesluta att en persons egen drivkraft kan göra att man når sitt mål, såsom arbete eller studier. Men förutsättningarna är ju bättre när hjälpen finns."

Vidare betonar respondenterna att Krami inte är någon statisk plats. Det ska vara ett inflöde av deltagare och så många som möjligt ska kunna ta del av den här insatsen. Det finns ingen mening i att behålla eller hålla kvar deltagare för länge om de anställda inte ser ett behov av det. Vidare lyfts det att Krami's framtida mål är att öka det årliga intaget från fem uppstarter till sju. Detta för att möjliggöra att hjälpa fler människor med behovet av en insats som Krami.

R1: "Det långsiktiga målet är ju att minska återfall i brottslighet och minska långtidsarbetslöshet och att fler personer ska komma ut i arbete. Så att det är ju egentligen övergripande, det vi jobbar med, att se till att människor lämnar det kriminella livet bakom sig och återintegreras i samhället – och är kvar där! Det är ju det som är målet."

Samtliga respondenter lyfter sina drivkrafter i sitt arbete, vilka kan kokas ned till citatet nedan:

R2: "Jag tror inte det finns några hopplösa fall, jag har sett människor som misslyckats för att ingen tror på dem, men så plötsligt händer det något och så börjar de ordna upp sina liv."

Deltagarna söker sig till Krami med ett tydligt mål, att genom fri vilja göra en livsförändring. Livsförändringen går hand i hand med Krami's vision "Finna, få och behålla arbete". Krami kan med hjälp av sina verktyg stötta deltagarna till att närma sig arbetsmarknaden och på så sätt minska avståndet mellan deltagarnas tidigare liv och mål. Detta är starkt förankrat med huvudsyftet med feedback vilket är att minska diskrepansen mellan deltagarnas nuvarande situation och önskat mål (Hattie & Timperley, 2007). Krami uppnår huvudsyftet med feedback genom att de stöttar deltagarna tills att målet är uppnått, vilket inte endast handlar om att få ett arbete, utan att behålla det också. Respondenterna understryker att de fortsätter att arbeta mot målet, trots misslyckanden på vägen.

6.2 Vikten av Samverkan - Tre Myndigheter Under Samma Tak

Respondenterna påvisar vikten av att samtliga tre myndigheter är placerade under samma tak för att främja samverkan dem emellan. Dessutom lyfter respondenterna att samverkan underlättar kommunikationen mellan myndigheterna kring en deltagares ärende. En respondent berättar att det underlättar processen genom att de anställda på ett smidigt sätt kan dela upp ansvaret kring deltagarna. Det är inte avgörande vilken myndighet som arbetar med ett ärende, utan under verksamhetens veckovisa möten får samtliga anställda ta del av deltagarnas processer. Vidare framkommer det att de anställda kompletterar varandra som resultat av deras olika bakgrunder i de enskilda myndigheterna, det vill säga Kriminalvården, Arbetsförmedlingen och Kommunen. De anställdas skilda spetskompetenser medför

effektivitet när det handlar om att stötta deltagare i olika områden. Samtliga respondenter lyfter vikten av det effektiva men kvalitetssäkra arbetssättet som ett resultat av samverkan, som således skiljer Krami från andra insatser.

R1: "Man kan ha kontakt med alla, det spelar ingen roll om deltagare ringer till mig med en fråga eller en kollega, vi alla ska kunna vara behjälpliga. Vi jobbar nära, alla har lika mycket insyn i ärendet. Det ska vara tydligt hur processen ser ut, en röd tråd, det ska gå att följa upp. Vi jobbar väldigt mycket med samverkan och teamwork."

6.3 Krami's Arbete med Interaktion och Socialt Samspel

Respondenterna påvisar vikten av att kunna möta deltagarna på plats i stället för att ha kontakt via digitala medel. De menar att det medför vissa svårigheter med att ha kontakt via telefon då den information som deltagarna behöver kan ges tydligare när de ses på plats. En av respondenterna menar att personer som vänder sig mot Arbetsförmedlingen oftast endast får information om vart de kan söka jobb men inte hur. En annan respondent påvisar samma problematik då det för det första inte medför någon personlig kontakt, för det andra får de inte lika snabb uppföljning eller hjälp. På Krami kan de få mer vägledning och snabbare uppföljningar eftersom de kan träffa deltagarna oftare. Vidare förtydligar samtliga respondenter att deras arbetssätt gör att deltagarna känner sig sedda på ett annat sätt och att de har större möjlighet till ett relationsbyggande eftersom Krami är en verksamhet som arbetar med mänsklig kontakt. Byggandet av relationer mellan såväl deltagare och de anställda som deltagarna sinsemellan är ett centralt tema som framkommit av intervjuerna. Relationerna bidrar dessutom till att deltagarna får ett förtroende för de anställda. Det visar sig dels genom att deltagarna ringer till de anställda för att bolla saker, få stöd och stöttning i svåra beslut, dels genom att deltagare från tidigare kurser kommer förbi kontoret för att umgås med både nya deltagare och de anställda. En av respondenterna berättar att de aktivt arbetar med att lära känna deltagarna för att kunna bygga upp relationer, till exempel genom att låta rasterna mellan föreläsningar och workshops ta lång tid. Respondenten menar att det är under rasterna som deltagarna kan pusta ut och våga visa vem man är och det är då som de anställda kan väcka hopp och motivation till den enskilda individen. En av respondenterna lyfter att det är viktigt att de anställda hittar en bra balansgång gällande stöd och stöttning. Det finns en risk

med att bli en för trygg punkt för deltagarna då det kan leda till att de inte vågar släppa taget om Krami om de får uppfattningen av att de inte klarar sig utan de anställdas stöd.

R3: "Så det är ju det, här träffar vi ju dem så mycket oftare, snabbare uppföljningar, så det är mycket vi gör som jag tycker är bra och skiljer oss från andra insatser."

R1: "Vi jobbar ju med besök, det är en helt annan grej än att sitta på telefon och försöka förklara någonting. Dem tar sig hit, vi har ett samtal här. Det ger väldigt mycket, personen känner sig sedd på ett annat sätt, snarare än om vi skulle ha ett skypemöte eller ett telefonsamtal."

Att verksamheten arbetar med personlig kontakt och vägledning på plats innebär att de på ett enklare och bättre sätt kan ge feedback till deltagarna, vilket kan kopplas till Hattie och Timperleys (2007) *feedback-modell*. För att nå huvudsyftet med feedback, vilket är att minska diskrepansen mellan nuvarande uppfattningar, prestation och målet, behöver man förstå hur man effektivt lär ut. Att de anställda träffar deltagarna på plats kan tolkas till ett av de arbetssätt som de anställda kan applicera för att diskrepansen ska minska, nämligen att skapa en optimal inlärningsmiljö där deltagarna har chans att utveckla sin självreglering och sin förmåga att upptäcka fel. Om Krami endast hade haft kontakt med deltagarna över telefon hade de å ena sidan inte kunnat skapa en lika effektiv inlärningsmiljö. Å andra sidan hade de inte heller kunnat förmedla information och förståelse på samma effektiva sätt som de har möjlighet att göra nu. Respondenterna påpekade en problematik med att ha kontakt via telefon då information som behöver förmedlas inte kan göras lika tydligt som på plats. Med koppling till en av delarna i *feedback-modellen* är undervisning först effektiv när man kan förmedla information och förståelse till deltagarna, samt när man kan bedöma och utvärdera deltagarnas förståelse av informationen. De anställda har en annan möjlighet att bedöma och utvärdera deltagarnas förståelse vid en personlig kontakt då de snabbare kan följa upp eventuella svårigheter i exempelvis undervisningen. Denna del är viktig för att den nuvarande förståelsen ska kunna matchas i nästkommande undervisning, vilket kan kopplas till vägledningen som även den sker på plats. För att den ska vara så effektiv som möjligt behöver deltagarna med andra ord ha med sig tillräckligt med förståelse för bland annat kursens syfte, vilket de anställda har möjlighet att ge.

6.4 Vägledning - Arbetslivets Basala Krav

Varje Kramideltagande börjar med en vägledningskurs i grupp som pågår under två och en halv vecka som syftar till att deltagarna ska få grundläggande information. Under kursen är alla tre insatser medverkande, det vill säga Arbetsförmedlingen, Kriminalvården och den aktuella kommunen. De ansvarar tillsammans för kursens innehåll men de har individuellt ansvar för sina respektive ämnen. De anställda har som mål att under kursen ge deltagarna så mycket information som möjligt på den relativt korta tiden för att de snabbt ska få inblick i verksamhetens arbete. En av respondenterna beskriver att deras målgrupp har varit utanför arbetsmarknaden eller studier under många år, alternativt aldrig varit där och att de därför behöver information som ska förbereda för nästkommande steg. En av respondenterna beskriver att vägledningskursen är det som får Krami att sticka ut från andra insatser, att det speglar deras arbetssätt och genomsvrar hela verksamheten.

R2: "Man behöver bygga det från grunden, grunden behöver bli stadig och bra för att de ska ha möjlighet att bygga vidare på det. Sen är det mycket trial and error också, men vi försöker att förbereda för ovana situationer helt enkelt. Så gott det går"

Det framgår att vägledningen på Krami finns till för flera olika anledningar. De anställda får möjlighet att informera om de olika delarna som Krami kan erbjuda, vilket kan vara arbetsträning, praktik eller studier. En del av deltagarna har varken skrivit ett CV, ett personligt brev eller varit inne på Arbetsförmedlingens hemsida. De anställda kan under kursen visa hur en jobbbannons på Arbetsförmedlingen ser ut, vilka delar som ska vara med i ett CV och hur man ska spegla sitt personliga brev till en annons. Krami bjuder även in utomstående organisationer till vägledningskursen. Exempelvis kan studie-och yrkesvägledare komma och informera om kommunala studier, facket kan komma för att informera om deras arbete samt arbetsgivare från olika branscher för att visa på den bredd som finns.

Respondenterna berättar att de pratar mycket om arbetslivets basala krav. Det innebär att de under kursens gång diskuterar arbetsrelaterade situationer, såsom vad man förväntas prata om i fikarummet, hur man hanterar frågor gällande eventuella glapp i sitt CV samt vilken jargong man ska undvika på en arbetsplats. Respondenterna menar att det är en viktig del, dels i

kursen, dels för att förbereda deltagarna för vad som komma skall. De vill tidigt väcka tankar om arbetslivet för att sätta mentaliteten från start. Respondenterna berättar att det är därför de även lägger ett stort fokus på att återkommande prata om tankemönster och beteendeförändringar. De pratar mycket om och föreslår att deltagarna ska ha bra rutiner och struktur för att lyckas göra det som behövs och nå en långvarig förändring. En av respondenterna berättar att det oftast handlar om grundläggande rutiner såsom att bädda sängen, städa hemmet, laga mat och boka tvättstugan. Deltagarna behöver förändra sitt beteende och sina tankemönster i alla livets delar för att lyckas nå målet.

R3: "Vi börjar alltid med en vägledningskurs för att se till att alla får med sig samma sak, eller åtminstone ha fått informationen. Där speglas lite hur vi jobbar och det genomsyrar hela organisationen. Vi alla är med under kursen, två och en halv vecka där vi informerar om alla de här sakerna, utbildning, arbete, väldigt basala grejer."

Vägledningskursens syfte och upplägg kan utifrån *feedback-modellen* (Hattie & Timperley, 2007) skapa förståelse för vikten av en stabil grundförståelse hos deltagarna. Grunden utgör en viktig del för insatsens fortsättning, där såväl en grundförståelse som kunskap om deltagandet krävs för att motivera deltagarna till fortsatt ansträngning i relation till det uppsatta målet. Vägledningskursen är det första steget i programmet, vilket ligger till grund för det individanpassade arbetet med deltagarna. Därav är vägledningskursen ett viktigt lärande för att minska diskrepansen mellan deltagarnas "gamla liv" och kommande livsförändring i relation till det uppsatta målet - att återintegreras till arbetsmarknaden. Respondenterna förklarar att kursen handlar mycket om arbetslivets basala krav, vilket är viktigt för deltagarna då målgruppen har varit utanför arbetsmarknaden under många år, alternativt aldrig varit där. Utifrån *feedback-modellen* krävs det att deltagarna har kunskap och förståelse för uppgiften de har framför sig för att lyckas uppnå det uppsatta målet. Under vägledningskursen kan deltagarna således få kunskap om och förståelse för arbetslivets basala krav, vilket kan vara en förutsättning för att lyckas ta sig till arbetslivet. Vidare kan deltagarna, med kunskapen som de fått under vägledningskursen, skapa själv-feedback och utvecklingsområden i relation till målet. Det kan handla om utvecklingsområden inom tankemönster och beteende eller att skriva ett CV och personligt brev. Utifrån *feedback-*

modellen utgör de anställda en viktig del i lärandeprocessen genom att förse deltagarna med rätt kunskap, samt genom att skapa en lärandemiljö där deltagarna har möjlighet att utvecklas.

Lärandet som sker under vägledningskursen kan förklaras utifrån de tre första nivåerna i *feedback-modellen*. För det första kan feedback handla om en uppgift, vilket kräver vägledning för att skaffa kunskap om uppgiften. Vägledningskursen ger kunskap om såväl arbetslivets basala krav som information om studier. För det andra handlar det om hantering av uppgiften, där deltagarna under vägledningskursen får lära sig att dels söka jobb och skriva såväl CV som personligt brev, dels hur man hanterar ovana situationer. För det tredje riktar sig feedbacken mot självreglering, vilket innebär arbete med självutvärdering. Deltagarna har som ovan nämnts varit distanserade från arbetsmarknaden under en längre period, därav behöver deltagarna kunskap om tankemönster och beteenden som anses vara lämpliga på en arbetsplats. Detta är något som under vägledningskursen behandlas, där respondenterna uttrycker att det är viktigt att sätta mentaliteten från start.

Slutligen handlar den fjärde nivån om personligt riktad feedback, vilket behandlas under avsnittet om *Utmaningar med Dagens arbetsmarknad samt den Mentala Aspekten*.

6.5 Möjligheter till Individanpassning - Vägen mot Målet

Det framkom i intervjuerna att Krami arbetar mycket med individanpassning. Ett Kramideltagande startar alltid med en vägledningskurs där deltagarna får ett baspaket med information. Efter vägledningskursen har de anställda individuella möten med varje deltagare, som även kan ses som en intervju, där de har chansen att göra en skräddarsydd plan till varje enskild individ. Intervjun är även till för att de anställda ska kunna bedöma om personen tillhör deras målgrupp samt om Krami är rätt insats för individen. Krami utgår alltid från deltagarnas mål och vad de är intresserade av för att kunna framställa planen. En av respondenterna berättar att de under dessa möten låter deltagarna drömma för att de ska få känslan av att det kan finnas en möjlighet att drömmen kan uppfyllas. De anställda vill bland annat veta vad deltagarna har för tankar om framtiden, om deras mål är långsiktiga eller kortsiktiga, vad de har varit med om tidigare och vilken arbetsförmåga de har. Deltagarna kommer alla från olika bakgrunder vilket gör att de anställda måste anpassa processen efter

deltagarnas olika förutsättningar. En del av deltagarna har aldrig sökt ett jobb tidigare vilket innebär att de anställda får starta från noll med de individerna. En del av deltagarna behöver starta med arbetsträning för att de kommer från en bakgrund med utbrändhet, eller för att de behöver få till en beteendeförändring innan de är redo för anställning. En del av deltagarna har mycket arbetslivserfarenhet och då kan Krami anpassa planen utefter det, vilket oftast innebär att de snabbt kan komma tillbaka till arbetslivet. Krami har dessutom möjlighet att hjälpa deltagare som vill börja studera och detta görs genom den aktuella kommunen. Det kan till exempel handla om vuxenutbildning eller att läsa upp betyg från gymnasiet. Utöver deltagarnas arbetslivserfarenhet vill Krami även veta hur deras sociala situation ser ut gällande till exempel svåra familjerelationer som kan påverka deltagarna psykiskt. Detta för att Krami då kan föreslå till exempel psykologkontakt. Samtliga anställda lyfter vikten av att möta individen där den står för att ge de bästa förutsättningarna för lyckat deltagande.

R1: "Så det är väldigt mycket att följa, vi möter individen där den står och hjälper den på vägen, från ax till limpa kan man säga. Från att de inte har ett CV till att de är på en anställning och vi följer upp den."

Individanpassning innebär att de anställda arbetar med att både pusha och bromsa deltagarna. Respondenterna berättar att det å ena sidan finns deltagare som tidigare tagit på sig för mycket ansvar på arbetsplatser och att de därför blivit utbrända. Den psykiska påfrestningen som det lett till kan resultera i återfall i till exempel missbruk då det är den trösten och lösningen de är vana att ta till. De anställda behöver därför begränsa dessa deltagare till följd av denna problematik och fokusera på hur de ska arbeta på ett hållbart sätt och lyckas behålla sitt arbete. Å andra sidan finns det deltagare som de anställda behöver pusha för att de ska våga ta sig iväg till exempelvis arbetsträning eller psykolog. Två av respondenterna berättar att det även finns deltagare som är redo för att utmanas och pushas på lite extra. Eftersom de jobbar med individanpassning lär de känna deltagarna så pass mycket att de märker om de har fastnat för länge i sin komfortzon. Respondenterna anser att deltagarna inte växer där och att de därför anpassar arbetet till att dels göra det obekvämt, dels pusha dem till att vilja utvecklas mer och komma utanför zonen.

R2: "Vi försöker ju hela tiden knorra till det så att det blir så bra som möjligt för deltagaren, men med det sagt så försöker vi ju pusha dem ut ur sin komfortzon. Det är väldigt mysigt i den zonen men det finns ingen som växer där, så man behöver liksom pusha sig utanför den, och ibland är det intressant att göra saker och ting obekvämt."

En av respondenterna berättar att Krami har något som de kallar för halvtidssnack, vilket sker när deltagarna varit där i en vecka. De anställda har då fått möjlighet att lära känna individerna någorlunda och kan därför ha ett avstämningsmöte där de kan spegla individerna och ge dem feedback. Respondenten menar att dessa möten ger väldigt mycket till både deltagarna och de anställda för att de ska kunna fortsätta processen framåt på ett framgångsrikt sätt. De anställda frågar alltid deltagaren om det är okej att de speglar det de har sett och hur de upplever deltagaren. Under dessa möten fortsätter de att lyfta viktiga delar som är kopplade till arbetslivet. Delarna innebär vikten av att kommunicera med de anställda på Krami angående deras resa, att komma i tid till både möten på Krami och på arbetsplatser samt att man hör av sig om man är försenad.

R1: "Deltagarna har väldigt mycket resurser runt omkring sig och vi jobbar individuellt med dem så de får mer stöd än en vanlig arbetssökande och vi följer upp det tättare, allt för att säkerställa att det ska hålla."

Krami arbetar i enlighet med *feedback-modellen* på flera sätt gällande individanpassning. De ovanstående utsagorna kan kopplas till att de anställda på Krami arbetar med de tre frågorna som ingår i *feedback-modellen*, vilka är: Vart är jag på väg? (Vilka är målen?), Hur går det för mig? (Vilka framsteg har gjorts?) och Vart ska jag? (Vad behöver göras för att nå framsteg?) (Hattie & Timperley, 2007). För att feedback ska vara effektiv måste dessa tre frågor ställas av de anställda och/eller av deltagarna, samt ska de kunna besvaras. I enlighet med denna del av *feedback-modellen* möjliggör Krami's arbete med individanpassning att såväl kunna ställa frågorna till deltagarna som att kunna följa upp deras deltagande och se till att frågorna besvaras. Att de individuella mötena bland annat finns till för att de anställda ska kunna få reda på deltagarnas mål kan kopplas till den första frågan: Vart är jag på väg? (Vilka är målen?). Att de anställda alltid utgår från deltagarnas mål och vad de är intresserade av kan vidare kopplas till att de behöver tillhandahålla lämpliga och specifika mål för att lyckas

minska diskrepansen. Genom att anpassa deltagarnas resa på Krami utefter deras specifika mål kan de på ett effektivare sätt arbeta för att nå dem. En respondent lyfter att de tillåter deltagarna att drömma för att få upp hoppet, vilket även det har en stark koppling till att man är mer angelägen att anstränga sig för att nå målet när tron på framgång är hög. Deras möjlighet till individanpassning bidrar dessutom till att feedbacken blir mer riktad mot både individen och mot målet som de vill nå, samt att de specifika målen är mer hanterbara när utbudet av möjligheter är begränsade.

Att Krami har ett så kallat halvtidssnack där de speglar deltagarna i deras process är starkt förankrat i *feedback-modellen*. Dels för att de då kan diskutera och få svar på frågorna: Hur går det för mig? (Vilka framsteg har gjorts?) och Vart ska jag? (Vad behöver göras för att nå framsteg?) för att få reda på hur det går för deltagarna, om deras resa hittills går bra samt för att kunna sätta upp nya mål som kan vara mer utmanande för deltagarna. Det kan kopplas till delen i *feedback-modellen* som syftar till att få deltagarna att anstränga sig mer särskilt gällande svåra och utmanande uppgifter. Det kan i sin tur kopplas till respondenternas berättelser gällande att de arbetar med att utmana och pusha de deltagare som är redo för det. Genom de individuella mötena kan de anställda få deltagarna ut ur sin komfortzon vilket möjliggör för större engagemang och vidare utveckling, vilket relaterar till att utmanande mål skapar förutsättningar för ytterligare lärande.

6.6 Utmaningar ur Olika Kontexter

6.6.1 Utmaningar med Politisk Styrning

Respondenterna lyfter att Krami's verksamhet står inför utmaningar i Sverige med hänsyn till vad verksamheten vill åstadkomma i samhället och inför vilket typ av arbete som de vill bedriva. Myndigheterna som utgör Krami som verksamhet är politiskt styrda organisationer, vilket påverkar resursfördelningen och som i sin tur påverkar verksamhetens förutsättningar till att bedriva verksamheten. Antalet Krami-kontor har minskat runt om i Sverige under de senaste åren. En respondent berättar att det som mest funnits mellan 23 och 26 aktiva Krami-kontor runt om i Sverige, men att idag är siffran nere på 11. Samtliga respondenter ser på den drastiska minskningen som något missgynnande för samhället. Det framkommer att

anledningen till att kontoren lagts ner har att göra med resursfördelningen, främst den ekonomiska resursfördelningen. Arbetsförmedlingen har i flertalet fall varit den myndighet som tvingats dra sig ur samverkan på grund av ekonomiska resurser. Samtidigt framkommer det att inget Krami-kontor har lagts ner på grund av att Kriminalvården dragit sig ur. Respondenterna menar att anledningen till att Kriminalvården aldrig har dragit sig ur är för att myndigheten fortsatt ser en vinst i att Krami som insats finns, men att det handlar om för stora kostnader för andra myndigheter när det finns ett behov att skydda kärnmyndigheten. En av respondenterna lyfter att det är möjligt att den politiska styrningen synliggörs genom att lägga ner de kontor som inte ger goda resultat i frågan om att återintegrera deltagare till arbetsmarknaden.

R3: "Jag tror det beror väldigt mycket på ett hårdare samtalsklimat, när det hårdnade som det har gjort, så är dyra insatser till brottslingar inte något som vinner val och det märks ju också tydligt på väldigt mycket som görs med kriminalvårdspolitikerna. Det är ju inte enligt vad forskningen tycker, utan det som vinner val, tyvärr. Alla vet ju att det är bättre med den här typen av insatser, men man får inte medel för det och då läggs det ner."

6.6.2 Utmaningar med Stigmatisering

Vidare utmaningar som lyfts av respondenterna kretsar kring stigmatisering, fördomar samt deltagarnas självbild och självkänsla. Utmaningar som handlar om deltagarnas egen självbild och självkänsla skapar en problematik kring självstigmatisering. En av respondenterna lyfter att flera deltagare inte vågar ta steget ut på arbetsmarknaden på grund av personens brottsliga bakgrund. Det framkommer att de anställda arbetar mycket med att förbereda deltagarna inför att ta klivet ut till samhället och arbetslivet. Samtal kring tankemönster och beteenden är något som är centralt under deltagarperioden för att informera om vad som anses vara "normala situationer" och "normala reaktioner". Respondenterna framför att de arbetar mycket med deltagarnas mentala spärrar för att få dem att inse att alla som arbetar med en vilja att återintegreras förtjänar en andra chans.

R1: "Många kliver in på en arbetsplats och tänker "shit, det står på min panna vad jag har gjort" och man tänker att alla vet. Den mentala spärren liksom, du är här på lika villkor. Bli

du anställd så är du anställd precis som alla andra. Man får försöka jobba med den här självbilden, det kan vara en utmaning.”

Vidare finns det utmaningar som kretsar kring arbetsgivare som stigmatiserar. Respondenterna lyfter att arbetsgivarna som de samverkar med är medvetna om vilken målgrupp som verksamheten arbetar med. Även belastningsregistret lyfts som en utmaning ur arbetsgivarperspektivet. En respondent menar att arbetsgivare anser vissa deltagare vara mindre anställningsbara på grund av moraliskt stigmatiserade brott. En annan respondent lyfter att det är viktigt att deltagarna är ärliga mot sig själva och sin arbetsgivare, till exempel under en arbetsintervju. Om deltagarna är ärliga om sin bakgrund med en möjlig blivande arbetsgivare och det är så att deltagaren inte får jobbet på grund av det, så kanske det inte är den arbetsgivaren som deltagaren ska arbeta för.

R1: “Sen kan det givetvis vara ett hinder att arbetsgivare har fördomar mot vår målgrupp. Men de arbetsgivarna jobbar vi inte med ändå. Men det kan vara ett hinder i form av att en dörr stängs.”

Respondenterna berättar att en stor anledning till att de sökte sig till Krami är för att få möjlighet att arbeta med att minska motståndet inför denna målgrupp på arbetsmarknaden. Det framkommer från samtliga respondenter att det är viktigt att arbeta från båda ändar, dels genom att stärka och lyfta deltagarna, dels genom att uppmuntra arbetsgivare till att ge denna målgrupp en chans. En respondent beskriver:

R2: “Det är personer som har gjort en livsförändring och bestämt sig för att de vill bidra till samhället, bli självförsörjande och allt det här. Och arbetsgivare som vågar satsa, för det de oftast får är de hårdast arbetande personerna på arbetsplatsen.”

Att arbetsgivare riktar fördomar mot målgruppen kan förklaras utifrån Goffmans teori om *stigmatisering*, där samhällets sociala strukturer anser att Kramideltagare har personliga egenskaper som anses vara misskrediterande (Goffman, 2011). Arbetsgivare som stigmatiserar målgruppen bidrar till uteslutning i samhället, vilket i sin tur bidrar till stängda dörrar och reducerade livsmöjligheter för målgruppen. Genom vidare tolkning utifrån

Goffmans teori (2011) bidrar arbetsgivarnas fördomar till självstigmatisering, vilket ger sig till synes genom deltagarnas självbild. Resultatet av att inte bli mottagen på arbetsmarknaden skapar osäkerhet och reducerat självförtroende inom deltagarna, vilket i sin tur visar sig genom rädsla riktat mot återinträdet till arbetsmarknaden. Respondenterna lyfter att deltagare känner skam och rädsla inför att bli avvisade, trots deras vilja till att göra en livsförändring. Arbetsgivares fördomar skapar en bild av individen genom synen av belastningsregistret, oberoende av att känna till individens övriga egenskaper. Utifrån *stigmatiseringsteorin* skapar arbetsgivare en medvetenhet hos målgruppen där de genom arbetsgivarens ögon kan se på sig själva som mindre värda och avvikande i samhället, vilket i sin tur kan skapa känslor av hopplöshet.

Samhällets normer och sociala strukturer anser att målgruppen är avvikande och misskrediterande, vilket omöjliggör att bortse från det trots viljan till förändring och förbättring inom deltagarna (Goffman, 2011). Samhällets normer har bestämt att utesluta målgruppen, vilket i sin tur skapar svårigheter att utveckla och förbättra kriminalpolitiken trots att det skulle gynna såväl samhället som individerna. Respondenterna lyfter vikten av arbete för att reducera stigmatisering från båda ändar. Resultatet av att arbeta för att reducera stigmatiseringen av målgruppen och våga välkomna dem till arbetsmarknaden kan gynna såväl individen som samhället genom att skapa bättre livsmöjligheter för individerna och minska kriminaliteten i samhället. Detta beskrivs av respondenterna genom exempel på arbetsgivare som vågar satsa på målgruppen. I stället för att reducera möjligheten till en andra chans genom stigmatiseringens höga murar, kan Krami möjliggöra att skapa ett samhälle som tillåter individer att göra en livsförändring.

6.6.3 Utmaningar med Dagens arbetsmarknad samt den Mentala Aspekten

Vidare finns det utmaningar med dagens situation på arbetsmarknaden. En respondent lyfter att många av dagens arbetsgivare ställer alltför höga krav och således skapar det generella svårigheter att träda in på arbetsmarknaden. Vidare lyfts det att Krami idag behöver skapa fler relationer med olika arbetsgivare. Det är en fråga om utbud och efterfrågan i relation till hur omvärlden ser ut. En annan respondent upplever att när arbetsmarknaden ser ut som den gör idag väljer fler arbetsgivare att anställa billigare arbetskraft. Vissa arbetsgivare kan idag ha större överseende med de personer som de anställer. Det i sin tur kan resultera i att

verksamheter såsom Krami inte kan fånga upp dessa personer och arbeta med helheten, såsom stöd och den mentala biten. Detta kan bidra till ökade risker för återfall i såväl brott som missbruk för dessa individer.

Slutligen lyfter respondenterna att det är utmanande för deltagarna att tackla den psykiska och mentala hälsan vid återinträde till såväl samhället som arbetsmarknaden. Det framkommer att det är viktigt att deltagarna hanterar och arbetar med sitt bagage ur en mental aspekt. Det framkommer även att den mentala aspekten är viktig för att återinträdet ska bli långvarigt. Respondenterna lyfter att en av de största utmaningarna handlar om att få deltagarna till att vara ärliga mot sig själva. Ett arbete kan vara en lösning på många problematiker, såsom att självkänslan kan bli högre genom att få en anställning samt att behovet att bidra till samhället genom anställning kan stillas. Däremot lyfts det att den långvariga lösningen kräver arbete med det inre, se citat nedan:

R2: "Den största utmaningen är att få klienten att inse att ett arbete inte kommer lösa dina problem, du har fortfarande samma problematik som innan du kom till Krami. Våra deltagare har oftast utvecklat beroendesjukdomar och har utvecklat en kriminell livsstil som har pågått under många år och det är den största utmaningen att bryta den livsstilen. Att börja tillfriskna på djupet för att få den här livsförändringen, för att få kvalitet på livet. Den största utmaningen är att få deltagarna att vara ärliga mot sig själva."

I resultatet framgår det att arbetet med feedback även riktar sig mot den tredje och fjärde nivån i *feedback-modellen*. Respondenterna berättar att en viktig del i ett Kramideltagande är att arbeta med sitt bagage ur en mental aspekt för att återinträdet ska bli långvarigt. Arbetet med självutvärdering kan bidra till att självkänslan blir högre, vilket är förankrat i den tredje nivån. Feedbacken blir effektiv som ett resultat av metakognitivitet, vilket är deltagarnas tänkande om sig själva. Vidare förklarar respondenterna att arbetet med det inre är viktigt, något som de aktivt arbetar med tillsammans med deltagarna. De anställda arbetar med helheten, vilket innebär att arbetet med det inre är lika viktigt som arbetet mot målet - att deltagarna ska få och behålla en anställning. Detta är förankrat i den fjärde nivån, vilket innebär att feedback även ska vara riktad mot jaget (Hattie & Timperley, 2007).

7. Diskussion och slutsats

I följande avsnitt diskuteras studiens resultat i relation till tidigare forskning med utgångspunkt i studiens syfte och frågeställningar. Vidare förs en reflektion där studiens metod utvärderas. Slutligen redogör vi för studiens slutsatser och kunskapsbidrag.

7.1 Resultatdiskussion

Studiens syfte har varit att undersöka det enskilda Krami-kontorets centrala roll i återintegreringen för klienter till arbetslivet. Vidare har studien ämnat till att synliggöra hur väl verksamheten upplevs bidra till återintegrering till arbetslivet genom de anställdas perspektiv. Studiens resultat är inte generaliserbart då respondenternas subjektiva upplevelser och erfarenheter har varit i fokus. Studiens resultat har påvisat en stark koppling till studiens teoretiska utgångspunkter vilka är *feedback-modellen* och *stigmatiseringsteorin*. Med utgångspunkt i studiens forskningsfrågor: *Hur bidrar Krami's arbete till framgångsrik återintegrering?* samt *Vilka centrala utmaningar upplever anställda på Krami i frågan om återintegrering av fängelsedömda personer?* för vi nedan diskussion om studiens kunskapsbidrag.

Resultatet inom ramen för temat "Krami's mål och vision" tyder på att Krami arbetar för att minska dels återfall i brott, dels arbetslösheten och att fler personer ska komma ut i arbete. Krami's mål är att deltagarna ska finna ett arbete som de även lyckas behålla. I enlighet med tidigare forskning framkommer det i resultatet att respondenterna ser arbete som en viktig faktor för att minska återfall i brott (Ahmed & Lång, 2017; Griffiths m.fl., 2007; James, 2014; Zakaria m.fl., 2018). Vidare visar tidigare forskning att arbete är en av de viktigaste faktorerna för att lyckas återintegreras i samhället, vilket är starkt förankrat i Krami's mål och vision (Chui & Cheng 2013; Davis m.fl., 2013). Tidigare forskning pekar på vikten av stöd från samhälleliga resurser för att främja lyckad återintegrering och minskat återfall i brott, vilket överensstämmer med Krami som insats och dess arbete som främjar deltagarnas anställningsbarhet (Ahmed & Lång, 2017; Davis m.fl., 2013; Hochstetler m.fl., 2010; Griffiths m.fl., 2007; Shinkfield & Graffam, 2009; Thompson, 2003; Zakaria m.fl., 2018). Resultatet visar att Krami finns till för att stötta och hjälpa deltagarna, oavsett misslyckanden på vägen, tills det individuella målet är uppnått. Tidigare forskning om Krami visar att

Kramideltagare har 42 procent högre sannolikhet att få en arbetsinkomst under första året av deltagandeperioden, jämfört med de klienter som inte deltar i Krami's program (Nordén m.fl., 2013). Detta påvisar värdet av Krami som insats ur såväl ett individuellt perspektiv, som ett samhälleligt perspektiv. Krami kan dels möjliggöra för individer att återintegreras till arbetsmarknaden, dels främja minskad brottslighet i samhället. Vidare i resultatet framkommer att Krami vill öka det årliga intaget från fem uppstarter till sju, vilket syftar till att möjliggöra att hjälpa fler individer med behovet av en insats som Krami.

Tidigare forskning visar att det finns fyra betydande faktorer i frågan om framgångsrika återinträdesprogram. Dessa fyra faktorer inkluderar: praktisk hjälp, främjande av goda relationer, kontinuitet och stöd från kamrater (Mizel m.fl., 2020). I enlighet med vad som framkommit i resultatet ser vi att samtliga fyra faktorer inkluderas i Krami's arbete. Resultatet påvisar att deltagarna får konkret och praktisk hjälp, dels genom att utveckla kunskap om hur man skriver ett CV och personligt brev, dels genom hur man förbereder sig inför en arbetsintervju. Det är av vikt att klienter får kunskap om att söka arbete, skriva CV och personligt brev samt hantera arbetsintervjuer för att på ett progressivt sätt möjliggöra etablering på arbetsmarknaden (Thompson & Cummings, 2010). Vidare påvisar resultatet att Krami möjliggör främjande av goda relationer, kontinuitet och stöd från kamrater med anledning av att interaktionen sker på plats. Det framkommer att det sociala samspelet leder till en gemenskap, dels deltagarna sinsemellan, dels mellan deltagare och anställda vilket i sin tur skapar förtroende. Tidigare forskning visar att socialt stöd är av vikt för att främja klienternas psykiska hälsa (Hochstetler m.fl., 2010). Utifrån vad som framkommer i resultatet är det tydligt att Krami arbetar med individanpassning. Vikten av individanpassning kopplas till att varje enskild individ har unika psykosociala behov och om detta inte prioriteras i återinträdesprogram, riskerar det att leda till återfall i brott (Larsen m.fl., 2019). Dessutom är det av stor betydelse att individanpassningen utgörs av rätt stöd och rätt resurser för den enskilda individen (Davis m.fl., 2013; Hochstetler m.fl., 2010; Larsen m.fl., 2019). Med hänsyn till det som framkommit ovan går det att diskutera verkställighetsplanens roll i klientens återintegrering. Tidigare forskning visar att klienternas centrala roll inte är lika framhävande i det praktiska arbetet med återanpassning (Svensson & Persson, 2013). VSP fokuseras inte till klientens liv, snarare handlar den mer om Kriminalvårdens arbete. Detta kan anses vara problematiskt då det även framkommer att Kriminalvårdens arbete begränsar

arbetet med individen på grund av resursproblem inom organisationen (Svensson & Persson, 2013).

Vidare visar forskning att den gemenskap som byggs upp under återinträdesprogram bidrar till engagemang och motivation hos klienten till att fullfölja återintegreringsprocessen (Mizel m.fl., 2020). Resultatet i vår studie visar att samverkan mellan de tre myndigheterna gynnar kontinuiteten i Kramideltagandet. Detta genom att processen har en röd tråd och samtliga myndigheter har lika mycket insyn i varje ärende. Tidigare forskning har visat att klienter som har motivation till att hitta sysselsättning begränsas när samhällssystemet och dess återintegreringsstrategier inte kan tillgodose deras behov (Ahmed & Lång, 2017; Zakaria m.fl., 2018). Utifrån studiens resultat är det tydligt att Krami bistår med stöd för att kunna tillgodose varje enskild individs behov, vilket möjliggörs genom de tre olika myndigheternas bidrag till verksamheten. I enlighet med tidigare forskning visar sig Krami framgångsrika som resultat av tillhandahållande av viktiga verktyg för att deltagarna ska lyckas återintegreras på arbetsmarknaden. Dessutom har de anställda en förståelse för deltagarnas tidigare liv och det målet de vill nå (Nyström, 1999, refererad i Nyström, 2010).

Vidare påvisar tidigare forskning att resursproblem från samhällsrelaterade områden påverkar risken för återfall i brott (Davis m.fl., 2013; Larsen m.fl., 2019; Shinkfield & Graffam, 2009). I resultatet framkommer att de tre samverkande myndigheterna är politiskt styrda organisationer. Samtliga respondenter menar att det är missgynnande för samhället att Krami-kontor avvecklas, till följd av resursfördelning och minskade medel för att bedriva verksamheten. Vidare framkommer det i resultatet att den stundande kriminalpolitiken präglas av vad som vinner val, snarare än vad forskningen visar i frågan om återintegrering. Fördelarna med lyckad återintegrering är många. Minskad brottslighet i samhällen bidrar till ökad säkerhet och ökad stimulering av ekonomi dels genom arbetsstyrka, dels genom minskade samhällskostnader kring fängelser (Ahmed & Lång, 2017). Därav anser vi i enighet med vad som framkommer i studiens resultat, att det är problematiskt att kriminalpolitiken inte riktar fokus mot vad forskningen säger. De största hindren som fängelsedömda möter i frågan om återintegrering, är frågor som i slutändan ligger i hela samhällets intressen (Ahmed & Lång, 2017; Davis m.fl., 2013; Shinkfield & Graffam, 2009; Thompson, 2003; Zakaria

m.fl., 2018). Detta visar återigen värdet av Krami som insats, ur såväl ett individuellt perspektiv som ur ett samhällsperspektiv.

Studiens resultat gällande utmaningar med stigmatisering talar i enlighet med tidigare forskning. Trots att arbetsmöjligheter ses som en betydande faktor till lyckad återintegrering och minskat återfall i brott, är stigmatiseringens barriärer så höga att det utgör en problematik kring frågan om anställningsbarhet (Ahmed & Lång, 2017; Chui & Cheng, 2013; Graffam m.fl., 2008; Griffiths m.fl., 2007; Thompson, 2003; Zakaria m.fl., 2018). Det framkommer i resultatet att Krami arbetar för att reducera stigmatisering från båda ändar. Genom Krami's insatser kan de skapa förutsättningar för såväl återinträde på arbetsmarknaden för deltagarna som fler mottagliga arbetsgivare.

7.2 Metodutvärdering

Efter studiens genomförande står vi fast vid att kvalitativ metod var mest fördelaktigt utifrån studiens syfte och vad den var ämnad att undersöka. I efterhand har vi gjort reflektioner som kretsar kring den uteblivna kontakten med deltagarna där vi kommit fram till att det möjligtvis hade varit mer informativt och effektivt om vi som studiens forskare hade varit delaktiga i utformandet av utskicket. På så vis hade vårt syfte med studien inkluderats, vilket möjligtvis hade fått deltagarna att vilja ställa upp.

7.3 Slutsats

I denna uppsats har en förklaring av den centrala betydelsen som Krami har inom återintegrering till arbetsmarknaden presenterats. Studiens resultatmål var att genom dem anställdas upplevelser öka förståelsen för Krami's betydelse för återintegrering till arbetslivet samt dess betydelse ur såväl ett individuellt perspektiv, som i ett samhällsperspektiv. Resultatet från denna studie visar att Krami har en betydande och central roll i att verka som stöd i återintegreringsprocessen till arbetsmarknaden. Denna studie har visat att Krami utgör stöd i flera aspekter. Å ena sidan spelar individanpassning stor roll för att deltagarna ska kunna utvecklas och uppnå sitt mål med återintegreringen till arbetsmarknaden och genomgå en livsförändring. Å andra sidan skapar samverkan mellan de tre myndigheterna

förutsättningar för lyckade återintegreringsresultat, såväl genom goda kommunikationsmöjligheter myndigheterna emellan som möjligheterna för kontinuitet och interaktion med deltagarna. Dessutom skapar Krami's arbete förutsättningar för att reducera stigmatisering, såväl inom deltagarna som hos arbetsgivare. Kunskapen som Krami förmedlar genom deras övergripliga arbete bidrar till å ena sidan till attitydförändringar inom individen vilket leder till möjligheten att göra en livsförändring. Å andra sidan bidrar Krami's kunskap till attitydförändringar hos arbetsgivare, vilket öppnar upp för en mer mottaglig arbetsmarknad.

Om de samlade resultaten beaktas, tyder de på att Krami är en viktig insats väl värd att satsa på. I relation till Sveriges utveckling inom kriminalpolitiken väntar straffskärpningar och en tredubbling av dagens anstaltsplatser. Denna studies resultat tyder därför på att det finns andra vägar att gå som gynnar såväl individen som samhället i frågan om minskad kriminalitet. Studien har genom att betona Krami's centrala roll i återintegreringsprocessen till arbetsmarknaden för fängelsedömda personer kastat ljus över en alternativ väg som visar på möjligheterna till positiva samhällsförändringar. Med hänsyn till den kommande utvecklingen inom kriminalpolitiken i Sverige, indikerar denna studies resultat till alternativa strategier. Dessa alternativa strategier stödjer inte endast individens väg tillbaka till samhället, utan gynnar även samhället i stort genom att minska återfall i brott. Sammanfattningsvis indikerar resultaten från denna studie på att investeringar i Krami och andra återintegreringsinsatser kan vara väl värt det och att det kan medföra en mer hållbar och human lösning på utmaningar inom återintegreringsprocessen.

7.4 Studiens kunskapsbidrag

Studiens kunskapsbidrag ur den pedagogiska ansatsen utgörs av tillförandet av pedagogiska implikationer till ämnesområdet. Ämnet återintegrering av fängelsedömda personer är relativt obeforskat inom det pedagogiska fältet. Studien belyser därav hur en verksamhet som arbetar inom ämnesområdet kan analyseras genom pedagogiska teoretiska utgångspunkter, vilket i vår studie gjorts genom *feedback-modellen* och *stigmatiseringsteorin*. Att Krami arbetar i enlighet med *feedback-modellen* och för reducering av stigmatisering visas tydligt i studiens

analys. I enlighet med tidigare forskning behöver fler samhällsinsatser arbeta mot en mer pedagogisk riktning för att utveckla och gynna återintegreringen.

8. Förslag till vidare forskning

Genom denna undersökning har många frågor aktualiserats som belyser behovet av vidare forskning. Utifrån studiens begränsningar och resultat föreslår vi att vidare forskning fokuseras till flera aspekter. För det första, utöka respondentgruppen och inkludera Kramideltagare. Detta för att belysa deras upplevelse av hur väl verksamheten fungerar. För det andra ser vi det som intressant att följa upp Krami's arbete genom att integrera arbetsgivarna i vidare forskning. För det tredje ser vi det som viktigt att utforska Krami med en större omfattning och ur ett större perspektiv för att få spridning över hela landet.

9. Referenslista

- Ahmed, A. M., & Lång, E. (2017). The employability of ex-offenders: A field experiment in the Swedish labor market. *IZA Journal of Labor Policy*, 6(6), 1–23.
<https://doi.org/10.1186/s40173-017-0084-2>
- Anazodo, K.S., Ricciardelli, R., & Chan, C. (2019). *Employment after incarceration: managing a socially stigmatized identity*. *Equality, Diversity and Inclusion*, 38(5), 564–582. <https://doi.org/10.1108/EDI-09-2018-0175>
- Brottsförebyggande rådet. (2010). *Effekter av arbetsmarknadsutbildning för intagna i fängelse*.
https://bra.se/download/18.cba82f7130f475a2f180001230/1371914720351/2010_14_arbetsmarknadsutbildning_for_intagna.pdf
- Bryman, A., & Nilsson, B. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. (2., [rev.] uppl. ed.). Liber.
- Chui, W. H., & Cheng, K. K. Y. (2013). The mark of an ex-prisoner: Perceived discrimination and self-stigma of young men after prison in Hong Kong. *Deviant Behavior*, 34(8), 671-684. <https://doi.org/10.1080/01639625.2013.766532>
- Davis, C., Bahr, S. J., & Ward, C. (2013). The process of offender reintegration: Perceptions of what helps prisoners reenter society. *Criminology & Criminal Justice*, 13(4), 446-469. <https://doi.org/10.1177/1748895812454748>
- Global Initiative. (2023). *Global Organized Crime Index 2023. A fractured world*.
<https://ocindex.net>
- Goffman, E., & Matz, R. (2011). *Stigma: den avvikandes roll och identitet* (3. uppl.).

- Graffam, J., Shinkfield, A. J., & Hardcastle, L. (2008). The Perceived Employability of Ex-Prisoners and Offenders. *International Journal of Offender Therapy and Comparative Criminology*, 52(6), 673–685.
<https://doi.org/10.1177/0306624X07307783>
- Griffiths, C. T., Dandurand, Y., & Murdoch, D. (2007). *The social reintegration of offenders and crime prevention* (Vol. 4). Ottawa, ON: National Crime Prevention Centre.
- Hattie, J., & Timperley, H. (2007). The Power of Feedback. *Review of Educational Research*, 77(1), 81–112. <https://doi.org/10.3102/003465430298487>
- Hochstetler, A., DeLisi, M., & Pratt, T. C. (2010). Social Support and Feelings of Hostility Among Released Inmates. *Crime and Delinquency*, 56(4), 588–607.
<https://doi.org/10.1177/0011128708319926>
- James, N. (2014). *Offender reentry: Correctional statistics, reintegration into the community, and recidivism* (Vol. 37). Washington, DC: Congressional Research Service.
- Krami. *Om Krami*. Hämtad 2024-04-08 från <https://www.krami.se/om-krami/>
- Kriminalvården. *Behandling, arbete och studier*. Hämtad 2024-04-07 från <https://www.kriminalvarden.se/for-domd-eller-haktad/domd-till-fangelse/behandling-arbete-och-studier/>
- Kriminalvården. (2022). *Kriminalvård och statistik*.
https://www.kriminalvarden.se/globalassets/forskning_statistik/kos-2022-kriminalvard-och-statistik.pdf
- Kriminalvården. *Verkställighetsplan*. Hämtad 2024-04-05 från <https://www.kriminalvarden.se/fangelse-frivard-och-hakte/fangelse/verkstallighetsplan/>

Kriminalvården. *Kriminalvårdens handbok för verkställighetsplanering*. (2016:2). 2020-08-18. Diarienummer: 2020–1190. (Internt arbetsmaterial).

Larsen, B. K., Hean, S., & Ødegård, A. (2019). A conceptual model on reintegration after prison in Norway. *International Journal of Prisoner Health*, 15(3), 282-292.
<https://doi.org/10.1108/IJPH-06-2018-0032>

Mizel, M. L., & Abrams, L. S. (2020). Practically Emotional: Young Men's Perspectives on What Works in Reentry Programs. *Journal of Social Service Research*, 46(5), 658–670. <https://doi.org/10.1080/01488376.2019.1617225>

Nordén, E., Fors, A., & Damsten, M. (2013). *Utvärdering av Krami för brottsdömda i Kriminalvården*. Kriminalvården.
<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/forskningsrapporter/utvardering-av-krami-for-brottsdomda-i-kriminalvardenpdf/>

Nyström, S. (2010). *I valet mellan brott och arbete*. I Bergman, A.H & Farbring C-Å (Red), *Kriminalvård i praktiken: strategier för att minska återfall i brott och missbruk*. (1. uppl.). Lund: Studentlitteratur.

Olsson, H. (2024, 17 mars). Landets fängelser överfulla - regeringen vill snabbt bygga nya anstalter. *Dagens Nyheter*
<https://www.dn.se/sverige/landets-fangelser-overfulla-regeringen-vill-snabbt-bygga-nya-anstalter/>

SFS 2010:610. *Fängelselag*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/svensk-forfattningssamling/fangelselag-2010610_sfs-2010-610/#K1

Shinkfield, A. J., & Graffam, J. (2009). Community reintegration of ex-prisoners: Type and degree of change in variables influencing successful reintegration. *International*

Journal of Offender Therapy and comparative criminology, 53(1), 29-42.

<https://doi.org/10.1177/0306624X07309757>

Stukát, S. (2011). *Att skriva examensarbete inom utbildningsvetenskap* (2. uppl.).
Studentlitteratur.

Svensson, K., Persson, A. (2013). *Verkställighetsplanering i praktik och retorik*.

(Projektnummer 2010:181). Kriminalvården.

<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/forskningsrapporter/verkstallighetsplanering-i-praktik-och-retorikpdf>

Thompson, A. C. (2003). *Navigating the hidden obstacles to ex-offender reentry*. *BCL Rev.*, 45, 255.

Thompson, M. N., & Cummings, D. L. (2010). Enhancing the Career Development of Individuals Who Have Criminal Records. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 209–218. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00187.x>

Vetenskapsrådet (2017). *God forskningssed*. Stockholm: Vetenskapsrådet.

Zakaria, S. M., Jaafar, J. R., & Lazim, N. H. M. (2018). Employment issues among ex-offenders: Difficulties in securing employment and barriers of employment. *International Journal for Studies on Children, Women, Elderly and Disabled*, 5(1), 8-1.

Bilaga 1 – Historier om deltagare

Nedan presenteras historier om deltagare som respondenterna valt att dela med sig av.

Deltagarna har fått fiktiva namn då inga namn delades vid intervjuerna.

Ali är en äldre man som tidigare har varit grovt kriminell. Frivården har tidigare bedömt att Ali's återfallsrisk varit hög, att det kommer att vara svårt att vända hans mentalitet och inställning till samhällliga normer. Efter en lång period av in och ut på anstalter, tog Ali ett beslut att lämna det kriminella livet bakom sig. Ali sökte sig till Krami flera gånger, men blev gång på gång nekad på grund av att han inte kunde bevisa sig drogfri. Ali vägrade att sluta röka och det går emot Krami's regler mot drogfrihet. En dag bestämde sig Ali, han slutade röka och skrevs in på Krami i resultat av ett rent drogtest. Ali har inte arbetat sedan tidigt 2000-tal, han har ingen utbildning och har aldrig haft en anställning i Sverige. Genom Krami fick Ali börja med arbetsträning som sedan ledde till en anställning. Arbetsgivaren såg potential i Ali och idag har han fått reda på att han kommer att kunna arbeta på denna arbetsplats tills han går i pension. Ali's livsförändring har inneburit att han varit tvungen att bryta sina tidigare relationer, vilket resulterat i att han idag lever väldigt ensamt. Däremot har det lett till att Ali är självförsörjande, klar med frivården och utskriven ur Krami. Ali har varit en återkommande solskenshistoria på Krami's vägledningskurser, där han vid några tillfällen har kommit och delat med sig av sin resa.

Douglas är en Kramideltagare som de anställda har fått arbeta väldigt aktivt med. Efter att Douglas avslutat vägledningskursen var han inte redo att börja arbeta. Utöver de individuella mötena är Douglas väldigt aktiv när Krami har öppet hus. För Douglas är inte dessa tillfällen endast en möjlighet till arbete, utan även tillfällen för socialisering och stöd. Nu står Douglas inför nästa steg, vilket är att börja arbetsträna. När Douglas kom till Krami var det med ett myndighetsförakt, något som de lyckats vända till ett förtroende. Douglas har uttryckt att om hans bästa tänkande fick honom till Krami, så känner han förtroende för att Krami kommer att ta honom ännu längre.

Alma var en av respondenternas solskenshistoria, fram tills hennes liv tog ännu en vändning. Alma har en historia av missbruk och kriminalitet. Som ung blev hon omhändertagen och hon har åkt in och ut från anstalter. Till slut gjorde Alma valet att göra en livsförändring och skrev

in sig på Krami. Hon påbörjade då en praktik på ett hotell, vilket gick så pass bra att hon blev anställd. I anställningen ingick att bli handledare för nya deltagare och allt gick jättebra för Alma. Så pass bra att hon efter en tid hade råd att boka en semesterresa med sina intjänade pengar. Krami skulle precis bjuda in Alma som inspirationsgäst till en vägledningskurs, när de fick reda på att hon återfallit i brott och nu satt häktad. Alma träffade en kille som var aktivt kriminell, vilket gjorde det svårt för henne att undvika konsekvenserna av att ha kriminella kontakter. Trots att Alma tog steget till att göra en livsförändring så sitter hon inne än idag.

Alex är en medelålders man med ett grovt kriminellt förflutet och en ledande position i den kriminella världen. När Alex påbörjar sitt Kramideltagande visar han engagemang till att göra den här livsförändringen, något som de anställda känner sig positivt överraskade av i relation till Alex bakgrund. Alex passar tider, arbetar med sitt inre och tar till sig informationen som förmedlas. Alex mål är att komma ut i arbete, men har svårigheter med att hantera hur han ska förhålla sig till sin bakgrund. Han får en arbetsintervju och i samband med detta ber Alex om råd kring hur han ska agera. Alex får som råd att säga som det är och vara transparent med sin bakgrund, hur svårt det än kan vara. Alex följer rådet och får jobbet, men dagarna innan beskedet kom var fyllda med ångest och nervositet. Arbetsgivaren berättade för de anställda att det var väldigt modigt att våga berätta om sitt kriminella förflutna och att han nu är redo att gå vidare och förändra sitt liv. Idag är Alex tillsvidareanställd och sköter sig väldigt bra samt fortsatt krim- och drogfri.

Bilaga 2 – Invitation letter

Intervjuerna är till för att samla in data till vår studie med syftet att undersöka Krami's centrala roll i återintegreringen för klienter till arbetslivet. För att lyckas med vårt uppdrag, vilket är följande: att skapa förståelse för verksamhetens arbete som ett verktyg för stöd och lyckad återintegrering, behöver vi er hjälp i form av att ni deltar i denna intervju. Er medverkan är en viktig informationskälla för att vi ska kunna få en helhetsbild över hur nuläget i verksamheten ser ut relaterat till studiens syfte.

Vi vill poängtera att deltagandet är frivilligt och all medverkan är anonym. Deltagandet kan när som helst avbrytas utan att ni behöver berätta anledningen. Insamlat material kommer att avidentifieras och behandlas på ett konfidentiellt sätt så att ingen enskild individ kan kännas igen. Ingen prestation kommer att värderas. Genom att delta i denna intervju godkänner ni att era svar används i vår studie och vi är mer än tacksamma om ni vill delta.

Vi eftersträvar att detta ska främja förståelsen för Krami's betydelse för återintegrering till arbetslivet samt dess betydelse ur såväl ett individuellt perspektiv, som i ett samhällsperspektiv.

Bilaga 3 – Intervjufrågor

Bakgrund

Hur länge har du arbetat på Krami?

Hur kommer det sig att du började arbeta på Krami?

Vad är din roll på Krami?

Om Krami's arbete

Kan du beskriva Kramis tillvägagångssätt för att stödja deltagarna i deras återintegreringsprocess? Finns det några specifika strategier som ni använder?

Vad anser du att det är som ni gör som kan bidra till lyckad återintegrering, som inte andra insatser/organisationer gör?

Vad är Krami's vision? Vad vill ni uppnå med ert arbete?

Kan arbetet som Krami gör skilja sig från stad till stad? Eller finns det gemensamma utgångspunkter i arbetssättet?

Hur ser du på att antalet Krami-kontor har minskat runt om i Sverige de senaste åren? Vad kan det bero på?

Förhållandet till deltagarna

Vilka utmaningar står Krami inför när det gäller att hjälpa deltagarna att hitta och behålla arbete efter frisläppandet från fängelse? Hur tacklar ni dessa utmaningar?

Vilka utmaningar anser du, utifrån din erfarenhet på arbetsplatsen, att fängelsedömda möter på arbetsmarknaden?

Hur arbetar ni för att förbereda deltagarna för eventuella utmaningar som de kan möta på vägen ut i arbetslivet?

Vilken är den viktigaste delen i ert arbete, enligt din uppfattning, för att lyckas med återintegrering av deltagarna?

Hur integreras socialt stöd och mentalt välmående i Kramis program för att stärka deltagarnas möjligheter till en lyckad återintegrering?

Hur anpassar ni ert arbete och stöd till deltagarnas individuella behov och förutsättningar?

Avslutning

Finns det någon berättelse om ert arbete med en deltagare som du skulle vilja dela med dig av? Någon som har gått igenom Krami's program och lyckats återintegreras till arbetslivet? Eller någon berättelse som berört dig extra mycket?

Vill du lägga till något?