



Kriminalomsorgens høgskole
og utdanningscenter KRUS

Emosjonelt arbeid i fengsel – Du skal bare tåle det!

KRUS3900 Bacheloroppgave

Kandidatnummer: 163938

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS
Bachelorstudium i straffegjennomføring 22/23

Antall ord:9999

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	4
1.1 Bakgrunn for valgt tema	4
1.2 Førforståelse	6
1.3 Problemstilling	6
1.4 Avgrensning	7
1.5 Faglig relevans	7
1.6 Begrepsavklaring	8
1.6.1 Emosjonelt arbeid	8
1.6.2 Emosjonell dissonans	9
1.7 Oppbygging av oppgaven	9
2.0 Metode	9
2.1 Litteratursøk og kildekritikk	10
3.0 Litteraturgjennomgang	11
3.1 Fængselsbetjent; Et yrke med høye emosjonelle krav	11
3.2 Strategier for å mestre emosjonelt arbeid blant fængselsbetjenter	13
3.3 Konsekvenser av emosjonelt arbeid blant fængselsbetjenter	15
3.4 Utviklingstrender kan påvirke det emosjonelle arbeidet i fængsler	17
4.0 Drøfting	18
4.1 Et kjønnsperspektiv på emosjonelt arbeid i fængsel- På hvilken måte kan innsattes kjønn ha betydning for forekomsten av belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen?	18
4.2 Hvilke følelser er det legitimt å vise og snakke om som profesjonell fængselsbetjent?	23
4.3 Hvilke faktorer kan være med å redusere belastningsskader som følge av emosjonelt arbeid i fængsel?	27
5.0 Avslutning	29
6.0 Litteraturliste	31
Vedlegg 1: Selvvalgt litteraturliste	35

Toward the end of the Haunted Mansion ride at Disneyland, the black coach I'm riding in turns to face a mirror. I can clearly see the reflections of myself and the friends I'm riding with. There is also the faded reflection of one or more ghosts who appear to be riding along with us in our laps. They are smiling and carrying suitcases, intent on hitching a ride home with us. Of course, at the end of the ride, there are not really any ghosts hanging on to us nor are they in the car when we get home.

With our clients, however, that is not always the case. Sometimes it seems that some of them are more successful than the Haunted Mansion ghosts: In essence, they hitch a ride home with us- or, more accurately, inside of us. (Rothschild, 2006, s. 1)

1.0 Innledning

«Det er vanskelig å innrømme at man trenger en pause. Vi er forberedt på og opplært til å håndtere akutte situasjoner, men vi er nok ikke like forberedt på å stå i så belastende situasjoner over lang tid». Sitatet er hentet fra en artikkel utgitt i Aftenpostens A- Magasinet i juni 2023. Artikkelen beskriver en økning i psykiske problemer hos norske fengselsinnsatte, og belyser hvordan det også påvirker helsen til dem som jobber i fengslene (Braathen, 2023).

I denne oppgaven vil jeg rette søkelyset på emosjonelt arbeid i fengsel. Det eksisterer flere studier på hvordan fengsler emosjonelt påvirker innsatte (Crewe, 2011). Forskning på hvordan fengsler emosjonelt påvirker ansatte er derimot mer begrenset (Nylander & Bruhn, 2020).

Som følge av at forskning på sekundærtraumatisering ennå ikke har kommet like langt som forskning på primære traumer og posttraumatisk stresslidelse, er forskningsfeltet i rask utvikling (Høgstedt, 2023, s. 234).

1.1 Bakgrunn for valgt tema

I tredje semester av bachelorstudiet valgte jeg innsatte og domfelte med psykiske lidelser som valgfritt emne. Mitt individuelle arbeidskrav omhandlet hvordan ansatte i fengsel med høyt sikkerhetsnivå kan samarbeide traumebevisst med innsatte som har en kompleks posttraumatisk stresslidelse. Jeg ville forsøke å belyse sammenhengen mellom desorganisert tilknytning som følge av vold og overgrep fra omsorgspersoner og alvorlige relasjonstraumer. Av plasshensyn avgrenset jeg til å diskutere sammenhengen mellom traumer og selvskading, med hovedfokus på selvskading som kommunikasjon og affektregulering.

Bakgrunnen for valg av tema for bacheloroppgaven er at jeg synes traumefeltet er spennende. Siden jeg allerede hadde skrevet om traumeutsatte innsatte kunne det være relevant å undersøke hvordan indirekte traumeeksponering gjennom samtaler, historier, dommer og journaler påvirker fengselsbetjenter.

Jeg har 15 års erfaring fra kriminalomsorgen. De siste 10 årene har jeg jobbet med kvinner i fengsel med høyt sikkerhetsnivå. I det siste har jeg begynt å stille meg selv spørsmålet «Hvem ville jeg vært dersom jeg hadde valgt et annet yrke?» Relatert til dette undrer jeg meg over om mitt arbeid som fengselsbetjent har forandret meg som menneske. Kan det være at jobben har

bidratt til at jeg er mer alvorlig, mindre sosial, har lav tillit til andre mennesker og er både fordomsfull og mistenksom.

Jeg har selv litt flåsete uttalt og hørt kollegaer bruke setningen «det er en yrkesskade, du er så yrkesskadet» eller «jeg er så yrkesskadet» som en forklaring på egne eller kollegaers reaksjoner og antagelser. Denne tilsynelatende «yrkesskaden» kan komme til uttrykk gjennom for eksempel galgenhumor eller mistillit ovenfor tilfeldige mennesker, basert på hvordan de opptrer eller ser ut. Kan slike uttalelser i seg selv være et symptom på belastningen som følger av yrket?

Fengsler er ifølge Nylander og Bruhn (2020) emosjonelle arenaer. Som profesjonell fengselsbetjent må jeg på en eller annen måte kontrollere følelser som kan oppstå i møte med innsatte. Det eksisterer naturlig nok visse forventninger til hvordan jeg skal håndtere mine følelser på jobb. Jeg undrer meg derfor over hvordan jeg blir regulert av forventningene.

I 2019 ble jeg mamma for første gang. Jeg var hjemme i barsel og min datter var noen uker gammel. Hun lå på stellebordet. Uten forvarsel ble jeg invadert av jobben. Dommer jeg hadde lest om både overgrep og neglekt, samtaler jeg hadde hatt med kvinnelige innsatte som har vært utsatt for overgrep, og fortellinger jeg hadde hørt kom til uttrykk i påtrengende tanker og indre bilder. Jeg husker den ubehagelige opplevelsen, jeg husker kvalmen og jeg ble fylt med avsky. Det som skulle være en stund fylt med lykke hadde blitt erstattet med et desperat forsøk på å fjerne de ubehagelige tankene og bildene. Jeg skammet meg over hendelsen og ble redd for å bli invadert på nytt.

I ettertid har jeg hatt samtaler med to gode kollegaer som har fortalt om tilsvarende opplevelser i forbindelse med å bli mamma. Jeg husker hvor befriende det var å snakke om det, og samtidig få en bekreftelse på at jeg ikke var «unormal». Jeg har likevel fortsatt å undre meg over hvilke følelser det er legitimt å vise og snakke om.

I arbeidsmiljølovens § 4-3 punkt 4, om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet fremkommer det at «Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre» (Arbeidsmiljøloven, 2005).

Det har vært en økende oppmerksomhet rundt PTSD og sekundærtraumatisering som følge av vold og trusler blant fengselsansatte. I min oppgave ønsker jeg å rette fokus mot belastningen av å bli indirekte eksponert for traumer gjennom å lytte til historier, være samtalepartner, lese

domspapirer og journaler. Det snakkes lite om denne typen belastninger. I tillegg har jeg erfart at det i kriminalomsorgen eksisterer en uskreven regel om at «du skal bare tåle det».

Jeg håper dessuten oppgaven min vil bidra til å belyse og ikke minst anerkjenne at yrket som fengselsbetjent stiller høye emosjonelle krav og at følelsesmessige belastninger forårsaket av arbeidsforhold kan ha stor betydning for fengselsbetjentes helse og trivsel.

1.2 Førforståelse

Våre fordommer eller vår førforståelse vil ifølge Dalland (2021, s. 60) alltid være med oss inn i en undersøkelse. En *fordom* er en dom på forhånd, noe som betyr at forsker har en mening om et fenomen allerede før det undersøkes. Dalland (2021, s. 60) forklarer at forsker kan prøve et fenomen så forutsetningsløst som mulig, men ikke unngå å ha tanker om det. Min førforståelse tar utgangspunkt i at jeg på en eller annen måte har blitt preget av å jobbe som fengselsbetjent i 15 år. Dette betyr nødvendigvis ikke at kollegene mine har blitt påvirket på samme måte.

Min førforståelse baserer seg også på at det eksisterer en ide om at fengselsbetjenter er uprofesjonelle dersom de «tar med jobben hjem», at de bare skal «tåle det» og at kollegaer som hevder at de ikke blir preget av jobben er redde for å fremstå som svake. Siden min førforståelse tar utgangspunkt i at fengselsbetjenter blir preget, er det derfor viktig at jeg leter etter data som eventuelt kan avkrefte førforståelsen (Dalland, 2021, s. 60-61). Selv uten å ville det er det altfor lett å la seg påvirke til bare å se det som kan bekrefte min førforståelse, men det vil være lettere å lete etter data som eventuelt kan avkrefte førforståelsen, dersom jeg på forhånd er klar over hvilke tanker jeg har om et fenomen.

1.3 Problemstilling

I oppgaven vil jeg forsøke å belyse emosjonelle krav blant fengselsbetjenter. Mer spesifikt handler det om at fengselsbetjenter må forholde seg til andres sterke følelser og/eller måtte kontrollere, regulere og eventuelt skjule egne følelser for å imøtekomme forventninger knyttet til fengselsbetjentrollen.

Studiene jeg har funnet som gjelder emosjonelt arbeid i fengsel har i all hovedsak tatt for seg mannlige innsatte. Mitt utgangspunkt er kvinnelige innsatte. Jeg ønsker derfor å utforske kjønnsdimensjonen i tematikken. Kan det være slik at det eksisterer andre forventninger til emosjonelt arbeid med kvinnelige innsatte?

Den overordnede problemstillingen jeg har valgt er:

På hvilken måte kan innsattes kjønn ha betydning for belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen?

For å få økt innsikt i emosjonelle krav blant fengselsbetjenter, samt betydningen av følelsesregulering i det emosjonelle arbeidet ønsker jeg å se nærmere på følgende delspørsmål:

Hvilke følelser er det legitimt å vise/snakke om som profesjonell fengselsbetjent?

Hvilke faktorer kan være med å redusere belastningsskader som følge av emosjonelt arbeid i fengsel?

1.4 Avgrensning

I oppgaven vil jeg ta utgangspunkt i fengsel med høyt sikkerhetsnivå, siden det er her min erfaring og kompetanse ligger.

I følge Høgsted (2023, s 109) har vi i Skandinavia tradisjon for å bruke begrepet sekundær traumatisering som et samlet paraplybegrep for ulike belastningsreaksjoner som følge av å jobbe med traumatiserte mennesker. Motsatt skiller Isdal (2017) bevisst mellom ulike begreper slik som vikarierende traumatisering og compassion fatigue, noe jeg mener er nyttig for å få en større og mer nyansert forståelse.

I min oppgave skal jeg skrive om emosjonelt arbeid i fengsel fra et sosiologisk perspektiv. Det innebærer at jeg skal se på om kriminalomsorgen legger føringer for hvordan følelser skal håndteres. Av både plasshensyn og relevans for oppgaven vil de ulike belastningsreaksjonene derfor behandles noe mer overfladisk.

1.5 Faglig relevans

I januar 2023 gav Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) konsulentbyrået Rambøll midler til å gjennomføre en kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte som jobber direkte med innsatte eller domfelte i kriminalomsorgen. Rapporten ble publisert i september 2023 og viser at jobben i kriminalomsorgen kan innebære alvorlige belastninger, som går utover ansattes helse (Rambøll, 2023, s. 5). Innsikten er innhentet via kvalitative og kvantitative metoder, bestående av dybdeintervjuer og en statistisk undersøkelse.

Resultater fra kartleggingen viser betydningen av kumulativ belastning, hvor hverdagslige hendelser tærer over tid. 6 av 10 ansatte er helt eller delvis enige i at de «mindre», hverdagslige påkjenningene på jobb påvirker hvordan man har det og føler seg. Nesten halvparten svarer at de hverdagslige påkjenningene har like stor påvirkning på dem som større, voldsomme hendelser, som trusler eller fysisk vold (Rambøll, 2023, s. 3)

Hverdagsbelastning (kumulativ belastning) gir risiko for belastningsreaksjoner, er alvorlige og gir betydelige konsekvenser for ansatte som er utsatt

Rapporten viser i tillegg at 2 av 3 nåværende ansatte har et behov for å snakke med noen om hva de opplever på jobb. Kartleggingen (Rambøll, 2023, s. 5) viser at synet på nærmeste leder kan variere. Noen ansatte føler på en interessekonflikt og ikke ønsker å bli misforstått, ved at lederen får inntrykk av at den ansatte ikke «mestrer» jobben. Tilfeller hvor lederen er vanskelig å prate med knyttes ofte til en «machokultur» som har eksistert fra gammelt av, som også legger føringer på kulturen mellom ansatte.

Denne rapporten viser at mange ansatte har et behov for å bearbeide det de opplever i kontakten med innsatte, samt at følelsesmessige belastninger forårsaket av arbeidsforhold kan ha stor betydning for fengselsbetjenters helse og trivsel.

1.6 Begrepsavklaring

1.6.1 Emosjonelt arbeid

Den amerikanske sosiologen Hochschild (i Nylander et al., 2011) utviklet i 1983 konseptet om emosjonelt arbeid. Hun beskrev fenomenet på følgende måte «This labour requires one to induce or suppress emotions in order to sustain the outward countenance that produces the proper state of mind in others». Sett ut fra et sosiologisk perspektiv handler altså emosjonelt arbeid om å håndtere følelser slik at de samsvarer med organisasjonens forventninger, regler og retningslinjer. Hochschild beskrev det som at arbeidstaker i tillegg til å ha bytteverdi og bli solgt for lønn, også utfører et emosjonelt arbeid, styrt av følelsesregler satt av arbeidsgiver – og kulturen på arbeidsplassen.

Statens arbeidsmiljøinstitutt angir at emosjonelt arbeid ofte handler om å regulere følelsene sine for å kunne uttrykke de følelsene som er forventet i yrkesrollen. Arbeidstakere som har klient kontakt må ofte bruke egne følelser for å skape en stemning som gir fornøyde klienter. Denne type arbeid stiller krav om eksempelvis høflighet og empati uavhengig av den ansattes humør og dagsform (Stami, 2016).

I fengsler kan følelsesreglene være både formelle og uformelle (Nylander og Bruhn, 2020). Følelsesregler tilpasses ifølge Hochschild (i Nylander et al., 2011) gjennom bruk av overflate eller dypt emosjonelt arbeid. Dypt emosjonelt arbeid krever emosjonell innsats og dermed risikeres utmattelse av personalet, mens overfladisk emosjonelt arbeid «å late som» - ofte fører til emosjonell dissonans og risiko for kynisme.

1.6.2 Emosjonell dissonans

Emosjonell dissonans oppstår når de viste følelsene ikke samsvarer med de indre følelsene (Hochschild, 1983 gjengitt i Nylander et al, 2011).

Dersom den profesjonelle stadig opplever at det er ubalanse mellom de følelsene den profesjonelle selv kjenner og de den profesjonelle må uttrykke kan det ifølge Stami (2016) få negative konsekvenser for helsen.

1.7 Oppbygging av oppgaven

Oppgaven består av fem deler. Første del vil inneholde en innledning, bakgrunn og beskrivelse av valgt tema, problemstilling og avgrensing. I tillegg vil jeg gjøre rede for min forforståelse. Sentrale begreper vil bli forklart i første del av oppgaven. I del to vil jeg presentere litteraturstudie som metode, i tillegg til en redegjørelse for hvordan jeg fant frem til de aktuelle kildene. Jeg vil også forklare hvilke kriterier jeg benyttet i valget av kilder. I del tre vil jeg presentere litteratur som jeg mener er relevant for å besvare min problemstilling. Del fire vil være en drøftingsdel, hvor jeg ved hjelp av litteraturen presentert i del tre vil diskutere på hvilken måte innsattes kjønn kan ha betydning for forekomsten av belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen? Videre skal jeg drøfte hvilke følelser som er legitime å vise og snakke om som profesjonell fengselsbetjent. Avslutningsvis skal jeg se på noen faktorer som kan redusere belastningsskader som følge av emosjonelt arbeid i fengsel. Til slutt vil jeg oppsummere hovedpoengene og resultatene av arbeidet med oppgaven. Egne refleksjoner rundt oppgaven vil i tillegg nevnes.

2.0 Metode

Hvilken metode man benytter i en oppgave, handler ifølge Dalland (2020, s. 53) om hvilken fremgangsmåte som benyttes for å finne frem til ny kunnskap. I dette kapittelet vil jeg redegjøre for og begrunne kildebruk og valg av metode. Videre vil jeg beskrive søkestrategier jeg har benyttet i arbeidet med valg av kilder til oppgaven.

Jeg vil benytte meg av litteraturstudie som metode. Det innebærer at jeg henter data fra allerede eksisterende fagkunnskap, teori og forskning for å besvare min problemstilling (Dalland, 2020, s.199). Tolkninger som kan hjelpe oss til å forstå oss selv, og andre mennesker, finner vi ifølge Dalland (2020, s. 47) innenfor de humanistiske fagene. En slik vitenskap kalles hermeneutisk.

Dalland (2020, s. 48) sier at hermeneutikk og fenomenologi er betegnelser som brukes både hver for seg og sammen. Mens hermeneutikk betyr fortolkningslære, betyr fenomenologi læren om fenomenene. I fenomenologiske undersøkelser er oppmerksomheten rettet mot verden slik den konkret oppleves og erfares fra eksempelvis en ansatt sitt perspektiv.

2.1 Litteratursøk og kildekritikk

Etttersom jeg skal benytte meg av litteraturstudie som metode må kildene jeg velger å bruke vurderes både med tanke på kvalitet og hvorvidt de er relevante for mitt arbeid (Dalland, 2020, s. 140). Som en del av forberedelsene til denne oppgaven, har jeg lagt ned en betydelig mengde arbeid i å finne gode kilder.

Det er innsattes følelser som har vært sentrale i fengselsforskningen, mens fengselsbetjentens følelser i mindre grad er viet oppmerksomhet (Crawley, 2004). Norsk relevant litteratur har vist seg å være mangelfull. Samtidig illustrerer kanskje mangelen på tilgjengelig litteratur at dette er et tema som i norsk sammenheng har fått lite oppmerksomhet.

Jeg har hovedsakelig benyttet Google Scholar i den systematiske søkeprosessen. Da temaet for oppgaven skulle være emosjonelt arbeid var det naturlig å starte med følgende søkeord: «fengselsbetjent og følelser,» «fengselsbetjent og belastning» og «emosjonelt og arbeid og fengsel.» Under søkeprosessen ble jeg oppmerksom på at mye av fengselsforskningen rundt fengselsbetjenters følelser var gjort i England og USA. Jeg utvidet derfor til følgende engelske søkeord: “prison officer emotion,” “prison officer and emotional labour,” “correctional officer and emotional labour.” Nylander og Bruhn (2020) påpeker at det meste av forskningen de presenterer kommer fra vesten, spesielt engelskspråklige og skandinaviske land. Jeg mener det er funn i den internasjonale forskningen som har overføringsverdi til norske fengselsmiljøer på grunn av måten fengslene er organisert, eksempelvis med programavdelinger, restriktive avdelinger og kontaktbetjentordning. Jeg valgte derfor å benytte meg av flere internasjonale kilder.

Etter andre veiledning av oppgaveutkast med veileder ble jeg oppfordret til å benytte meg av flere primærkilder fremfor å gjengi sekundærkilder. Jeg sjekket derfor litteraturlistene i forskningsartiklene til Nylander et al. (2011), Crawley (2004) og Nylander og Bruhn (2020) som gav ytterligere spennende bidrag. Denne søkestrategien kalles ifølge Dalland (2020, s. 151) «Snøballmetoden».

Hvor ofte utgivelsen var referert til i andre tekster i søkemotoren Google Scholar var et av kriteriene når jeg vurderte kildenes gyldighet. Jeg så også på om forfatteren var anerkjent og i hvilke tidsskrift artikkelen var utgitt. I tillegg vurderte jeg tidspunkt for utgivelse. I utgangspunktet ønsket jeg å bruke nyere utgivelser, men valgte likevel å benytte noe eldre litteratur der relevansen viste seg å være av betydning.

Jeg har også benyttet meg av ustrukturert søking på nett og i biblioteket på KRUS, såkalt «Gressing» (Dalland, 2020, s. 151). Denne søkestrategien har resultert i at jeg har kommet over spennende litteratur, eksempelvis fagbøker, mens jeg egentlig var på jakt etter noe annet. Siden kun fagbøker ikke er tilstrekkelig som litteratur til en større oppgave (Dalland, 2020, s. 146), har jeg bevisst benyttet få, men innflytelsesrike forfattere som en portal inn til fagfeltet.

Det har vært forholdsvis enkelt å finne gode kilder, selv om norsk litteratur som omhandler emosjonelt arbeid i fengsel er begrenset i omfang. Internasjonal forskning utgjør derfor en vesentlig del av kildegrunlaget.

3.0 Litteraturgjennomgang

I dette kapittelet vil jeg presentere litteratur jeg mener er relevant for å diskutere emosjonelt arbeid i fengsel, og på hvilken måte innsattes kjønn kan ha betydning for forekomsten av belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen.

3.1 Fengselsbetjent; Et yrke med høye emosjonelle krav

Emosjonelle krav handler om de følelsesmessige kravene som stilles til arbeidstaker i møte med andre (Stami, 2023). Fengselsbetjenter jobber ansikt til ansikt med innsatte, og representerer kanskje den viktigste gruppen som møter og håndterer følelser i fengsel. Arbeidsoppgavene til en fengselsbetjent befinner seg i spenningsfeltet mellom omsorg og kontroll (Snertingdal & Nymo, 2021, s. 13). Denne dobbeltrollen og dilemmaet mellom sikkerhet og rehabilitering stiller høye krav til profesjonalitet.

Crawley (2004) diskuterer hvordan fengselsbetjenter håndterer og uttrykker følelser i arbeidet. Basert på feltarbeid ved seks ulike fengsler over tre år retter hun søkelyset mot tre aspekter. Betjenters håndtering av innsattes følelser, hvorvidt betjenter uttrykker følelser som samsvarer med institusjonelle forventninger eller «følelsesregler» og hvordan betjenter holder egne følelser i sjakk. Hennes bærende perspektiv er et sosiologisk perspektiv på det følelsesmessige arbeidet. Et viktig spørsmål diskuteres; hvilke følelser eller følelsesuttrykk, kan en fengselsbetjent vise i sitt arbeid?

Jeg har erfart at det i kriminalomsorgen eksisterer en uskrevet norm om at fengselsbetjenter skal kunne «tåle det». Tilsvarende argumenterer Bang (2003, s. 15) for at det i mange organisasjoner eksisterer liten bevissthet om hjelpenes behov for å bearbeide det de opplever i kontakten med klienter.

Crawley (2004) finner at håndtering av innsattes følelser foregår både på institusjonsnivå og individnivå. Institusjonsnivå kan være i form av ulike endringsprogram. Individnivået er imidlertid todelt, fordi fengselsbetjenter må håndtere både innsattes og sine egne følelser.

Både Crawley (2004) og Nylander et al, (2011) trekker dessuten frem at fengselsbetjenter er forsiktige med å ikke miste kontrollen over upassende følelser. Denne konflikten mellom den profesjonelle yrkesrollen og den mer medfølende er ofte til stede i arbeidshverdagen. Strategier for å holde avstand er i samsvar med formelle regler om samhandling med innsatte. Samtidig kan det å holde overdreven avstand, og undertrykke følelser trigge emosjonell dissonans og i visse situasjoner lede til at ansatte blir oppfattet som uprofesjonell (Crawley, 2004). Derimot fant Nylander et al. (2011) at emosjonell dissonans generelt ikke er veldig utbredt blant fengselsbetjenter, selv om det var variasjoner mellom ulike avdelinger.

Ifølge Crawley (2004) er en sentral følelsesregel at fengselsbetjenter skal håndtere innsattes følelser rolig og behersket, og holde egne følelser i sjakk, også i ekstreme situasjoner som ved selvmord og selvskading. Dersom fengselsbetjenter bryter følelses reglene kan det sidestilles med at man ikke er «skikket» til jobben. Crawley (2004) argumenterer for at fengselsbetjenter ved å ikke vise de riktige følelsene risikerer å tilegne seg en avvikende identitet- enten «ikke en av oss» eller «ikke skikket til jobben». Det eksisterer derfor liten tvil om at følelsesreglene i enkelte fengsler legger press på betjentene.

Crawley (2004) viser gjennom sin artikkel at det er følelsesmessig krevende å jobbe i fengsel. Videre argumenterer hun for at følelsene som skapes er mange og varierte. De uttrykkes

imidlertid sjelden fritt, tvert imot forsøker betjentene å sikre at følelser håndteres «riktig» ved å benytte godt innøvde strategier for å holde uvelkomne følelser i sjakk.

3.2 Strategier for å mestre emosjonelt arbeid blant fengselsbetjenter

I det daglige emosjonelle arbeidet benytter fengselsbetjenter forskjellige strategier i møte med innsatte. I sin artikkel beskriver Nylander et al (2011) ulike emosjonelle strategier ved å bruke Hochschild (1983) «overflateskuespill» og «dypskuespill» som utgangspunkt. I sin casestudie av fem svenske fengsler argumenterer Nylander et al., (2011) for at fengselsbetjenter utfører komplekse former for emosjonelt arbeid. Ulike subkulturer og uformelle normer/regler påvirker strategiene fengselsbetjenter benytter for å håndtere følelser.

Ulike strategier kan ifølge Nylander et al (2011) forårsake ulike typer belastning. Såkalt «overflateskuespill» kan føre til kynisme og fremmedgjøring, mens «dypskuespill» kan føre til stress og utmattelse. På den andre siden har studier ifølge Bolton og Boyd (2003) vist at «dypt skuespill» er relatert til jobbtilfredshet og en følelse av personlig prestasjon. Tait (2008) påpeker at mange fengselsbetjenter som hadde erfaring med å jobbe i kvinnefengsler oppga høyere grad av engasjement ovenfor kvinnelige innsatte. Det ble i hennes studie derfor antatt at høyere grad av arbeidstilfredshet ville bli funnet blant fengselsbetjentene i kvinnefengslene.

Crawley (2004) peker på tre ulike strategier som benyttes av fengselsbetjentene for å håndtere sine egne følelser; humor, depersonalisering og distansering. Nedsettende humor, svart humor og galgen humor benyttes. I tillegg betraktes innsatte som kropper som skal kontrolleres, ikke hele tenkende, handlende og følende mennesker. Ved at betjentene «skrur av» kan de distansere seg fra innsatte og på den måten ikke utsette seg for manipulasjon og påvirkning.

Nylander et al (2011) påpeker at forholdet til innsatte var tettere og mer personlig i programavdelinger, lavsikkerhetsfengsler og til en viss grad i ordinære avdelinger. Det emosjonelle arbeidet var derfor sannsynligvis mer preget av «dypt skuespill», sammenlignet med det mer kontrollerte «overflateskuespillet» som viste seg mer vanlig i sikkerhetsenheter. Nylander et al (2011) understreker likevel at rent «overflateskuespill» er lite vanlig i svenske fengsler. De hevder imidlertid at kyniske synspunkter og «tingliggjøringstendenser» er til stede i noen subkulturer, spesielt i enkelte sikkerhetsenheter.

Kultur på arbeidsplassen kan ha mye å si for hvor akseptert det er å kunne prate om vanskelige eller ubehagelige situasjoner på jobb. I norsk sammenheng eksisterer det et meget godt arbeidsmiljø og kollegiale relasjoner mange steder i kriminalomsorgen (Rambøll, 2023,

s. 50). Hele 92 % oppgir at de har nære og gode forhold til sine kolleger. I tillegg oppgir 90 % at de kan snakke fortrolig med en eller flere kolleger om psykiske påkjenninger de utsettes for på jobb. Det er imidlertid verdt å merke seg at andelen er noe lavere når det gjelder hvorvidt det er åpenhet og bevissthet rundt helse og psykiske påkjenninger fengselsbetjenter kan utsettes for på jobb (s. 50).

Nylander og Bruhn (2020) stiller spørsmålsteget ved om det eksisterer ulike forventninger til hvilke oppgaver mannlige og kvinnelige betjenter skal ha. De peker på at noen mannlige betjenter ser på kvinner som en risiko, mens andre understreker kvinners beroligende effekt. Ifølge Nylander og Bruhn (2020) viser andre studier at det eksisterer en kjønnsdelt arbeidsdeling, fordi kvinner forventes å tenke mer på rehabilitering og derfor i større grad drive med emosjonelt arbeid enn mannlige ansatte som er ment å delta aktivt i rene sikkerhetsoppgaver relatert til konflikter og vold.

Tait (2008) diskuterer hvordan mannlige og kvinnelige betjenter utfører sitt arbeid i mannlige og kvinnelige fengsler, eksempelvis fordeling av kontroll og omsorgsarbeid. Kvinnene hadde en tendens til å uttrykke et større personlig ansvar for innsattes trivsel og hentet jobbtilfredshet fra dette arbeidet. Ifølge Nylander og Bruhn (2020) var fengselsbetjentene som jobbet i høysikkerhetsfengsler ofte menn med mindre tid til personlig kontakt med innsatte, og de benyttet en mer distansert overflatetilnærming.

Tait (2011) hevder å ha funnet en større andel «ekte» omsorgspersoner i kvinnefengsler. Hun peker på at kvinnelige innsatte utløser mer omsorg fra betjenter som en mulig forklaring. Videre argumenterer hun for at kvinnelige innsatte blir sett på som en mindre fysisk trussel, de er mer sårbare og i tillegg mer åpne for å danne relasjoner med fengselsbetjenter. Videre fant Tait (2011) at det lille antallet ekte omsorgspersoner ved det mannlige fengselet hadde søkt arbeid på spesialistavdelinger, hvor det var lettere å bli kjent med innsatte og de følte større aksept for å drive med omsorgsarbeid. Et annet interessant funn var at de i tillegg hadde tydelige separate liv utenfor fengselet. Noen få hadde følt at de «glei» inn i en negativ prat om innsatte over tid og under press. Tait (2011) peker på at betjenter kan rasjonalisere dette som en del av å overleve jobben og dermed skape en mur mellom seg selv og de innsatte.

Crawley (2004) la merke til at noen områder uten innsatte til stede, fungerte som «emosjonelle soner» hvor fengselsbetjentene kunne tillate seg å slippe den profesjonelle holdningen. Tilsvarende fant Nylander et al. (2011) at ansatte som jobbet med seksualforbrytere, trengte spesielt disse sonene. I avdelinger hvor det var færre «emosjonelle

soner» skapte ansatte mikropauser ved å lukke vaktromdøren og slappe av med kollegaer inntil en innsatt dukket opp utenfor og ville ha noe av dem, da inntok de den profesjonelle holdningen igjen.

Emosjonelle soner og strategier kan hjelpe fengselsbetjenter til å håndtere det emosjonelle arbeidet, men bare til en viss grad. Crawley (2004) argumenterer for at følelser og følelsesarbeid er en del av fengselshverdagen for ansatte så vel som innsatte. Det hun derimot ikke sier noe om er hva som skjer med fengselsbetjenter over tid dersom de lever opp til de institusjonelle forventningene/følelsesreglene.

3.3 Konsekvenser av emosjonelt arbeid blant fengselsbetjenter

Ifølge Nylander og Bruhn (2020) eksisterer det mye forskning på hvordan fengsler emosjonelt påvirker innsatte, se eksempelvis Crewe (2011). Forskning på hvordan fengsler emosjonelt påvirker ansatte er imidlertid mer begrenset. Mens forholdet mellom arbeid og privatliv som en kilde til stress har blitt studert, er ikke den følelsesmessige belastningen som følge av kravet om å utføre emosjonelt arbeid i fengsler viet mye oppmerksomhet (Nylander & Bruhn, 2020). Det er imidlertid ikke alltid personlige egenskaper eller forhold på jobben som er det eneste som avgjør hvordan belastning og psykiske påkjenninger arter seg. Det sosiale støttenettverket utenom arbeidsplassen kan være avgjørende for hvor godt man er rustet til å håndtere påkjenninger (Rambøll, 2023, s. 52). Mange av de nåværende ansatte i kriminalomsorgen har et aktivt og sterkt sosialt nettverk. Det fremkommer også at mange anser kolleger som sine nærmeste venner (s. 52).

Ifølge Nylander et al., (2011) førte ofte arbeid i behandlingsavdelinger eller lavsikkerhetsfengsler til stress og utmattelse. I studien fant de ut at spesielt blant fengselsbetjenter med risiko for emosjonell utmattelse, var det begrensede muligheter for restitusjon i form av å ta en pust i bakken, «slippe ut damp» eller å snakke om problemer og hendelser på jobben.

Bang (2004) knytter blant annet yrkesstatus til risikoen for utvikling av sekundær traumatisering. Hun snakker om «statussmitte» som uttrykk for at behandlere som arbeider med klienter med lav status i samfunnet, blir identifisert med klientene sine og dermed fratras anerkjennelse.

Nylander og Bruhn (2020) peker på at fengselsarbeid ofte ikke anerkjennes. Her bidrar media til et stereotyp syn på yrket. Begrenset informasjon og stereotyper påvirker fengselsbetjenter.

Populærkulturelle forestillinger om kvinnelige betjenter som jobber i mannlige fengsler er at de enten er «myke» eller «maktgale» (Tait, 2008). Motsatt møter mannlige betjenter kulturelle forventninger om å være harde og holde avstand til innsatte. I følge Tait (2008) kjempet mange fengselsbetjenter daglig mot denne forventningen fordi de ønsket å gi meningsfull omsorg for sårbare innsatte.

Media og andre kilder har blitt hevdet å definere et yrke som mer eller mindre gunstige og respektert i samfunnet. Hughes (i Nylander og Bruhn, 2020) lanserte begrepet «skittent arbeid» for å beskrive mindre aksepterte yrker. Fengselsbetjent hevdes å tilhøre denne kategorien, som sannsynligvis vil oppfattes som ekle og nedverdiggende blant enkelte mennesker i samfunnet (Ashfort & Kreiner, 1999).

De ansatte kan derfor bli sett på som «skitne arbeidere». Dette har to viktige konsekvenser. For det første påvirker det folks forhold til de «skitne arbeidere» på forskjellige måter. For det andre prøver «skitne arbeidere» å håndtere stigmaet knyttet til arbeidet deres, eksempelvis ved å skape sterke yrkes- eller arbeidskulturer. De bruker forsvarsmekanismer som ideologisk reframing for å endre betydningen av skitt og moderere presset fra ytre oppfatninger. Dette er ifølge Ashfort og Kreiner (1999) viktig for å opprettholde yrkesstolthet.

Det er imidlertid viktig å understreke at status, opplæring og fengselsbetjentes omdømme varierer mye mellom land, på grunn av organisering, tradisjon og fengselspolitikk (Bruhn et al., 2017).

Innbyggere i skandinaviske velferdsstater opplever ofte høy grad av «mellommenneskelig tillit». Det betyr at borgere har tillit til at de fleste ønsker deg vel, og er til å stole på, selv om man nødvendigvis ikke kjenner dem (Rambøll, 2023, s. 54). Ansatte i kriminalomsorgen har en gjennomsnittlig lavere mellommenneskelig tillit, sammenlignet med den øvrige befolkningen (Rambøll, 2023, s. 54). Det kommer frem at ansatte i kriminalomsorgen opplever psykiske påkjenninger som kan påvirke hvordan de forholder seg til andre mennesker i hverdagen, utenom jobb. Eksempelvis at man ikke stoler på de ansatte som skal ta vare på barnet ditt når du leverer i barnehagen.

Nylander & Bruhn (2020) argumenterer for at langsiktige konsekvenser av ulike typer emosjonelt arbeid bør undersøkes nærmere slik at resultatene kan bidra til å endre syn på fengselsbetjentyrket, og føre til mer engasjement, motivasjon og dypere emosjonelt arbeid.

3.4 Utviklingstrender kan påvirke det emosjonelle arbeidet i fengsler

Forholdene i jobbhverdagen har de siste årene blitt stadig dårligere. Arbeidsmengden har økt og vi som skal utføre dem har blitt færre. Har blitt mer fokus på statistikk og mindre fokus på innsatte. Det viktigste er å levere på det man blir målt på istedenfor å drive god rehabilitering. (Rambøll, 2023, s. 84).

Sitatet over er hentet fra Rambøll sin kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen og illustrerer en mulig dissonans mellom ressurser og krav, i tillegg til økt oppmerksomhet på kvantitet fremfor kvalitet.

Nylander og Bruhn (2020) hevder at utviklingstrender innen politikk og styring i offentlig sektor kan bidra til mer distanserte relasjoner og overflatevarianter av emosjonelt arbeid i fengsel. New Public management heretter NPM kan sees på som et paraplybegrep som dekker ulike institusjonelle standarder av ideer om hvordan man kan utvikle organiseringen av offentlige myndigheter. NPM er sterkt påvirket av, eller snarere importert fra det private næringslivet. I kjernen av NPM er ideer om profesjonelt lederskap, resultatmåling og kontroll av resultater.

En annen trend som trekkes frem er vektlegging av evidensbasert praksis på mange områder (Nylander & Bruhn, 2020). I fengsel betyr dette at alle kriminalitetsforebyggende tiltak bør underbygges gjennom streng akademisk forskning og bevise effektivitet. Et annet eksempel er ifølge Nylander og Bruhn (2020) utvikling og implementering av risikovurderingsinstrumenter og standardiserte prosedyrer.

Disse trendene vil ifølge Nylander og Bruhn (2020) kunne påvirke det følelsesmessige arbeidet i fengsler på flere ulike måter, og angir at det er en underdrivelse at dersom tid og ressurser brukes på sikkerhetstiltak og tekniske løsninger, vil mulighetene for å drive følelsesmessig arbeid bli påvirket. Samtidig vil det også kunne signalisere at det daglige møtet med innsatte og det å bygge gode relasjoner med dem er mindre viktig. Dette betyr at det relasjonelle og emosjonelle arbeidet vil være avhengig av den uformelle subkulturen i en avdeling, i tillegg til de personlige synspunktene til hver fengselsbetjent. Denne utviklingen er ikke nødvendigvis lik overalt. Mens noen klarer å opprettholde en kultur som bidrar til rehabilitering av de innsatte, blir andre fengsler ifølge Nylander og Bruhn (2020) kanskje mer eller mindre ren oppbevaring.

4.0 Drøfting

4.1 Et kjønnsperspektiv på emosjonelt arbeid i fengsel- På hvilken måte kan innsattes kjønn ha betydning for forekomsten av belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen?

Ved å balansere omsorg og kontroll har fengselsbetjenter en spesiell rolle. De skal håndtere komplekse arbeidssituasjoner og relasjoner; kriminalitetsforebyggende, sikkerhetsmessig og personlig. Dette krever omfattende profesjonelt og emosjonelt arbeid.

Selv om Hochschild (i Nylander et al, 2011) aldri spesifikt nevnte fengselsarbeid som emosjonelt arbeid, har dette perspektivet overføringsverdi til fengselsbetjentyrket, slik blant annet Crawley (2004) har vist.

Videre fant Nylander & Bruhn (2020) at emosjonell belastning og emosjonelt arbeid varierer betydelig avhengig av oppgaver og avdelinger i samme fengsel. I deres studie fant de også ut at emosjonelle belastninger i form av utmattelse var høyere blant fengselsbetjenter som var kontaktbetjent enn de som ikke var det. Samtidig peker forskerne på at kvinnelige fengselsbetjenter ofte er overrepresentert blant kontaktbetjenter samt forventes å utføre omsorgsoppgaver. Denne ulike arbeidsdelingen kan bidra til å forklare ulike følelsesmessige belastninger blant kvinnelige og mannlige fengselsbetjenter.

I norsk sammenheng er derimot vanlig praksis at alle fengselsbetjenter i ordinær avdelingstjeneste uavhengig av kjønn er kontaktbetjenter og tildeles kontaktinnsatte. Samtidig har jeg erfart at det er opp til hver enkelt kontaktbetjent hvor mye innsats som legges ned i rollen. På min arbeidsplass eksisterer det en forventning om at mannlige betjenter i like stor grad skal utføre omsorgsoppgaver som kvinnene. Jeg har ved flere anledninger hørt nyansatte fengselsbetjenter bemerke at det i mindre grad eksisterer en «machokultur» på mitt arbeidssted sammenlignet med deres erfaringer fra høysikkerhetsfengsler for menn. Det er i tråd med Tait (2008) som finner at det er store forskjeller i det emosjonelle eller omsorgsfulle arbeidet i kvinne- og mannsfengsler. Hun argumenterer eksempelvis for at kvinnelige innsatte forventer mer personlig støtte fra betjenter og er mer åpne om følelsene sine, enn mannlige innsatte.

I skandinavisk kontekst er macho-stilen uvanlig, og viktigere, sjeldent akseptert blant flertallet av fengselsbetjenter og de offisielle retningslinjene for fengselsansatte (Bruhn, gjengitt i Nylander og Bruhn, 2000). Motsatt peker Rambølls (2023, s. 5) kartlegging på at tilfeller hvor

lederen er vanskelig å prate med kan knyttes til en «machokultur» som har eksistert fra gammelt av, som også legger føringer på kulturen mellom ansatte. Samtidig tilsier min erfaring at «machokulturen» er mindre fremtredende i arbeid med kvinnelige innsatte sammenlignet med menn. Dette er i tråd med Tait (2008) som peker på at forholdet mellom mannlige betjenter og kvinnelige innsatte ofte var avslappede og vennlige, kanskje fordi de ikke forstyrret de typiske maktforholdene mellom menn og kvinner på utsiden. Kvinnelige innsatte utgjorde en liten trussel mot mannlige betjentes autoritet. Denne dynamikken ble bare forsterket av sårbarheten blant mange kvinnelige innsatte.

Ifølge Nylander et al (2011) kan følelser av usikkerhet og frykt være mer åpenlyst til stede i restriktive avdelinger, og manifestere seg i avstand mellom innsatte og ansatte. I avdelinger med mindre avstand mellom fengselsbetjentene og innsatte, var ansatte mer eksponert for spenninger mellom ulike krav og forventninger, som kunne være mer stressende fordi det påvirket fengselsbetjentenes følelser. Samtalene var dypere og mer personlige, livshistorier ble fortalt av innsatte, historier som kunne påvirke fengselsbetjentene emosjonelt.

Mye fokus på vold og fysiske hendelser/trusler i denne undersøkelsen, men hva med alle samtaler vi har med klienter som omhandler grusomme historier og livserfaringer. På daglig basis både hører vi og snakker om andres traumatiske opplevelser i form av overgrep, vold i nære relasjoner, voldtekter og prostitusjon m.m. Dette kan være minst like belastende som å være vitne til eller bli utsatt for fysiske hendelser og trusler på jobb. (Rambøll, 2023, s. 84)

Sitatet over viser en ansatt i kriminalomsorgen sin erfaring med belastningen av å bli utsatt for indirekte traumatisering. Basert på hva den ansatte beskriver antar jeg at vedkommende på lik linje med meg jobber med kvinnelige innsatte. Som tidligere nevnt har jeg jobbet med kvinnelige innsatte de siste 10 årene. Kvinner utgjør 6 % av innsatt populasjonen (Hellebust et al, 2021, s. 6). I tillegg defineres kvinnelige innsatte ofte som traumeutsatte, hvilket betyr at mine erfaringer som gjelder indirekte traumatisering ikke nødvendigvis er like representativt for fengselsbetjenter som jobber med mannlige innsatte. Min erfaring tilsier at kvinnelige innsatte ofte ukritisk deler detaljer og opplevelser. De har kanskje «lettere» for å snakke om følelser enn menn.

Kanskje eksisterer det andre forventninger til følelsesuttrykket når fengselsbetjenter jobber med kvinnelige innsatte. Et av argumentene som har blitt trukket frem i diskusjoner med

kolleger er at det er lettere å ha sympati for sårbare kvinner enn kyniske mannlige domfelte. Bildet er imidlertid ikke så svarthvitt. For det første finnes det kyniske kvinner som har utført grusomme handlinger, også mot egne barn. For det andre kan enkelte kriminelle handlinger kanskje anses som verre, nettopp fordi domfelte er kvinner og mødre. Selv om det er blitt mer likhet i foreldrerollene i dag, så har mor tradisjonelt sett stått mer for omsorgsdelen (NOU 2009: 21).

Tait (2011) peker på at omsorg er knyttet til kjønn, fordi kvinner tradisjonelt har tatt på seg eller fått ansvaret for omsorgsarbeidet. I tråd med dette argumenterer Tait (2008) dessuten for at fengsel påvirker kvinner og menn ulikt. Kvinners tapsfølelse hevdes å være større som følge av deres sentrale rolle i familien. Tilsvarende argumenterer Snertingdal (2021, s. 183) for at kvinners soningserfaringer kan være verre enn menns fordi kvinner ofte har ansvar for barn og kan oppleve brudd med forventninger til kvinnenrollen.

Det ble i følge Tait (2008) funnet signifikante kjønnsforskjeller mellom fengselsbetjenter knyttet til deres opplevelse av selvskading. Det støttet hennes oppfatning om at betjentes kjønn betyr mest i situasjoner der det kreves en spesiell omsorg. Mannlige betjenter var mer enige i påstanden om at det var ekstremt stressende å håndtere selvmord og selvskading. Selvskading og selvmordsforsøk påkalte mer stress, sympati og noen ganger medlidenhet fra mannlige betjenter. Det var også en signifikant forskjell i interaksjonen mellom betjenter. Fengselsbetjenter hadde mer sympatiske holdninger til kvinnelige innsattes selvmordsforsøk, og mannlige betjenter var mindre tilbøyelige til å tro at selvmordsforsøk fra kvinnene skyldtes at de var oppmerksomhetssøkende og manipulerende.

Mannlige betjenter hadde derimot generelt usympatiske holdninger til selvmordsforsøk blant mannlige innsatte. Hvis mannlige betjenter i kvinnefengsler finner omsorgsarbeid mer stressende kan de prøve å unngå det. Det var imidlertid mer sannsynlig at kvinnelige betjenter fikk en følelse av at deres autoritet kunne bli undergravd av slike handlinger. Dette kan ha modulert effekten av selvskading av kvinnelige innsatte på kvinnelige betjenter. Ikke desto mindre var kvinnelige betjenter plaget av selvskading, og hadde generelt ikke synspunkter om selvskading som oppmerksomhetssøkende og manipulerende.

Tait (2011) argumenterer også for at bygningsmessige forhold kan spille en sentral rolle ved at kvinnefengselet i hennes studie hadde mindre avdelinger med flere samtalerom, noe som gav flere muligheter for omsorgsfulle interaksjoner. I norsk sammenheng er bygningsmassen til de fleste kvinnefengsler gamle. Sivilombudsmannens (2016) undersøkelse av kvinners

soningsforhold i Norge viser at kvinner ofte soner i gamle og uegnede bygninger. I herrefengsler med egne avdelinger for kvinnelige innsatte, tilsier min erfaring at de innsatte kvinnene har mer begrensede lokaliteter som følge av at de er i mindretall. Hovedgrunnen til at kvinners soningsforhold er dårligere enn menns, er at de utgjør en så liten gruppe (Sivilombudsmannen, 2016). Samtidig er det ikke sikkert at mindre avdelinger er positivt slik Tait (2011) hevder. Mangelen på privatliv kan bidra til økt frustrasjon blant kvinnelige innsatte. Dermed vil fengselsbetjenter kunne bli mottakere av de kvinnelige innsattes emosjoner, som på sikt kan utgjøre en belastning.

Nærhet kan ha stor betydning for i hvilken grad hjelpere blir beveget eller påvirket av andres lidelse (Isdal, 2017, s. 53). Fengselsbetjenter har større eller mindre nærhet til de innsatte. Isdal (s.53) hevder at nærhet og relasjon sannsynligvis har betydning for hvor mye hjelpere blir påvirket. Noen fengselsbetjenter omgås de samme innsatte daglig over flere år. Sannsynligheten for at fengselsbetjentene kan bli mottakere av domfeltes vonde historier er derfor betydelig.

Som nevnt utgjør kvinner 6 % av fengselspopulasjonen i Norge. Det eksisterer betydelig færre kvinnefengsler sammenlignet med herrefengsler (Sivilombudsmannen, 2016). Min erfaring tilsier at kvinner derfor soner lenge på samme avdeling eller i samme fengsel. Det er rett og slett mindre «rullering» på innsatte. Som en konsekvens vil sannsynligvis ansattes relasjon og nærhet til innsatte kunne bli påvirket. På den ene siden kan det være en fordel fordi tilliten ovenfor ansatte vil kunne øke og bidra til større åpenhet i samtaler. På den andre siden kan økt tillit og åpenhet på sikt oppleves som en belastning for betjenter. Når fengselsbetjenter jobber tett på kvinnelige innsatte både relasjonelt, men også som følge av mindre og trangere bygningsmessige forhold kan det føre til negative konsekvenser, som at innsatte «kommer under huden på deg».

Et eksempel fra min arbeidsplass kan beskrive nettopp dette; En kollega fikk beskjed om at han ikke fikk lov til å tjenestegjøre på en avdeling av hensyn til fengselsbetjentens sikkerhet. En innsatt hadde knyttet en svært tett relasjon til den ansatte og kontaktet min kollega privat. Fengselsbetjenten ble fornærmet fordi vedkommende hadde en opplevelse av at leder ikke hadde tillit til at han mestret jobben.

Tait (2008) fant at kvinnelige innsatte klarte å påvirke betjenter i større grad enn menn ved å knytte sterke bånd med hverandre og jobbe som en gruppe for å utøve makt. Kvinnelige innsatte var mer interessert i personalet som mennesker, og var mer åpne om sine følelser og

meninger. Kontroll hadde en tendens til å bli utøvd gjennom uttrykk for følelser i kvinnefengselet. Derfor kan det tenkes at fengselsbetjenter som jobber med kvinnelige innsatte, kan bli utsatt for indirekte traumeeksponering i større grad enn fengselsbetjenter som jobber med menn.

Flytting av innsatte kan derfor være hensiktsmessig, spesielt for ansatte. Ettersom det finnes betydelig flere herrefengsler er min erfaring at de flyttes mer rundt- både som følge av at de har søkt seg til et annet fengsel, men også ufrivillig som følge av eksempelvis sammensetning av innsatte. Flytting av innsatte kan imidlertid bli problematisert av ansatte. Påstander om at «vi kjenner den innsatte best» og «det er hos oss kompetansen ligger» blir i varierende grad benyttet som argument. I tillegg kan fengselsbetjenter være uenige om flytting dersom de har andre argumenter som taler for at innsatte får et bedre tilbud der de er. Mange ansatte har kanskje også investert tid og utarbeidet en realistisk plan for den domfelte som vil kunne gå i vasken ved flytting.

Isdal (2017, s. 45) argumenterer for nytten av å skille mellom *det ekstreme* og *det daglige*. Det ekstreme legger vi merke til, det daglige venner vi oss til. Historier om vold eller overgrep, avvisning, omsorgssvikt, smerte, sorg, depresjon og angst representerer det daglige for mange fengselsbetjenter som jobber med kvinnelige innsatte. Ifølge Isdal (2017, s. 46) kan «det daglige» bli så vanlig at hjelpere slutter å legge merke til det. Selv om «det daglige» kan være langt mer belastende for den enkeltes helse over tid enn det ekstreme og akutte, er det mange arbeidsplasser som ikke har rutiner eller planer for det (s. 46). Samtidig er ansattes bevissthet om betydningen av de daglige påvirkningene ofte lav.

Isdal (2017, s. 70) sier at å være hjelper handler i varierende grad om daglig å møte andres lidelse, brutalitet og elendighet i forskjellige former. Han argumenterer for at denne lidelsen hjelpere blir eksponert for, kanskje er den største, vanligste og mest vedvarende belastningen hjelpere blir utsatt for i sitt arbeid (s. 70). Ulike typer følelsesmessige belastninger forårsaket av arbeidsforhold er nært knyttet til helse og arbeidsglede (Nylander et al, 2011). Selv om fengselsbetjenter i varierende grad eksponeres for indirekte traumatisering, vil jeg argumentere for at det kan være ulike årsaker til belastningsreaksjoner hos fengselsbetjenter som jobber med kvinnelige innsatte enn blant betjenter som jobber med menn.

4.2 Hvilke følelser er det legitimt å vise og snakke om som profesjonell fengselsbetjent?

MacIntyre (2007, s. 248) er opptatt av at vi aldri kan velge på øverste hylle hvem vi vil være. Fengselsbetjenter kommer inn på en scene og skal spille en rolle, men det er noen andre som har skrevet manuset. Den norske kriminalomsorgen har på lik linje med den svenske formelle regler for hvordan samhandling mellom fengselsbetjenter og innsatte skal foregå.

Fengselsbetjenter er ifølge Nylander et al (2011) forventet å opptre korrekt, være ærlige og humane og vise respekt, men ikke bli for følelsesmessig involvert i innsatte. «Vær personlig, men ikke privat» er et uttrykk som har fått offisiell status og Nylander et al (2011) argumenterer for at de formelle reglene ikke bare påvirker hvordan fengselsbetjentene handler, men også hvordan de tenker og føler i relasjon til innsatte. Tilsvarende fant Liebling et al. (2012, s. 84) at denne balansegangen mellom ikke for nær, men heller ikke for distansert kan være vanskelig.

Da jeg var aspirant på KRUS i 2009 husker jeg at evnen til å skille mellom privat og personlig kontakt ble trukket frem som avgjørende. St. meld 37. (2007-2008) understreker nettopp betydningen av det. Hva å skille mellom privat og personlig egentlig innebærer fremkommer ikke. I et fengsel og mellom en kollegagruppe er det sannsynligvis ikke en lik oppfatning av hvilke følelser som er legitime å vise og snakke om og hvilken informasjon som kan deles med innsatte.

De etiske retningslinjene for den norske kriminalomsorgen tar utgangspunkt i de etiske retningslinjene som gjelder for hele statstjenesten (Yrkesetiske retningslinjer for kriminalomsorgen, 2020). Brudd på etiske retningslinjer kan få konsekvenser for ansettelsesforholdet. Det kommer frem at statsansatte ikke skal la hensynet til egen bekvemmelighet eller prestisje påvirke handlinger eller avgjørelser. Både i myndighetsutøvelse og tjenesteytelse skal enhver stats-ansatt være vennlig, høflig, korrekt og imøtekommende overfor publikum. Dette gjelder selv om den andre part ikke er det.

I tråd med Nylander og Bruhn (2020) kan det derfor være mulig å se for seg at arbeidsgiver kontrollerer ansattes følelser gjennom opplæring og politikk. Det er likevel viktig å merke seg at fengsler ikke er like. For det første er fengselsforholdene forskjellige mellom land og fengselssystemer på grunn av forskjeller i både politikk og strafferettsystemer. Forskjeller i størrelse, sikkerhetskategori, ledelse og bemanning er ifølge Nylander og Bruhn (2020) noen få eksempler.

På nettsidene til Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS står det om fengselsbetjentutdanningen at fengselsbetjenter vil møte mennesker som utfordrer, provoserer, berører og engasjerer (KRUS, 2023). Nærhet, åpenhet og å bygge relasjoner blir også trukket frem under beskrivelsen av hva jobben innebærer. Personlig egnethet herunder at du er åpen og inkluderende, har evne til refleksjon og kritisk tenking blir vektlagt i opptaket til fengselsbetjentutdanningen (KRUS, 2023). Holdninger og verdier må være i tråd med kriminalomsorgens verdisyn, som innebærer at søker må ha tro på at mennesker kan forandre sitt handlingsmønster.

Fredwall (2014, s. 267) understreker at empati er viktig i vurderingen av aspiranter i opptaket til KRUS. Aspirantnemda ser etter personer som har evnen til å sette seg inn i andres perspektiver og livssituasjon. Isdal (2017, s. 160) sier at empati er en medfødt evne til å ta inn over seg andres følelser, og kjenne dem som om de var sine egne. Når KRUS rekrutterer aspiranter med empati, vil jeg argumentere for at det medfører et ansvar. Aspirantene må få nødvendig kunnskap og verktøy slik at de har en forutsetning for å kunne forebygge psykiske belastningsreaksjoner som følge av emosjonelt arbeid.

Empati er helt nødvendig i møte med andre menneskers smerte. Samtidig kan for mye empati tappe hjelper for krefter og slite hen ut. Isdal (2017, s. 168) understreker viktigheten av å rasjonere empatien. Det betyr ikke at fengselsbetjenter skal bli mindre empatiske i møte med de innsatte. For det første må betjenter ta styring og kontroll over egen empati. For det andre må innlevelse begrenses når det er mulig. På en annen side kan overfladisk emosjonelt arbeid «å late som» føre til emosjonell dissonans og risiko for kynisme (Nylander & Bruhn, 2020).

Nylander og Bruhn (2020) argumenterer for at utviklingstrender vil kunne påvirke det emosjonelle arbeidet i fengsler på ulike måter. I kriminalomsorgen kan økt oppmerksomhet på resultatmåling, sikkerhetstiltak, tekniske løsninger og standardiserte prosedyrer signalisere at det daglige møtet med innsatte og det å bygge relasjoner er mindre viktig. Det kan derfor tenkes at NPM vil kunne bidra til at nyutdannede fengselsbetjenter og aspiranter opplever en uoverensstemmelse mellom hvilke forventninger som er blitt presentert under utdannelsen og hvordan emosjonelt arbeid foregår i de ulike fengslene.

På min arbeidsplass eksisterer det eksempelvis en opplevelse av kvantitet fremfor kvalitet. Mange fengselsbetjenter opplever at resultatmåling, dokumentasjon og flere rutineoppgaver har erstattet relasjonsarbeidet. En konsekvens er at mange kolleger oppgir å ikke strekke til. Hvorvidt det er på bakgrunn av egne eller institusjonelle forventninger er jeg usikker på. Et

konkret eksempel er behov og ressurskartlegging (BRIK). Antallet gjennomførte kartlegginger rapporteres til KDI og inngår som en del av styringen av etaten. Jeg har en opplevelse av at det er antall kartlegginger som teller, resultatet av kartleggingen virker å ha mindre betydning.

Spørsmålene i kartleggingen kan lede til samtaler som omhandler detaljerte beskrivelser om den domfeltes liv. For det første kan slike spørsmål være en belastning for den innsatte, spesielt dersom kartleggingen ikke resulterer i noe mer en dokumentasjon på gjennomført kartlegging. Videre kan fengselsbetjenter ha begrenset tid og kapasitet til å gjennomføre kartleggingen og derfor fremstå uinteressert i hva domfelte forteller. For det andre kan fengselsbetjenter indirekte utsettes for traumeeksponering gjennom innholdet som kommer frem som følge av spørsmålene i kartleggingen.

I tråd med Crawley (2004) opplever jeg at det eksisterer en forventning om at fengselsbetjenter skal håndtere innsattes følelser rolig og behersket, i tillegg til å holde egne følelser i sjakk. Nytrøen (2021, s. 164) argumenterer for at fengselsbetjenter må ha lov til å vise følelser og reagere ved ulike hendelser. Likevel understreker hun at betjenter må lære seg å håndtere følelsene, slik at de ikke opptrer uprofesjonelt overfor innsatte. Hvilke følelser det er legitimt å vise nevnes ikke. Kan det være slik at det alltid er profesjonelt å håndtere innsattes følelser rolig og i tillegg holde egne følelser i sjakk?

Crawley (2004) argumenterer for at overdreven avstand, og undertrykke følelser kan trigge emosjonell dissonans og i visse situasjoner lede til at ansatte blir oppfattet som uprofesjonelle. Tilsvarende argumenterer Haavik og Toven (2020, s. 87) for at full kontroll over følelsene sine verken er av det gode eller overhodet mulig. Følelsesmessige reaksjoner er en viktig del av hjelpen både for innsatte og ansatte. Fra et innsatt perspektiv kan fengselsbetjentes spontane følelsesmessige reaksjoner oppleves trøstende, bekreftende og endrende. For fengselsbetjenter kan følelsesmessige reaksjoner bidra til å tydeliggjøre at man er i ferd med å utsettes for en alvorlig påkjenning. Relatert til det vil «toleransevinduet» betydning diskuteres avslutningsvis i oppgaven.

Tait (2008) fant at det var vanskelig for både kvinnelige og mannlige ansatte å sette grenser på grunn av det høye nivået av engasjement, interaksjon og støtte mange kvinnelige innsatte krevde. De fleste mannlige fengselsbetjenter så ut til å benytte etablering av avstand som en strategi. De var bekymret for å være godtroende, naive, og manipulert av de innsatte

kvinnene. For å opprettholde selvfølelsen følte de at de måtte si mer nei og samtidig ignorere behovene til noen kvinner.

Tait (2008) understreker at mannlige fengselsbetjenter også ble preget av de kvinnelige innsattes nød. Mange unge mannlige betjenter slet med seksuell trakassering og spøk fra kvinnelige innsatte da de begynte. Noe som kan være en forklaring på den raske etableringen av avstand. Kvinnelige betjenter fant det vanskeligere å etablere denne beskyttende avstanden, og viste mer ambivalens ovenfor innsatte. Mange var utslitte og led muligens av compassion fatigue. De hadde i tillegg en tendens til å utvikle et mer fordømmende syn på innsatte.

Her kan kanskje nærhet og relasjon til den innsatte spille en rolle. Dersom fengselsbetjenten kjenner den innsatte godt kan det hende at hen tillater seg å vise et bredere spekter av følelser. I tillegg kan alder og erfaring spille en rolle. Jeg har erfart at det for eldre fengselsbetjenter med lang fartstid kan være mer legitimt å vise følelser som eksempelvis sinne, frustrasjon og irritasjon. Motsatt må kanskje yngre nyutdannede fengselsbetjenter eller aspiranter i større grad holde egne følelser i sjakk for å fremstå profesjonelle. På den andre siden kan individuelle forskjeller i menneskers personlighet kanskje være like avgjørende for hvilke følelser som vises. Dette er spørsmål som jeg vil diskutere ytterligere mot slutten av oppgaven.

Ifølge Isdal (2017, s. 163) blir hjelpere påvirket i mye større grad enn de tror, og de tar med seg mer fra møtene med klientene enn de er klar over. Denne innsikten er viktig for å forstå egne reaksjoner utenfor arbeidet. Isdal (2017, s. 31) understreker at nesten alle hjelpere har fått høre at de må passe på å ikke ta med jobben hjem. Jeg er ikke et unntak. Rådet jeg har fått av både lærere, veiledere, kolleger og ledere gjennom årene som ansatt i kriminalomsorgen har sannsynligvis vært velmenende. Tvert imot argumenterer Isdal (2017, s. 31) for at rådet kan bli en ytterligere belastning fordi det er umulig å ikke ha med jobben hjem. Han hevder at jobben blir med oss hjem, selv om hjelper ikke ønsker det. Det finnes nemlig ingen av og på-knapp for følelser.

Manglende kunnskap og forskning har vært en viktig årsak til at belastningene som ligger i det å hjelpe har blitt oversett (Isdal, 2017, s. 33). Hjelperes vansker har vært et tabu som på lik linje med alle andre tabuer har blitt fortiet, usynliggjort og underkommunisert. Compassion fatigue og utbrenthet har vist seg å være en vanlig grunn til at sykepleiere prøver å komme seg vekk fra «gulvet» gjennom å søke administrative stillinger, videreutdanning og undervisningsjobber (Isdal, 2017, s. 33). Sykepleierne er utbrent og vil bort fra belastningene,

samtidig gjør skammen det umulig for dem å bruke egenerfaringene gjennom kunnskapsformidling. Det er ikke urimelig å tenke at dette også kan gjelde fengselsbetjenter og ledere i kriminalomsorgen.

Som nevnt innledningsvis svarer 2 av 3 nåværende ansatte i kriminalomsorgen at de uavhengig av hva de har opplevd i løpet av sin ansettelsestid, har behov for å snakke med noen om hva de opplever på jobb (Rambøll, 2023, s. 46). Hvem fengselsbetjenter ønsker å snakke med kan være kontekstuell og personavhengig, og vil variere med forhold på arbeidsplassen, alvorlighetsgrad på belastningsreaksjoner, egenskaper hos nærmeste leder og egne preferanser.

Å snakke med kolleger eller nærmeste leder som har inngående forståelse av hva jobben dreier seg om kan for enkelte oppleves nyttig. For andre kan det av ulike årsaker oppleves utilstrekkelig. Noen fengselsbetjenter kan kanskje oppleve at nærmeste leder ikke har kapasitet eller kompetanse. Andre fengselsbetjenter ønsker kanskje ikke å gi nærmeste leder inntrykk av at de ikke «mestrer» jobben, fordi de har behov for å snakke. Den tidligere nevnte Kartleggingen fra Rambøll (2023, s. 46) viser imidlertid at nesten 7 av 10 er helt eller delvis enig i at de kan snakke med sin nærmeste leder om hva de utsettes for på jobb. Nesten 2 av 10 er uenig i dette.

Det er verdt å merke seg at av de 2 av 3 ansatte som behøver noen å snakke med om det de opplever på jobb, er det blant disse en litt høyere andel enn gjennomsnittet som er uenig i påstanden om at de kan snakke med sin nærmeste leder om hva de utsettes for (Rambøll, 2023, s. 46).

Jeg har erfart at mange mellomledere ønsker å ivareta sine ansatte, men at oppfølging av personal nedprioriteres på bakgrunn av manglende kapasitet. En av mange årsaker tror jeg er at mellomledere som følge av kutt i stillinger (avbyråkratiseringsreformen) har fått for mange arbeidsoppgaver. Dersom de ikke har kapasitet til å følge opp påbegynte samtaler, er det kanskje lettere å la være i det hele tatt.

4.3 Hvilke faktorer kan være med å redusere belastningsskader som følge av emosjonelt arbeid i fengsel?

Fengselsbetjenter må på en eller annen måte regulere følelsene sine. Dersom følelsene tar overhånd, kan det fort bli kontraproduktivt. Satt på spissen; hvordan hadde kulturen på arbeidsplassen sett ut dersom det var aksept for at alle kunne være seg selv 100 prosent.

Tait (2008) peker på at mange fengselsbetjenter som jobbet i kvinnefengsler hadde en opplevelse av at opplæringen deres ikke var tilstrekkelig for å håndtere jobben. Begrunnelsen var forekomsten av psykiske lidelser, selvskadning og selvmordsforsøk, i tillegg til graden av engasjement de kvinnelige innsatte krevde av betjentene. Likevel er det ikke nødvendigvis kun riktig opplæring som bidrar til å redusere belastningsskader.

For det første knytter Bang (2004) yrkesstatus til risikoen for utvikling av sekundærtraumatisering. Jeg hadde nylig en samtale med en god kollega hvor vi diskuterte nettopp yrkesstatus. Min kollega delte min opplevelse av å være mindre stolt av fengselsbetjentyrket nå enn før. Det kan kanskje ha en sammenheng med slike presseoppslag: «Sjokkfunn i fengsel- innsatt låst inn på sikkerhetscelle i en uke» (NRK, 2023).

Først og fremst har media og andre kilder blitt hevdet å definere et yrke som mer eller mindre respektert i samfunnet. Hughes (i Nylander & Bruhn, 2020) bruker begrepet «skittent arbeid» for å beskrive mindre aksepterte yrker. I følge Ashfort og Kreiner (1999) tilhører fengselsbetjent denne kategorien. For å opprettholde yrkesstolthet og håndtere stigmaet knyttet til arbeidet kan fengselsbetjenter derfor skape sterke yrkes- eller arbeidskulturer. Dersom de langsiktige konsekvensene av ulike typer emosjonelt arbeid undersøkes nærmere kan kanskje resultatene bidra til å endre syn på fengselsbetjentyrket.

Det kommer frem at mange ansatte i kriminalomsorgen anser kolleger som sine nærmeste venner (Rambøll, 2023, s. 52). Det er ikke nødvendigvis en fordel. Tait (2011) fant en sammenheng mellom ekte omsorgspersoner og tydelige separate liv utenfor fengselet. Dersom «dypt skuespill», altså ekte omsorgspersoner er relatert til jobbtilfredshet og en følelse av personlig prestasjon, slik Bolton og Boyd (2003) hevder, kan kolleger som sine nærmeste venner altså være en ulempe, da den viktigste strategien for privatlivet ditt er å ha et (Pearlman & Saakvitne, 1996, s. 83).

Som tidligere nevnt benytter fengselsbetjenter ifølge Nylander et al (2011) ulike emosjonelle strategier i møte med innsatte. Haavik og Toven (2020) understreker at profesjonell følelsesregulering innebærer å kjenne seg selv, sine typiske reaksjoner og samtidig ha noen strategier for å få tilbake tilstrekkelig kontroll over seg selv. Følelsesregulering handler ikke bare om å dempe følelser- det kan også være å øke følelsesmessig aktivitet for å oppnå en passe følelsesmessig tilstedeværelse. Her kan kanskje Hochschild «overflateskuespill» og «dypskuespill» sees i sammenheng ettersom «overflateskuespill» kan føre til kynisme og fremmedgjøring (Nylander et al, 2011). Haavik og Toven (2020, s. 88) på sin side benytter

«toleransevinduet» som en metafor for å beskrive det spennet av følelsesmessig aktivering som er akkurat passe.

Av plasshensyn vil jeg ikke beskrive «toleransevinduet» i detalj. Haavik og Toven (2020, s. 88) angir at «toleransevinduet» er kjent av mange yrkesgrupper som arbeider med mennesker. Jeg har erfart at det også er tilfelle blant mange fengselsbetjenter. Likevel er det ikke sikkert at flertallet av fengselsbetjenter har et like bevisst og avklart forhold til sitt eget toleransevindu. Jeg har erfart at det tilsynelatende eksisterer store individuelle forskjeller i hvor lett fengselsbetjenter blir aktivert og hva de blir aktivert av. Hvor avklart og trygg fengselsbetjenter er i sitt eget liv kan kanskje sees i sammenheng. Likevel kan det ifølge Haavik og Toven (2020) være bestemte elementer i historiene som fortelles som alltid treffer like hardt.

Betydningen av erkjennelse og aksept for sine egne reaksjoner er et steg i riktig retning mot å regulere seg inn i toleransevinduet igjen. Selv om det kan tenkes at mange fengselsbetjenter erkjenner sine egne reaksjoner er det ikke sikkert kulturen på arbeidsplassen tillater åpenhet rundt det. En «machokultur», hvor holdningen er at fengselsbetjenter «skal tåle alt», kan medvirke til at fengselsbetjenter ikke våger å være åpen om hvordan de har det på jobb. Derimot kan en kultur som tillater fengselsbetjenter å utfordre den etablerte «machokulturen» bidra til å forebygge belastningsskader.

5.0 Avslutning

Litteraturen viser at det er følelsesmessig krevende å jobbe i fengsel. Følelsene som skapes, er mange og varierte. De uttrykkes imidlertid sjelden fritt, tvert imot forsøker fengselsbetjenter å sikre at følelser håndteres «riktig» ved å benytte godt innøvde strategier for å holde uvelkomne følelser i sjakk. Samtidig har jeg funnet at fengselsbetjenter har ulike opplevelser av emosjonelt arbeid i fengsel, og at det emosjonelle arbeidet ikke nødvendigvis oppleves like belastende for alle betjenter. Til tross for at opplevelsen av emosjonelt arbeid i fengsel varierer, viser oppgaven min at ikke alle følelser er like velkomne. Likevel vil jeg understreke betydningen av et arbeidsmiljø hvor fengselsbetjenter tør snakke om belastningene de utsettes for i møte med innsatte.

Og sist, men ikke minst kan kunnskap om at det kan være ulike årsaker til at fengselsbetjenter som jobber med kvinnelige innsatte får belastningsreaksjoner sammenlignet med betjenter

som jobber med mannlige innsatte, bidra til en større åpenhet om belastninger som følge av indirekte traumeeksponering.

6.0 Litteraturliste

- Ashfort, B. E., & Kreiner, G. E. (1999). «How can you do it?» Dirty work and the challenge of constructing a positive identity. *Academy of Management Review*, 24 (3), 413-434.
- Arbeidsmiljøloven. (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bang, S. (2003). Rørt, rammet og rystet. *Faglig vekst gjennom veiledning* Gyldendal Norsk Forlag.
- Bolton SC and Boyd C (2003) Trolley dolly or skilled emotion manager? *Work, Employment and Society* 17: 289-308.
- Braathen, F. (2023, 23. Juni). Jobben hennes er å passe på innsatte i Bredtveit kvinnefengsel. I perioder går alarmen hver dag. *A- Magasinet*, s. 16- 25.
- Bruhn, A., Nylander, P. Å., & Johnsen, B. (2017). From prison guards to ...what? Occupational development of prison officers in Sweden and Norway. *Journal of Scandinavian Studies in Criminology and Crime Prevention*, 18(1), 68-82.
- Crawley, E. M. (2004). Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment & society*, 6(4), 411- 427.
- Crewe, B. (2011). Depth, weight, tightness: Revisiting the pains of imprisonment. *Punishment & Society*, 13(5), 509-529. <https://doi.org/10.1177/1462474511422172>
- Dalland, O. (2021). *Metode og oppgaveskriving* (7. utga) Gyldendal Norsk Forlag.
- Fredwall, T. (2014). *Murer og moral. Et bidrag til forståelsen av fengselsbetjenters profesjonsmoral.* (Doktorgradsavhandling). Fakultet for humaniora og pedagogikk. Universitetet i Agder. <https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/2491174/Murerogmoral.pdf?sequence=1>
- Hellebust, M., Smith, P. S., Lundeberg, I. & Skilbrei, M.-L. (2021). *Lengst inne i fengselet – Kvinnelige innsatte med behov for helsehjelp.* UiO: Institutt for kriminologi

og retts sosiologi. https://www.ldo.no/globalassets/_ldo_2019/_bilder-til-nye-nettsider/rapporter/lengst-inne-i-fengselet.pdf

- Høgstedt, R. (2023). *Grunnbok i belastningspsykologi: Forebygging av primær og sekundærtraumatisering ved psykisk krevende arbeid*. Fagbokforlaget
- Isdal, P. (2017) *Smittet av vold. Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene*. Fagbokforlaget
- Kriminalomsorgens høgskole og utdannings senter KRUS (2023, 17. oktober). *Fengselsbetjentutdanningen*
<https://www.krus.no/fengselsbetjentutdanningen.6251932-511853.html>
- Kriminalomsorgens høgskole og utdannings senter KRUS (2023, 15. oktober). *Opptakskrav til fengselsbetjentutdanningen* <https://www.krus.no/opptakskrav.520927.no.html>
- Liebling, A., Price, D. & Shefer, G. (2012). *The Prison Officer*. Routledge.
- MacIntyre, A. (2007). *After Virtue. A Study in Moral Theory* (3. Utg.). Bloomsbury Academic.
- NOU 2009: 21. (2009). *Adopsjon-til barnets beste- en utredning om de mange ulike sidene ved adopsjon*. Barne- og familiedepartementet.
<https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/nou-2009-21/id579104/?ch=13>
- NRK (2023, 23. mars). Sjøkkfunn i fengsel- innsatt låst inn på sikkerhetscelle i en uke.
<https://www.nrk.no/osloogviken/sivilombudet-slar-alarm-om-bredtveit-fengsel--funnene-er-sa-alvorlige-at-det-ikke-kan-vente-1.16348191>
- Nylander, P-Å. & Bruhn, A. (2020). The emotional labour of prison work. J, Phillips, J, Waters, C, Westaby & A, Fowler (red.), *Emotional labour in Criminal Justice and Criminology* (1st Edition., s. 69- 84). Routledge
- Nylander, P-Å., Lindberg, O & Bruhn, A. (2011). Emotional labour and emotional strain among Swedish prison officers. *European Journal of Criminology*, 8(6), 469-483
- Nytrøen, I. (2021). Krav og forventninger til en fengselsbetjent. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (s.157-171), Fagbokforlaget.

- Pearlman, L. og Saakvitne, K. (1996). *Transforming the pain. A workbook on vicarious traumatization*. New York: W.W. Norton and Company.
- Rambøll, Management. Consulting. (2023). *Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen*.
<https://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/5208374.823.wlj7qjwmjm7zqj/Ramb%C3%B8ll+rapport+-+Kartlegging+av+psykiske+belastningsreaksjoner+blant+ansatte+i+kriminalomsorgen.pdf>
- Rothschild, B., (2006). *Help for the helper*. New York: W.W. Norton & Company.
- Tait, S. (2011). A typology of prison officer approaches to care. *European Journal of Criminology*, 8(6), 440-454
- Tait, S. (2008). Prison officers and gender. In J. Bennet, B. Crewe, & A. Wahidin (Eds.), *Understanding Prison Staff* (pp 65-89). Cullompton: Willan Publishing.
- Sivilombudsmannen. (2016). *Kvinner i fengsel*. https://www.sivilombudet.no/wp-content/uploads/2017/05/Temarapport_Kvinner-i-fengsel.pdf
- Snertingdal, M. I. & Nymo, K. (2021). Innledning. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (s. 14- 22), Fagbokforlaget.
- Snertingdal , M. I (2021). Innsatte og fengselssmerter- fortsatt en aktuell tematikk. I M. I. Snertingdal & K. Nymo (Red.), *Jeg skal bli fengselsbetjent* (s. 173- 188), Fagbokforlaget.
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (2016, 2. desember). *Emosjonelt arbeid og sykefravær*.
<https://stami.no/emosjonelt-arbeid-og-sykefravaer/>
- Statens arbeidsmiljøinstitutt (2023, 2. november). *Emosjonelle krav*.
<https://noa.stami.no/arbeidsmiljofaktorer/krav-kontroll-og-belønning/emosjonelle-krav/>
- St. Meld. Nr. 37 (2007-2008). Straff som virker- mindre kriminalitet- tryggere samfunn- (kriminalomsorgsmelding)

[https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-37-2007-2008-
/id527624/?ch=3](https://www.regjeringen.no/no/dokumenter/stmeld-nr-37-2007-2008-/id527624/?ch=3)

Yrkesetiske retningslinjer for kriminalomsorgen. (2020). Kriminalomsorgen

<https://www.kriminalomsorgen.no/retningslinjer.237912.no.html>

Vedlegg 1: Selvvalgt litteraturliste

Forfatter(e)	Tittel	Forlag / Tidsskrift	År	Kapiteler / Sider	Antall sider
Bang, Susanne	Rørt, rammet og rystet	Gyldendal norsk forlag	2003		213
Crawley, Elaine M	Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons	Punishment & society	2004		16
Høgsted, Rikke	Grunnbok i belastnings- psykologi	Fagbokforlaget	2023		266
Isdal, Per	Smittet av vold	Fagbokforlaget	2017		301
Nylander, Per-Åke og Bruhn, Anders	The emotional labour of prison work	Routledge	2022		13
Nylander, Per-Åke, Lindberg Odd og Bruhn, Anders	Emotional labour and emotional strain among Swedish prison officers	European journal of criminology	2011		15
Rambøll Management Consulting	Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen		2003		149
Rothschild, Babette	Help for the helper	Norton professional	2006		243
Tait, Sarah	Prison officers and gender	Willan Publishing	2008		24

Tait, Sarah	A typology of prison officer approaches to care	European Journal of Criminology	2011		14
					Total: 1254
Dalland, Olav	Metode og oppgaveskriving	Gyldendal norsk forlag	2021		264
					Total: 264