

## **Personalansvarigas attityd till personal med avvikande beteende**

- Vad innebär en persons riskbeteende för organisationen?

C-uppsats av Nicke Beijer 2007

## Innehållsförteckning

Abstract in English .....	3
Sammanfattning .....	3
<b>1. Inledning .....</b>	<b>5</b>
Bakgrund och ämnesval .....	5
<b>2. Syfte .....</b>	<b>7</b>
<b>3. Disposition .....</b>	<b>7</b>
<b>4. Avgränsning.....</b>	<b>8</b>
<b>5. Begrepp och definitioner .....</b>	<b>9</b>
<b>6. Teoretisk bakgrund.....</b>	<b>10</b>
Inledning till den teoretiska bakgrunden .....	10
6.1. Från industrisamhälle till tjänstesamhälle .....	10
6.2. Att bryta mot en norm – Att begå brott.....	11
6.3. Nyttan av kriminalitet.....	12
6.4. Behov av kontroll.....	14
6.5. Att skydda och kontrollera rätt .....	14
6.6. Arbetsgivarnas kontrollmekanismer .....	16
6.7. Varför begår människor brott?.....	17
6.8. Brottsprevention .....	19
6.9. Brottsoffer .....	22
6.10. Tidigare dömda.....	24
<b>7. Metod .....</b>	<b>26</b>
7.1. Metodval .....	26
7.2. Urval .....	27
7.3. Enkäten.....	27
7.5. Förstudie.....	29
7.6. Pilotstudie.....	29
7.7. Bortfallsanalys .....	31
<b>8. Resultat .....</b>	<b>32</b>
<b>9. Diskussion .....</b>	<b>36</b>
9.1. Slutsats .....	40
9.2. Förslag till fortsatta studier .....	41

## 10. Litteraturförteckning ..... 42

### Appendix I. Enkätens följebrev

### Appendix II. Enkäten

Beijer, Nicke (2007). *Personalansvarigas attityd till egen personal med avvikande beteende*. Kristianstad: Institutionen för beteendevetenskap, Högskolan Kristianstad.

### Abstract in English

As the Swedish labour market changes, so does the way companies view their employees. This paper aims to investigate whether the need for companies to maintain a good reputation affects their attitude towards hiring, or dismissing, individuals who the company do not want to be associated with. Which attitude do corporate leaders have towards employees who do not live up to the norms in society? Are there any special kinds of behaviour or crime that are considered worse than others? The result show that crimes (deviances) that are considered unacceptable by the general public are also considered unacceptable by the companies, and that the tolerance towards those with deviant behaviour is low. People sentenced for this kind of crime should therefore experience difficulties to re-establish themselves in the labour market after having served their sentence.

Keyword: Deviant Behavior, Labour market for former convicts. Employer attitudes.

### Sammanfattning

I takt med att den svenska arbetsmarknaden förändras, ändras också synen på den anställde. Denna uppsats ämnar undersöka huruvida företagens behov av att hålla sin yttre fasad i gott skick, påverkar inställningen till att anställa, eller säga upp, de personer som man inte vill att företaget skall förknippas med. Hur ställer sig företagsledare till att deras personal inte lever upp till de normer samhället bär och finns det särskilda typer av beteende eller brottslighet som anses värre eller sämre än något annat? Resultatet visar att brott (avvikelser) som i allmänhet förkastas också förkastas av företagen och att toleransen mot avvikare är låg. Personer dömda för denna typ av brott torde ha stora svårigheter att ånyo etablera sig på arbetsmarknaden efter avtjänat straff.

Nyckelord: Avvikande beteende, Arbetsmarknad för tidigare dömda. Personalansvarigas attityd.



## 1. Inledning

### Bakgrund och ämnesval

Flera tecken tyder på att den svenska arbetsmarknaden befinner sig i ett läge av karaktärsskifte som innebär att den svenske industriarbetaren lämnar verkstadsgolvet för att istället bemanna positioner inom tjänstesektorn. Den "klassiska" produkttillverkningen inom verkstadsindustrin flyttas till låglöneländer i främst Östeuropa och Asien, vilket gör att sektorns behov av arbetskraft på hemmaplan krymper allt mer. Den klassiska tillverkningsindustrin anser sig vidare ha svårt att konkurrera på den alltmer internationellt präglade marknaden, vilket också gjort att en stor del av tillverkningssektorn flyttat ut sin produktion till de ovan nämnda regionerna. Inte sällan har dock huvudkontor, produktutveckling, och andra administrativa funktioner blivit kvar i landet.

Utan att ta ställning till denna utvecklings för- eller nackdelar menar jag att denna utveckling kommer att innebära stora förändringar för den svenska arbetsmarknaden, vilket kommer utspela sig i flera plan och på flera olika sätt. Vidare anser jag det troligt att avtrycken i utvecklingsprocessen kommer stråla ut utanför arbetsmarknaden och ha stor inverkan på andra delar av samhället, till exempel utbildningsväsendet. Förutom dessa mer strukturella frågor, som främst rör samhället på ett politiskt och/eller administrativt plan, kan dessa förändringar innebära mer allmänna ideologiska omställningar. Här jag menar att vissa grupper i samhället kommer att ställas inför stora prövningar och påfrestningar. Detta gäller främst de individer som från början haft svårt att hävda sin samhällliga rätt, i synnerhet på arbetsmarknaden, dessa individer kommer i detta scenario möta en än hårdare verklighet. Då det nya tjänstemannabaserade och tjänstepräglade yrkeslivet, liksom den tillhörande arbetsmarknaden, utvecklas vidare i denna riktning riskerar enligt mitt förmenade vissa individer och grupper exkluderas från arbetsmarknaden *enbart* på grund av att de inte längre passar in i det nya system som här etableras.

Intresset för nämnda frågor, samhällsutveckling med stratifierande effekter, samhällets klasser och (de eventuella) skikten dem emellan, sammantaget med brottets och kriminalitetens effekter på samhällets och människans strukturer, har varit drivande för mig i detta arbete.

Bakgrunden till min arbetshypotes är en tanke om att när företagen i större utsträckning än tidigare utför tjänster gentemot sina kunder på ett mer personligt plan, kommer företagen (tillika arbetsgivarna) uppfatta det som än viktigare att ha en korrekt yttre profil. De levererande företagen har inte råd att "svärta ner sig" med personalgrupper bestående av kriminellt belastade individer, individer med missbruksproblem etc. Att inneha ett stort förtroendekapital och framstå som trovärdig, ärlig och resolut gentemot sin kundkrets är primärt. Det är av största vikt för entreprenörerna att visa att kvalitén i det utförda arbetet inte bara innebär ett bra resultat utan även att det har utförts av rätt personer. Med "rätt personer" menar jag här lågriskpersoner, d.v.s. individer som inte avviker i ett eller annat avseende. Det skall inte finnas anledning för kunden att bekymra sig över huruvida uppdragstagaren etiskt överensstämmer med kundens vedertagna värderingar. Kravet på god vandel hos dem som utför tjänsterna är högt och kommer sannolikt bestå. Företagen är tuffare än tidigare och kommer att se ännu tuffare på individer (personal) i framtiden som avviker i beteende som innebär kriminalitet och/eller missbruk. Framtiden för denna grupp, enligt detta

scenario, exkluderade individer innebär enligt mitt förmenande att det sannolikt kommer att bli avsevärt svårare att få ett arbete, men även att behålla en redan etablerad tjänst. Vilket i så fall skulle *sammanfalla* med företagets vilja att framstå med hög trovärdighet gentemot yttervärlden.

Konkret innebär detta att arbetsgivaren i samband med anställningen i större utsträckning än tidigare har anledning att nyttja de kontrollinstrument som erbjuds för att inte riskera att anställa "fel" person. Samhället har enligt mitt förmenande anledning att ifrågasätta huruvida dessa verktyg sammanfaller med en god etisk syn på arbetsmarknadens parter. Vi riskerar annars att kontrollapparaturen kring anställningsförfarandet avsevärt ökar i omfattning vilket minskar den personliga friheten gentemot arbetsgivare och blivande kollegor. Genom en ökad genomlysning av den arbetsökande med hjälp av registerutdrag, psykologiska tester, medicinska undersökningar etc. riskerar också samhällets olycksbarn att helt ställas utanför arbetsmarknaden. Jag menar att det är av stor vikt att de etiska aspekterna stadfästs, i positiv anda, i företags- och organisationskulturerna med tanke på fortskridande teknisk och medicinsk utveckling, som i denna diskussion är viktig att hålla i minnet.

Vid en sammanfattning av ovan resonemang kan man anta att kontrollen av arbetarna kommer att öka, men framförallt kommer toleransen mot avvikaren avsevärt att minska. Det senare innebär i praktiken att den avvikande arbetaren inte får någon andra chans, men också att handlingar som sker utanför arbetet kan komma att ligga som underlag för arbetsgivaren att skilja den anställda från fortsatt anställning.

## 2. Syfte

Denna uppsats har två huvudsakliga syften. Dels är målet att försöka inhämta en förståelse för hur personalansvariga tacklar problemet med personal som gör sig skyldiga till brott, men också hur man ser på det faktum att en brottsbelastad person kan komma att förknippas med företaget som namn och organisation. Den uppmärksamme läsaren kanske nu undrar varför titeln implicit anspelar på brottslighet men att detta inte kommer till explicit uttryck, utan formuleras med begreppet avvikande beteende. Det är viktigt att komma ihåg att begreppet *brott* tangerar en annan diskussion, disciplin och problematik, vilket behandlas nedan under rubriken *Att bryta mot en norm – Att begå brott* (Sid. 11). Att välja bort brottsassociationen i ett tidigt skede (d.v.s. redan vid uppsatsens titulering), öppnas möjligheten för en "mjukare" men vidare definition av normbrytande beteende som det avvikande ditot innebär. Definitionen är också beteendevetenskaplig och inte juridisk. Målet är följaktligen att undersöka och försöka utröna vilken *attityd* personer i ledande ställning har till personal som begår (norm)brott mot det egna företaget och företagets kunder, men också brott begångna där relation till arbetet saknas, bortsett från gärningsmannens anställning.

## 3. Disposition

Denna uppsats disponeras enligt följande; Efter inledningen och presentationen av min arbetshypotes ovan och avgränsningen nedan, följer en teoretisk bakgrund. Den teoretiska bakgrunden är tämligen omfattande och behandlar synen på brottslingen, olika kriminologiska teorier, d.v.s. hur och varför kriminalitet uppstår. Vidare bearbetas den vetenskapliga synen på brottsoffer och olika former av brottsprevention. Det är min förhoppning att läsaren läser teoriavsnittet och samtidigt försöker hålla i minnet att dessa teorier kommer att kopplas samman i en arbetsgivarkontext. De kriminologiska teorierna bär tyvärr sällan denna koppling då de genereras och appliceringen gentemot ekonomiska organisationer, företag etc. är därmed inte helt okomplicerad. Därpå redovisas min metod och undersökningens resultat. Kopplingen gentemot arbetsgivaren framstår tydligare eftersom framförallt frågeställningarna till respondenterna bearbetas. Uppsatsen avslutas med en diskussion kring undersökningens resultat återkopplat mot de tidigare presenterade teorierna. Enkäten bifogas i sin helhet i appendix II.

## 4. Avgränsning

### *Fakultet och disciplin*

En uppsats som denna har inte sällan stöd i flera olika ämnesområden och vetenskapliga discipliner. I det här fallet ligger närmast till hands att nämna fyra huvudsakliga områden; den beteendevetenskapliga, den juridiska, den marknadsföringsmässiga samt den företagsekonomiska. Då denna uppsats arbetats fram genom den sociologiska institutionen kommer följaktligen fokus ligga inom denna disciplin. Det innebär inte att aspekter som tangerar de kringliggande områdena helt kommer att negligeras, normer kommer exempelvis att diskuteras utifrån juridiska perspektiv och paradigmen, men den juridiska diskussionen är inte den primära. Motsvarande förhållningssätt gäller de övriga ämnesinriktningarna. Det innebär däremot att exempelvis fördjupningar i ekonomiska risktaganden och konsekvenser av dessa inte kommer att beröras liksom aspekter på om "hjälpinsatsen" som företaget kan bidra med ger företaget good-will-poäng i marknadsföringsaspekt.

### *Missbruk*

Vidare ämnar denna uppsats, med ovan definition på avvikande beteende, således utreda attityden hos personalansvariga då deras personal utvecklar eller har utvecklat ett avvikande beteende. Eftersom detta begrepp inkluderar missbruk måste här ske en avgränsning.

Det avvikande beteendet inkluderar enligt ovan även missbruksproblematiken. Jag har i denna uppsats för avsikt att lämna missbruksdelen därhän. Orsaken härtill är flera. Dels är missbruket en annan problematik samtidigt som man måste vara medveten om att kriminalitet och missbruk är intimt sammanbundet, missbruket *är* en kriminogen faktor. Diskussionen riskerar att leda till en "hönan eller ägget"-argumentation. Alltså, är det missbruket som orsakar brottsbenägenheten eller omvänt? Dels är åtgärder och reaktionen från omgivning och samhälle vitt skilda. En arbetsgivare har ett stort rehabiliteringsansvar gentemot en (alkohol)missbrukare, detta ansvar är närmast obefintligt då det gäller annan typ av missbruk till exempel mat- och spelmissbruk. Å ena sidan är detta närmast en självklarhet då till exempel narkotikamissbruket i sig är kriminaliserat, å andra sidan menar flera rehabiliteringsinstanser att missbruksproblematiken är den samma. Det som skiljer missbrukare åt är vad (varan, medlet eller drogen) som missbrukas. Inte sällan är missbruket skamfyllt och värt för missbrukaren att dölja; vissa brott fördöms men andra bemöts med likgiltighet eller tyst acceptans. Jag menar att ett brott uppfattas av gemene man mer som ett aktivt val, missbrukets beroendeproblematik målar däremot ofta upp en bild av att individen står utan val eller är omedveten om sin situation. Missbruk kommer att kort diskuteras i vissa avsnitt, men fokus ligger då inte på missbruket som beroendeproblematik utan mer i en diskussion rörande förtroenden, missbruk utifrån personlighet och offerskap. Vidare är definitionen av missbruk komplex, mångdimensionell och fylld med komponenter som riskerar att resonemanget svävar bort från kopplingen gentemot en arbetsgivare. Missbruk har mycket starka statistiska såväl som reella samband med kriminella handlingar, samtidigt förtjänar missbruksdelen större uppmärksamhet än vad jag här kan erbjuda.



### *Arbetsgivarens intressen*

Vidare avser jag att koncentrera resonemanget till det avvikande beteende som kopplas till ett arbetsgivarintresse. Detta inkluderar individens uppträdande och agerande i arbetet, interaktionen med arbetskamrater och lojalitetsförhållanden mot organisationen. Som jag utförligare kommer resonera kring, menar jag att arbetsgivaren har ett intresse av sin personals förehavanden även utanför arbetet och det är i första hand beteendet *gentemot* arbetsgivaren som här kommer att visas intresse.

## 5. Begrepp och definitioner

I så gott som all vetenskaplig diskussion finns termer som för den oinvigde kan förefalla förvirrande eller synonyma med vardagliga begrepp. Vissa definitioner är också vida omfattande och inkluderar fler moment än vad som fortsättningsvis diskuteras. Av denna anledning kommer här de mest centrala begreppen för denna uppsats att närmare definieras och förklaras innan de mer ämnes-specifika teorierna angrips.

### *Det avvikande beteendet*

Såsom titeln antyder handlar detta arbete om personalansvarigas attityd till personal med avvikande beteende, följaktligen är det av stor vikt att definiera detta begrepp.

Avvikande beteende är ett samlingsnamn för det beteende som går utanför samhällets normer. Ofta sker denna normalisering genom kulturen och individerna socialiseras in i en medvetenhet i vilket beteende som är önskvärt och inte. Det man i vanliga livet definierar som att man "gjort bort sig" är inte sällan en subtil korrigerande då omgivningen reagerat på personens beteende och på ett eller annat sätt krävt rättning. En mycket förenklad definition på en avvikare, är en person som nonchalerar dessa krav.

Avvikande beteende i mer vetenskaplig diskurs handlar om situationen då individen "väljer" att stå utanför samhällets gemenskap genom sin livsföring. I svensk terminologi hänvisas ofta till den anglosaxiska termen *Deviant Behavior*, som främst inkluderar kriminalitet och missbruk samt vissa traditionellt kända krimonogena förstadier, som exempelvis skolk. Vidare framförs emellanåt definitionen *socialt avvikande beteende* som är ett vidare begrepp. I denna definition inkluderas tonårsaborter och hemlöshet, men även psykisk sjukdom och andra handikapp.

Jag har valt att hålla detta arbete inom den förstnämnda definitionen, vilken också är mer vanlig i svensk sociologisk/kriminologisk litteratur. Orsaken till detta är framförallt den senare definitionens utvidgade ramverk som gör avgränsningen mer komplicerad.

## 6. Teoretisk bakgrund

### Inledning till den teoretiska bakgrunden

Detta avsnitt som här presenteras avser att för läsaren ge en översiktsbild av sociologisk och kriminologisk teorigrund avseende hur organisationer och dess representanter ser på avvikande beteende. Läsaren kommer att få ta del teorier som förklarar varför brott uppstår och hur samhället, organisationer och individer skyddar sig mot att falla offer för avvikare. Vidare berörs även synen på offret, offrets skuld eller medgärningskap. Jag har valt att beskriva denna teoridel i ett sammanhang med början i att läsaren får ta del av den samhällsutveckling som jag menar har och kommer innebära en konkurrensutsättning av främst tjänster inom arbetarklassen, vilket kommer visa sig ha betydelse för brottsutvecklingen. Läsaren kommer också att ta del av synen på arbetaren (den anställde) i en historisk jämförelse och innebörden av arbetsgivarens kontrollmetoder och syften. Teorierna i sig innebär inte sällan ett "paradigmval" vilket innebär att sättet att se på samhälle och individ avspeglar sättet att se på gärningsman och offer, vilket i sin tur återspeglar val av skyddsmetod, rehabiliteringsalternativ osv. Som läsaren kommer att erfara medför en viss syn på gärningsmannen ett antal specifika skyddsmetoder. För att ge innehållet rättvisa måste en marxistisk orsaksteori beskrivas gentemot ett teorival för problemlösning inom samma paradigm. Som läsaren därför kommer upptäcka beskrivs och förklaras vissa begrepp på flera olika sätt beroende på sammanhang och kontext. Min förhoppning är att teoriavsnittet, trots sin volym, uppfattas komplett och greppbart och överskådligt.

### 6.1. Från industrisamhälle till tjänstesamhälle

Flera tecken tyder på att det svenska tillverkningsindustrisamhället stegvis växlas ut och ersätts av en sektor som i först hand bygger på leverans av tjänster (Castro 1992:200-f). Den svenska tillverkningsindustrin ersätts således successivt av företag som levererar mjukvaror och tjänster, istället för fysiskt sammansatta produkter. Orsaken till detta förhållande anses vara flera, men framförallt framhålls den i internationellt perspektiv sett, förhållandevis höga personalkostnad som svenska arbetare medför, parallellt med en intensiv teknisk utveckling. Mer konkurrenskraftiga i lönesammanhang anses de östeuropeiska och asiatiska nationerna vara. Ett flertal anläggningar som drivits av storföretag i Sverige såsom exempelvis Elektrolux i Västervik, Lear i Bengtsfors och Continental i Gislaved har under de senaste åren flyttat utomlands. Naturligtvis drabbas underleverantörers anställda av en eftervåg då även de mister sina arbeten och de drabbade orterna har ofta haft stora problem att ersätta de förlorade arbetstillfällena (Sjösten 2005). Strukturen i det svenska arbetslivet har också förändrats stort, främst med tanke på de tekniska framstegen, eller intrången, i allt fler yrkeskategorier. Adler-Karlsson (1979:95) pekar bland annat på att "yrkesarvet" i det agrara samhället närmast är utplånat, sönerna ärver inte sina fäders sysslor, snarare kommer de avverka fyra-fem arbeten under sitt yrkesliv. Det moderna arbetslivet är långt ifrån det statiska som gällde i det historiska samhället. Tjänstemannasektorns fackförbund Unionen menar i en debattartikel sommaren 2008 att den svenska sysselsättningen övervägande är tjänstebaserad. I artikeln pekar man på att 80 % av landets nystartade företag är tjänstebaserade och nästan lika stor del av befolkningen sysselsätts

inom sektorn som tillika står för halva Sveriges samlade BNP och en fjärdedel av exporten. ([https://www.unionen.se/Temp\\_lates/News \\_\\_\\_\\_38205.aspx](https://www.unionen.se/Temp_lates/News____38205.aspx) 2008-08-02.)

Vad detta förhållande innebär för den svenska arbetsmarknaden på längre sikt råder det delade meningar om. Enligt vissa röster, från exempelvis organisationen Svenskt Näringsliv, medför detta att den svenska befolkningen måste utbildas bättre för att möta nya behov (Svenskt Näringsliv 2006:68). Det blir få platser kvar på de lägre tjänsterna, men omvänt innebär detta att tjänstemannasektorn inom storföretagen får ett uppsving eftersom forskning och produktutveckling etc. blir kvar på svensk mark. Alla fackförbund applåderar inte utvecklingen, dels för att arbetstillfällena inom industrin anses minska, men också för att industrisektorn i stort blir mindre, vilket leder till en än mer stereotyp arbetsmarknad.

Konverteringen från industrisamhälle till ett tjänstebaserat dito medför många förändringar som spänner över hela samhällsstrukturen. Dels sker förändringar på utbildningssystem i linje med exempelvis Svenskt Näringslivs önskemål ovan då arbetsgivare efterfrågar nya kunskaper och färdigheter. Lagar och regelförändringar efterfrågas eftersom företagen möter nya krav från såväl kunder, arbetstagare och fackförbund. Det är vidare troligt att branscher som idag befinner sig i periferin av dessa förändringsbenägna företag, som exempelvis transport- och logistikbranschen, kommer att påverkas avsevärt genom en kraftigt ökande efterfrågan på deras tjänster. Dessa branscher kommer att behöva förstärkningar i takt med att tillverkare och slutkund befinner sig på större geografiska avstånd, liksom tekniska system är i behov av kommunikationslösningar för att förflytta större datamängder snabbare och längre. Kundernas tillgänglighetskrav resulterar i fler kvällsöppna butiker och dygnetruntbemannade serviceställen. Förändringarna i samhället avspeglas således på arbetsmarknaden och behovet av vissa typer av arbetskraft kommer att minska, samtidigt som andra sektioner kraftigt kommer att öka. Sannolikt kommer detta medföra förändrade kravprofiler på arbetskraften. En förändring som ligger i linje med denna utveckling är förutom andra utbildningar och andra erfarenheter sannolikt även krav på den anställdes person och vandel.

## 6.2. Att bryta mot en norm – Att begå brott

Även om diskussionen hitintills främst handlat om normer och gränsöverskridanden är den juridiska definitionen inte alls oviktig. Juridiskt sett är brott en handling som regleras genom lag. Första paragrafen i brottsbalken lyder: "Brott är en gärning som är beskriven i denna balk eller i annan lag..." (SFS 1962:700, BrB 1:1) vilket således innebär att om handlingen inte är reglerad är den inte heller kriminaliserad i juridisk mening. Det är dock viktigt att hålla i minnet att den juridiska definitionen på brott är följden av en samhällsutveckling, genom att handlingar (gärningar) kommer till och faller ifrån den juridiska författningen. Det vill säga att handlingar kriminaliseras och avkriminaliseras löpande. Nya lagar kommer till allt efter behov och/eller befolkningens och samhällets "efterfrågan". Detta innebär att den juridiska definitionen inte kan sägas vara fullständig eller statisk. En lagreglering uppstår som en reaktion på ett icke önskvärt beteende för att handlingen bryter den kollektiva normen. Träffsäkert uttryckt innebär detta att "... *handlingen upprör oss inte för att den är brottslig utan den är brottslig därför att den upprör oss*" (Hilte 1996:58). Detta innebär i sin tur att gemene man, medvetet eller ej, sannolikt förkastat handlingen innan den kriminaliserats eller utan att han vet om att handlingen är att betrakta som kriminell. Adler-Karlsson (1979) ger begreppet ytterligare en dimension då han för in moralen parallellt med normbrott och juridik. Han menar att *moralen är en känsla* för det tillåtna. "Lagen är det skrivna, det som straffas av samhället. Moralerna är det kända, det som straffas med dåligt samvete eller omgivningens ogillande och förakt..." (1979:30) och fortsätter med en historisk exposé där bondesamhällets moral och lag var helt analog. Det var

inte möjligt att göra något lagligt men moraliskt förkastligt, och vise versa. Orsaken till detta förhållande menar Adler-Karlsson berodde på samhällets mer långsamma takt och prägel av det oförändliga, "Lag och moral var ett i det gamla samhället..." (1979:30).

Ett avvikande beteende är därmed främst reglerat genom detta paradigm som kulturell värdering, vilket ger avtryck i samhällsstrukturerna och inte i första hand omvänt. Att icke önskvärda gärningar kriminaliseras är ett sätt att stadfästa värderingen genom att normer förstärks och bevaras i ett samhällssystem, vilket säkerställer att värderingar överförs mellan generationer. Det som nu sagts kan också uttryckas i *horisontell* eller *vertikal* rättskipning (Christie 2004:128-f). Det senare innebär en juridisk och instrumentell angreppsvinkel där "brus" eller "irrationella" förhållanden i handlingen måste rensas bort för att en lagrumsbestämning skall vara möjlig. Det är mycket få händelser som är tillräckligt lika i den här bemärkelsen. Systemet borgar för att det skall vara möjligt att göra en professionell och likvärdig bedömning av händelseförloppet. Brott i den här diskursen är sålunda framförallt brott mot skriften. Men, som Christie också påtalar; "Utan att bortse från det mesta, kan inte avgöranden betraktas som lika" (Christie 2004:131). Det är inte möjligt att skapa likvärdiga beskrivningar utan att skala bort stora mängder information som utgör den unika handlingen. En unik handling är i detta avseende svårhanterlig.

För att nämna något om den horisontella rättskipningen menar Christie vidare att den fungerar analogt med det historiska rättsystemet från de gamla bysamhällena. Kombattanterna känner varandra, är beroende av varandra och relevansen styrs av de inblandade, vilket gör att historiska trådar är långt från irrelevanta, bruset filtreras inte bort på samma sätt. Detta beroende gör att man inte kan fly själv eller deportera sin antagonist, vilket i sin tur gör att intresset för förlikning, framtida och gemensamma lösningar blir grundförutsättningar då den förorättade skall kompenseras. För kompensationen är, i motsats till fallet vid en vertikal rättskipning, central vid horisontell dito.

När man talar om brott och rättskipning är det också av betydelse att komma ihåg den moraliska aspekten och att en avsevärd del av vår juridiska disciplin härstammar från en teologisk rätt. En rätt som i stort har tonat av. I dag är juridiken dominerande där begrepp som "rätt", "skyldighet", "gällande" o.s.v. har en klar juridisk klang (Hertzberg 2005:207). I ett mer historiskt perspektiv, där prästerskapet var den styrande institutionen, hade de religiösa lagarna dominans.

Allt detta sammanfaller i en skål innehållande etik, moral, normer och juridiska lagar. Ett moraliskt klandervärd beteende kan likväl vara oetiskt vilket i sin tur sannolikt kriminaliserats och därmed blir otillåtet även i juridisk mening. Till detta kommer normer som kan etableras av det juridiska systemet.

### 6.3. Nyttan av kriminalitet

Nu skall man inte luras till att tro att alla normbrott och all kriminalitet enbart är av ondo. Tvärtom har kriminalitet flera nyttobetonade funktioner i samhället, naturligtvis inom rimliga gränser. Man kan börja med att påminna sig kriminaliteten i ett historiskt perspektiv. Verksamheter som var förbjudna, eller handlingar förlagda med visst påbud, var inte sällan de som ägnade ge skydd åt sittande regent. Detta inkluderade att befolkningen talade illa om sin styrelseman. Samhällsomstörtande verksamhet, som detta ofta klassades som, var strängeligen otillåtet och påföljderna var allt annat än humana. De personer som trotsade dessa påbud kan anses ha verkat för dagens demokratiska samhälle, på samma sätt som dagens olika motståndsrörelser öppnar ögonen på sin

omvärld som emellanåt regerar på önskvärt sätt. Kriminaliteten har därigenom en drivande och tänjande effekt på samhället genom att det etablerade ifrågasätts. På sätt och vis är ju kriminalpolitiken kärnan, dess mönster framträder tydligt då man studerar fångantalet i Polen under 1900-talet. Åren innan muren mellan öst och väst föll hade Polen ungefär 110 000 interner. 1989 faller muren och antalet internerade sjunker snabbt, som lägst till 40 000. 10 år senare, efter att *Solidaritet* lämnat ifrån sig makten, stiger antalet interner igen för att 2002 vara uppe på en nivå av drygt 81 000. Antalet internerade personer svänger sålunda kraftigt efter vem som för tillfället bär makten; landets ledning internerar sina motståndare. Men när det sker ett maktskifte frigges de tidigare politiska fångarna, nya normer byggs upp, vilket innebär nya grupper av internerade o.s.v. (Christie 2004:106-f). Därmed bör man fråga sig om inte handlingarna är konstanta och normerna i ett kriminalpolitiskt sammanhang förändras. Christie menar att kriminalitet genom detta kan ses som en naturresurs, där samhället "väljer" hur mycket man vill utvinna (ibid. 28).

Den andra sidan av kriminalitetens "nytta" är normförstärkningen. Genom att vissa individer bryter mot den etablerade normen kan de som inte gör det, de *normala*, förstärka sin gruppkänsla och därmed befästa gällande norm än mer. Ett bra exempel på denna normförstärkande effekt har lagen mot barnaga. Ett tillstånd i samhället där våld mot barn inte accepterades och "rätten" att fostra sina barn med våld reducerades genom lagstiftning. Lagen ger en markering om att samhällets acceptans inte längre finns, de som "håller med" lagen får sin uppfattning förstärkt genom kriminaliseringen, vidare legaliseras ett samhällsingripande mot dem som fortsätter normbrottet (Hydén 2001). Ett fenomen som barnaga är till en början inte kriminellt, men blir detta genom samhällsprocesser av acceptans eller avståndstagande.

Detta leder till ett vidare resonemang som uttrycker kritik mot att kriminalitet som begrepp *är* eller *innebär* något. Som nämndes ovan menar Christie att kriminaliteten kan liknas vid en naturresurs där utvinningen av densamma är det som "ger" kriminaliteten statistiska siffror. Christie menar dock vidare att kriminalitet är något som människan själv producerar, framförallt genom främlingskap (Christie 1993:22-f). Hans argumentation går i korthet ut på att det närmast är omöjligt att kriminalisera ett beteende som någon mycket närstående ägnar sig åt, vilket han menar beror på att man känner individen allt för väl. Man känner till behoven, humöret, de bakomliggande orsakerna/förklaringarna o.s.v. När det gäller främlingar saknas denna vetskap, det är detta som gör att handlingen och individen går att betrakta som kriminell. Christie är inte ensam om detta synsätt. Forslund menar att handlingen och personen är intimt sammankopplade med situationen, en omoralisk handling accepteras också efter dess omständigheter (Forslund 2005:119).

Detta förhållande avspeglas också i brottsbalkens straffbefriande reglering där handlingar utförda under nöd är påföljdsbefriade i den mening att nödhandling inte betraktas som brott. Detsamma gäller vid *uppfattad* nödsituation, d.v.s. när gärningen utförts i en situation där nöd inte föregick, men handlaren uppfattade att han befann sig i nöd, så kallad putativt nödvärn (Wennberg 2005:40). Forslund menar vidare, i likhet med det putativa nödvärnet, att det är svårt att moraliskt förkasta en handling som utförts under dessa omständigheter. Är gärningsmannen själv helt befriad från moralisk skuld, eftersom han anser sig ha handlat enligt gällande normer, är det komplicerat att fullständigt förkasta personens handling (Forslund 2005).

#### 6.4. Behov av kontroll

Kontroll är ett naturligt inslag i människans natur, behovet av kontroll är också individuellt. I alla tider har man nyttjat olika former av kontroll och i olika syften. Historiskt sett har kontrollen varit starkt förknippad med olika disciplinära mål. Kontroll, makt och styrning är intimt sammanbundet och inte alltid helt lätt att särskilja. I dag har vi andra kontrollinstrument än våra förfäder, men man skall inte bara därför föranledas att tro att vi kontrollerar andra saker. I ett arbetsliv vill företagen vara säkra på att de får valuta för den lön som utbetalas, om kontrollen av sin personal sker via stämpelur, resultatberäknade ackord eller försäljningskvoter, indikerar detta bara metodskillnader, kontrollen består. Foucault beskriver kontrollen av arbetaren utifrån arbetsgivarperspektivet under början av 1800-talet, "Den utmätta och betalade tiden skall också vara ren tid, utan skavanker och av god kvalitet..." (2003:153).

För att minska sin osäkerhet kan arbetsgivare som sagt ta till ett antal olika metoder. Enkelt uttryckt bör en hög osäkerhets känsla skapa ett mer omfattande skydds-, och därmed, kontrollbehov. Behovet av kontroll följer därmed linjärt en slags allmän riskkalkyl. Kontrollen i sig måste dock möta någon form av proportionalitet för att verka befogad. I sammanhanget har den tekniska och medicinska utvecklingen stor inverkan på vad som kan anses etiskt korrekt. Jag menar att problemet idag är på många sätt bakvänt, man kan betydligt mer än vad man bör eller vad man tillåts när det avser kontroller av individer, i den här kontexten - då individer är eller skall anställas.

#### 6.5. Att skydda och kontrollera rätt

Arbetsgivarna har behov av kontroll. Det råder inget större tvivel kring detta, men kontrollapparaturen måste anpassas efter rådande förhållanden. Med hänvisning till den omstrukturering som industrisamhället och arbetsmarknaden står inför, vilket inledningsvis berördes, innebär detta att arbetsgivarna bör flytta fokus av sin bevakning. Från artefakter, materia och tillverkningsprocesser till kunskaps och informationsenheter, d.v.s. individerna i sin personalstyrka. När företaget i första hand tillhandahåller tjänster och kunskap sitter företagets absoluta kapital hos eller i personalen (Svensson 1999:27). Det är närmast av tradition och bekvämlighet som de tekniska och mekaniska lösningarna ligger näst till hands när säkerhet diskuteras, de "sociala" och mentala lösningarna är ofta avlägsna.

Enligt Svensson är det viktigaste projektet i ett säkerhetsarbete, vilket kontroll- och skyddsmekanismer är en del av, att föra upp "tänket" på dagordningen. Som säkerhetsansvarig för ett företag är det enligt Svensson av stor vikt att väcka medarbetarnas tanke på vissa hypotetiska scenarion, för att därigenom skaffa sig beredskap och handlingsplaner. Denna beredskap och medvetenhet höjer den reella säkerheten avsevärt, dessutom till en mycket rimlig kostnad. Han menar att konsekvenserna av att känslig information eller personal med viss nyckelkompetens lämnar företaget kan vara mer allvarligt än strömavbrott och produktionsstopp. Vidare, "Fantasin är det bästa redskapet när man mer i detalj skall identifiera de hot som finns" (Svensson 1999:28). Det gäller också att försöka se att dessa hot och orosmoln mer ofta, är inre och strukturella än yttre och kriminella. I en världsomspännande studie med 5 521 deltagande företag visade det sig att närmare hälften utsatts för ekonomisk brottslighet. Av de utsatta var i nästan hälften av fallen gärningsmannen anställd vid företaget (Larsson 3/2006).

Denna skydds- och riskinventering kräver naturligtvis sina avvägningar. Går ett säkerhetsarbete över styr, hamnar man i en fascistisk kontrollorganisation som förlorar all gemytlighet. Detta strider inte bara mot en mängd modern ledarskapsteori, det innebär också att organisationen ganska snabbt

förlorar sina medarbetare. Enligt samma retorik som att *kedjan inte är starkare än dess svagaste länk är säkerheten inte högre än den enskilde arbetarens medvetande*. Det är lätt att tilltron till de tekniska lösningarna överdrivs, det är viktigt att hålla i minnet att ett rigoröst system som inte tas på allvar är mindre säkert än ett enklare system som alla förlikar sig med. Säkerhetssystem som skall förhindra obehörig passage undergrävs lätt av "den öppna dörrens problematik" dvs. den kollegiala gesten att man håller dörren för sin arbetskamrat. Det är naturligt för flertalet att göra detta, men hur många på en större arbetsplats är helt säkra på att den de släpper in är behörig just denna dag?

Företagen måste dels skydda och ta hand om sin personal, men också skydda sin information *från* sin personal. Det senare innebär att man inom företaget bör ha kontroll över vilka som har tillgång till viss information, dennes yttre kontakter o.s.v. Målet är två. Dels att förhindra dränage (spioneri), men också att knyta personalen än närmare företaget för att inte kompetens går förlorad genom att personen själv väljer att sluta sin anställning (Koskinen 2006:15). Flertalet företag anstränger sig i överkant för att skydda sig mot yttre hot genom inbrottskydd och larm, samtidigt som det reella problemet likväl kan vara den egna personalen som dränerar företaget på ovan nämnda kunskap (Svensson 1999:37), vilket ger en bild där personalvård och informationskydd bör verka analogt.

Problematiken i det här avseendet är att arbetsgivarens kontrollbehov inte får inskränka den anställdes liv och leverne. Naturligt är att arbetsgivaren vill få ut så stor nytta som möjligt av sin personal (jfr citatet från Foucault, andra stycket på sidan 14). Jackson och Carter (2002:212) menar att arbetsgivarna alltid haft detta intresse, vilket varit kopplat till företagets behov av att säkerställa ett maximalt uttag av den arbetskraft man betalar för. De exemplifierar detta genom regler och värderingar som ställer krav på att personalen inställer sig i nyktert skick, motverkar fysiska skador genom att inte ägna sig åt extrema aktiviteter på sin fritid och att man verkar för att leva ett sunt liv. Ändock går det inte att komma ifrån att gränsdragningen mellan arbetsliv och privatliv är svår, eller meningslös. Regler på arbetsplatsen påverkar privatlivet. Att av säkerhetsskäl inte tillåta långt hår på arbetsplatsen, innebär givetvis klara svårigheter att ha långt hår under sin fritid.

Det handlar till syvende och sist om *etiska överväganden*. Enligt Koskinen (2006) har de etiska tankegångarna inom affärsvärlden varierat genom tiderna. Under fabrikspatronens tid i industrialismens barndom var de etiska hänsynen stora. Inte gentemot arbetstagarna, där brister i arbetsmiljön och de ekonomiska klyftorna var enorma, men hänsynen affärsmännen emellan. Att sluta avtal med en opålitlig motpart var inte att tänka på. Beträktades brukspatronen som opålitlig kunde hela samhällets framtid stå i gungning (Koskinen 2006:11). Under 1980-talet var bilden annorlunda. Etiska överväganden och affärsverksamhet gick inte att kombinera. Under 1990-talet svänger attityden tillbaka till ett mer etikanpassat klimat, mest beroende på en kundopinion som förutom kvalitetsmässigt korrekta produkter även räknar in hur dessa produkter tillverkats (ibid. 15). Ett företags samhällsansvar, liksom att "... ge en positiv bild av företaget utåt ständigt måste prioriteras av chefer med ansvar för externa förbindelser" (Henderson 2002:182) indikerar att företagets utstrålning inte kan åsidosättas. Koskinen (2006) menar vidare att då det uppstår konkurrens även om arbetstagarna vilket tvingar företagen till ytterligare etiska överväganden.

## 6.6. Arbetsgivarnas kontrollmekanismer

Den moderne arbetsgivaren har flera strängar på sin lyra för att skapa sig en god bild av den person han står att anställa. En grunduppfattning av den sökandes person och kvalitéer får nog arbetsgivaren in via de traditionella anställningsförfarandena såsom intervjuer, skriftliga ansökningshandlingar och referenser.

I vissa yrken finns naturligt vissa formkrav såsom behörigheter, legitimering etc. som den anställda behöver för att ha rätt att utföra arbetet. Till detta finns också vissa branschkrav där kategorier av personal enligt lag måste visa upp sin godaandel genom polisiära registerutdrag. Hit räknas bland andra personal inom rättsvårdande myndigheter, bevaknings- och taxiföretag, skola och barnomsorg. De senare blir tillsammans med personalgrupper inom vårdkategorin fler för varje år (Svt Text & Webb 2007). Kraven, då detta är ett reellt krav, kring registerutdragen innebär att arbetsgivaren inte får anställa en person utan att se ett giltigt utdrag. I förarbetarna till dessa regler står vidare att arbetsgivaren inte skall begära utdrag från andra än *den som erbjuds* arbete (SFS 2000:873) vilket sammanfaller väl med de strategier Flyghed (2000:20) åberopar för att motverka det han kallar *kontrollskador*. Kontrollskador innebär att fler integritetskränkande kontroller utförs än vad som är absolut nödvändigt, vilket urholkar de demokratiska grundvalarna.

Utöver utdrag från belastningsregistren har dagens arbetsgivare goda möjligheter att kontrollera individen genom Försäkringskassan och Upplysningscentralen (UC) som kan ge en viss bild av den sökandes ekonomiska situation.

Ett registerutdrag ger dock som bekant bara svar på de uppgifter som är tidigare registrerade. Inför en anställning är naturligtvis den arbetssökandes person och personlighet av minst lika stort intresse för arbetsgivaren. För detta finns fysiologiska och psykologiska tester tillgängliga. Till de förra bör man räkna de olika former av drogtester som börjar bli alltmer vanliga inför anställning. Det främsta syftet med dessa tester är att motverka olyckor och att trygga en god arbetsmiljö. Synen på drogtester varierar. Kritikerna menar att integriteten kränks, förespråkarna pekar just på det goda syftet att öka tryggheten (Svensson 1999:115-f). Trots den mer utbredda användningen finns ingen lagreglering på detta område; däremot har domstolarna uttalat sig för (tvingande) drogtester i vissa fall. Arbetsdomstolen gav exempelvis en ställningsbyggnadsfirma rätt att testa den personal som utförde säkerhetskrävande arbete, de hade däremot inte rätt att säga upp den som vägrade delta i testet (Ibid.).

En av anledningarna till arbetsgivarnas ökade intresse för att försäkra sig om att man anställer individer som man på sikt anser "hålla måttet" bottnar i viss mån i att företagen i allt större utsträckning än tidigare får ta en del av det ansvar som tidigare togs av samhället. Rehabiliteringen av vissa sjukdomstillstånd liksom sjukersättning bekostas av arbetsgivaren. Av detta skäl har arbetsgivarna också i större utsträckning än tidigare börjat intressera sig för den anställdes (eller den blivandes) livsstil. Personer som ägnar sig åt extremsporter å ena sidan och rökare, överviktiga å andra sidan, väljs bort genom en framtida riskkalkyl (Wahlström 2004:244).



### 6.7. Varför begår människor brott?

Nedan ges en kort översikt av de mest framstående teorierna angående varför vissa människor begår brott, där motsatsförhållande är minst lika intressant, varför begår vissa människor inte brott?

Teorierna kan delas in i ett slags orsaksschema. Man skulle kunna uttrycka det så att teorierna tar sikte på vissa "skuldfaktorer", d.v.s. vad, vem eller vilket är det som har orsakat att individen infaller i ett kriminellt levnadsmönster. Det finns också en tidsaxel som är intressant som i viss mån förklarar hur människan påverkas av den samhällsförändring som skett senaste seklet.

Länge har forskarna letat efter *biologiska faktorer*. De biologiska förklaringsmodellerna är faktiskt de första inom kriminologin som vetenskap. En pionjär på området, Cesare Lombroso (1835-1909), försökte hitta yttre kännetecken på vissa brottslingar, vilket resulterade i att vissa anletsdrag kunde ligga den tilltalade i fatet då bevisbördan sammanfattades i tinget. Mörka ögon, hög panna, kutrygg o.s.v. var tydliga tecken på att individen mycket väl var av den kriminellt lagde typen, dessutom bar individen en inneboende moralbrist (Sarnecki 2003:128). En av Lombrosos ideologiska grundpelare var att man borde kunna förutspå framtida kriminalitet, men också att kunna konstatera att vissa individer helt enkelt var födda brottslingar. Att män är kriminellt överrepresenterade förklarade Lombroso med kvinnors svagare biologi, humanistiska inställning, moderskänsla samt underutvecklade intelligens (Messerschmidt 1993:5). Även svenska forskare har anslutit sig till Lombrosos tankar. Psykiatrikern Kinberg menade att "själens beskaffenhet indikeras alltså genom kroppens form" (Sarnecki 2003:132). Genom detta menade han att asociala individer kunde pekats ut utifrån kroppsform, och liksom Lombroso menade Kinberg att detta skulle beaktas vid en misstankegradering. Historien har vidare belastats med rasteorier på området, mest känt är naturligtvis Nazitysklands utpekande av den judiska folkgruppen, från att vara allmänt opålitlig till att födas som brottslingar.

Det är lätt att raljera över Lombrosos försök att hitta brottslingar genom att mäta näslängder, pupillstorlekar etc., men faktum är att denna forskning på intet sätt upphört, den har "bara" flyttat in i kroppen. Avsevärda resurser läggs på att finna komponenter i människans sammansättning som kan förklara ett avvikande beteende. Neuropsykologin visar stort intresse för substansnivåer, skador, sjukdomar och anlag som man kan ta till hjälp för att förutsäga missbruk och kriminalitet. Detta är en mycket seriös forskningsansats som gör framsteg. Omtvistat, men ändå med signifikanta resultat, har koncentrationssyndrom som exempelvis ADHD och andra så kallade "bokstavssjukdomar" kunnat kopplas till framtida problem senare i livet med just frågor rörande kriminalitet, främst våldsbrott och inte sällan med inslag av missbruk. Här finner vi således samband mellan fysiska (neuropsykologiska) egenskaper och avvikande beteende. Vidare har debatten innehållit ansatser om att testosteronhalter hos män kan förklara dessas våldsbeteenden, framförallt då dessa kopplas till våld mot kvinnor (Sarnecki 2003:137).

*De sociala faktorernas* förklaring fick sitt stora genomslag under tidsperioden närmast efter andra världskriget. Samhället i västvärlden utvecklades snabbt, fler individer sattes i arbete, välfärden stärktes avsevärt med en kraftigt upprustad skola, bättre sjukvård, bostäderna moderniserades och tekniska innovationer gjorde livet enklare att leva. Samtidigt gör detta att befolkningen börja röra sig mot storstäderna, samhället urbaniseras och sekulariseras snabbt - den sociala kontrollen avtar. Detta, menar de sociala förklaringsmodellerna, orsakar en avsevärd anonymisering. Avstånden mellan generationerna ökade och familjebanden blir mindre viktiga. Även om de svenska sociala

skyddsnäten vävs med dubbla maskor faller människor igenom. Sverige som stått utanför de båda världskrigen är också ett rikt land i jämförelse med de krigsdrabbade centraleuropieriska länderna som håller på att bygga upp sina sargade städer (Sarnecki 2003). De sociala förklaringsmodellerna tar sikte på faktorer som bristande relationer, skolmisslyckanden (både individuella misslyckande likväl som skolans misslyckande) och olika former av samhällsexkludering. Med samhällsexkludering nämns ofta bostadssegregation och de problem som invandrare upplever med språksvårigheter och integration som primära orsaker.

*Konfliktperspektivet* är ett alternativt sätt att förklara brottslighet. Här utgår man från att samhället består av olika grupper (jämför klasser) och att individerna i de lägre klasserna strävar uppåt, samtidigt som de väl etablerade individerna håller hårt i sin status och försöker hålla sin exklusiva och exekutiva position intakt. I denna strävan uppstår en konflikt mellan de olika klasserna. Går man tillbaka till den "sociologiska källan" bottenar diskussionen i Marx konfliktteorier där proletariatet står i ständig kamp gentemot kapitalisterna om produktionsmedlen. I den moderna världen har "arbetarstriden" i mångt och mycket tystnat, men fortfarande finns en diskrepans mellan arbetarklassens syn på arbetsplatsen gentemot ägarnas. Stöder från arbetsplatsen kan därmed ha en förklaring, eller snarare bortförklaring, med hänvisning till ledningens goda förtjänst på arbetarens bekostnad. Så kallade *feministiska teorier* (i en kriminologisk diskurs) har inte sällan sin bas i konfliktteorierna då dessa tankar bygger på diskrepansen mellan maktillgång, försörjningsmöjligheter och kulturella skillnader mellan kvinnor och män (Sarnecki 2003:202-f).

*Strain-teorin* utvecklades under 1930-talet av Robert Merton. Teorin härstammar från Emile Durkheims anomi-teori som handlar om strukturer, normer och dess upplösning. Enkelt uttryckt kan Strain betraktas som synonymt med anomi som begrepp. I likhet med anomin uppstår Strain vid snabba samhällsförändringar då gamla förutsättningar och "verkligheter" måste ersättas av nya, innan de nya förutsättningarna är etablerade står människan inför ett normvakuum som är svårhanterlig. Mertons grundhypotes är att kriminaliteten uppkommer genom en överfokusering på de livsmål som samhället etablerat (Sarnecki 2003:160). Dessa mål har sin bas i en (amerikansk) medelklasstandard som för ett stort antal människor är svår att uppnå. Merton påtalar dock i sin teori att kriminalitet inte uppkommer ur fattigdom eller sjukdom utan kriminaliteten är ett resultat av för stor diskrepans mellan mål och medel. Merton menar vidare att denna skillnad inte med nödvändighet resulterar i kriminalitet utan innebär i större utsträckning en förhöjd risk att infalla i densamma. Det är när variabeln *tillgångar* ställs mot och i relation till de etablerade *mål* som man enligt gällande samhällsnorm skall uppfylla, där kriminella beteendet orsakas. Detta under förutsättning att avståndet variabelerna emellan är allt för stort. Det är följaktligen strävan efter att erhålla de symboler som till det yttre signalerar om status och framgång, i förhållande till de egentliga förutsättningarna att på ett legalt sätt införskaffa dem, som leder till kriminella beteenden (Williams III och McShane 1998:127). Teorin klassas som en strukturellt förklarad teori men påminner också om strävan efter en materiell framgång, vilket tangerar klassteorierna.

*Rationalitetsteorin* (även kallad Rational choice) är populär idag och används flitigt i samhällsdebatten. Teorin är "enkel" eftersom den är lättförklarad och bär ett tydligt spår av orsak – verkansförhållande. Rationalitetsteorin innebär att människan är rationell och alla hennes handlingar

appliceras på en plus-och-minuslista där alla handlingars för- och nackdelar vägs mot varandra. Är vinsten större än risken/uppoffringen kommer sannolikt handlingen genomföras. Rent praktiskt innebär detta att åtgärder som försvårar ett angrepp eller ökar risken för upptäckt kommer att göra att den presumtive gärningsmannen väljer ett annat angreppsobjekt. Genom att hela tiden försvåra genomförandet eller minska utdelningen av brottet, kommer gärningsmannen lämna objektet därhän. Utifrån resonemang kring skydd mot brott är det enkelt att argumentera utifrån denna teori, eftersom mer skydd implicit innebär lägre risk för att utsättas för brott. Sarnecki (2003:363) påpekar dock att för att detta resonemang skall hålla måste man utgå från att gärningsmannen verkligen agerar rationellt. Rubbningar i dennes kalkyleringsförmåga genom till exempel påverkan av droger spolierar för- och nackdelarnas invägning.

De mer moderna teorierna ovan bär tydliga blockpolitiska mönster, där den senare teorin är påtagligt "borglig" och de tidigare beskrivna teorierna är mer placerade åt det politiska vänsterhåll. Detta har viss betydelse då preventionen diskuteras eftersom även de tillhör motsvarande politiska fack vilket skall förstås inom ramen för uppfattningen om lämpligast åtgärd. Det borgerliga blocket framhävs mer som förespråkare för hårdare straff, fler poliser och kontrollåtgärder, som exempelvis tidigare skolbetyg. Det socialistiska blocket är mer inriktat på andra typer av åtgärder såsom sociala och ekonomiska utjämningsystem, skattesubventioner till mindre ekonomiskt starka områden etc.

### 6.8. Brottsprevention

Samtidigt som en mängd teorier försöker förklara varför vissa individer faller in i ett kriminellt beteende tar andra sikte på varför andra *inte* begår brott. Brottspreventiva teorier delas ofta upp i ett system bestående av olika nivåer, bland andra; allmän, primär, individuell, situationell, sekundär och tertiärbrottsprevention, vilka introduceras nedan. Allmänt kan sägas om brottsprevention att den vanligen faller in under den utilitaristiska tankegången, vilket innebär en slags nyttomaximering, genom att brott förhindras minskar "smärtan" hos allmänheten. Brottsprevention går följaktligen ut på att skapa så stor nytta/glädje för så många som möjligt och begränsa obehaget till minsta möjliga grupp. Vidare skall ett fungerande straffsystem bygga på en proportionsprincip där man bör undvika att "... samhället åsamkar ett större lidande än vad det förhindrar" (Molander 2005:124), en formel som också kallas *straffets ekonomi*. Men som framgår nedan är brottsprevention betydligt mer än fängelsestraff.

*Primär brottsprevention* och *allmän brottsprevention* brukar tillskrivas åtgärder för att motverka brottsliga gärningar bland den stora allmänheten, d.v.s. bland de medborgare som inte är brottsligt aktiva. De främsta verktygen är sociala i form av kultur, normer och författade lagar. Den allmänna brottspreventionen är effektivast på den som inte (ännu) begått något brott. Ju fler brott individen begått, desto mindre effektiv är allmänt brottspreventiva åtgärder och insatser.

Åtgärderna är inriktade på att långsiktigt och generellt motverka etablerande av kriminella beteenden. Till dessa åtgärder räknas såväl sociala insatser som fysiska åtgärder (Lab 2004:35). Till de förstnämnda kan räknas åtgärder inom skola, barnomsorg och fritidsaktiviteter för ungdomar, liksom moralbildande och utbildningsinsatser i ett mer allmänt syfte. Till de primära åtgärderna inom den sociala kategorin hör också insatser för ökad välfärd, som politiska reformer för minskad fattigdom,

bättre hälsa och lägre arbetslöshet. Målet är att minska såväl brottsligheten, den reella utsattheten för brott, samt rädslan för att utsättas för brott. Således erhålls brottspreventiva effekter ur en mängd verksamheter, även om brottspreventionen inte (initialt) varit syftet (Sarnecki 2003:354). Inte sällan har därför de primära preventionsåtgärderna en mycket långsiktig verkan, vilket gör att de "för stunden" inte ger någon uppenbar nytta. Även om så skulle vara fallet, finns stora svårigheter i att på ett metodiskt sätt konstatera och mäta dess effekt. Detta kan upplevas som ett problem i det moderna samhället då olika sociala institutioner konkurrerar om finansiella medel och flera verksamheter för exempelvis ungdomar skurits ner. Sahlin (2000:81) beskriver denna utbetalningsmekanik som att det "... krävs ofta både nyhetsvärde och ett löfte om snabba resultat". Förhållandet utestänger tämligen omgående mer långsiktiga projekt. Naturligtvis står inte samhället ensamt för dessa insatser, trots att staten i ett historiskt perspektiv är en relativt ung aktör i dessa sammanhang (Lab 2004:22). Som andra aktörer i dagens samhälle bör även inräknas idrottsklubbar, scoutkårer, musikskolor och andra ideella organisationer. Effekterna av dessas verksamhet är långsiktigt svårbedömda, men bidrar högst sannolikt till att motverka utveckling av framtida problem.

Till de fysiska åtgärderna räknas exempelvis förändringar i gatubilden genom förbättrad belysning och beskärning av buskar och träd, men även förstärkt mekaniskt skydd i form av kraftigare lås och passersystem, liksom larmsystem och kameraövervakning. Effekten av dessa åtgärder varierar. Att förändra gatumiljön genom att förändra belysningar etc. ger främst effekten att rädslan för brott minskar även om den reella brottsligheten förblir oförändrad. Lab beskriver resultaten av den här typen av forskning som *generellt inkonsekventa* (ibid. 41-f) och att säkrare slutsats än att upplevelsen förändras mer än kriminaliteten i sig inte går att dra. Däremot har de åtgärder som ökar individens möjligheter till egen översikt av ett område positiv inverkan på både den faktiska brottsligheten som på den upplevda rädslan för att utsättas för brott. På liknande sätt verkar planering av trafikströmmen. Lab refererar till undersökningar som visar att enkelriktade gator och återvändsgränder har lägre brottsnivåer än genomfartsleder vilket skulle bero på att den sociala kontrollen vid de mindre vägavsnitten är större och att de kringboende skaffar sig en bättre kontroll över vilka som rör sig i området. Genom att skapa en lokal tillhörighetskänsla ges positiva brottspreventiva effekter (ibid. 47-f). Det är således så att fysiska förändringar kanske i första hand förändrar känslan av utsatthet, mer än den faktiska utsattheten. Detta är naturligtvis inte oviktigt, framförallt inte ur arbetsmiljöaspekt.

*Sekundär/Individuell brottsprevention* innebär ett mer aktivt arbete att identifiera och förutsäga framtida brottslig verksamhet. Målet är att identifiera platser, personer, tider etc. som är att betrakta som högriskområden/individer och att därefter genomföra riktade åtgärder mot just dessa (Lab 2004:177). Genom att utgå från rationalitetsteorin (som beskrevs ovan, sidan 18) ansågs brott uppstå då tillfälle gavs att erhålla något av högt värde i förhållande till en låg insats i form av upptäcktsrisk och påföljd. Illgärningsmannen gjorde en rationell övervägning om det var "värt risken". De *situationellt preventiva åtgärderna* handlar följaktligen främst om att höja gärningsmannens insats och minska vinsten, vilket kan göras på flera sätt. Förstärkt mekaniskt skydd gör att angreppet tar längre tid; bevakning, larmsystem och alert personal ökar risken för upptäckt. Stöldskyddsmärkning försvårar avyttring vilket i sin tur innebär ett lägre pris på andrahandsmarknaden. Kritiken mot situationell prevention är att åtgärderna är tämligen stereotyp inställda på egendomsbrott, vilket

också medför att åtgärderna hamnar i ett socioekonomiskt dilemma där preventionen främst gagnar individer med egendom och åtgärderna riktas mot dem som saknar dessa (Ibid. 186-f).

*Tertiär brottprevention* slutligen innebär de åtgärder som inriktar sig på aktiva brottsutövare och har om möjligt än större fokus på enskilda individer. Åtgärderna innebär rehabilitering och inkapacitering (inlåsning och/eller tvångsvård) i olika utsträckning och syftar således till att dels "lyfta personen av banan" för en tid och dels att återanpassa individen till samhället. De rehabiliterande åtgärderna syftar ofta till att hejda ett etablerat missbruk liksom olika former av rehabiliterande beteendeförändringar, exempelvis ART och CTSP som avser att genom kognitiv terapi ge våldsmän alternativa konfliktlösningsmetoder. Återfallsfrekvensen är hög hos personer dömda till fängelsestraff och inte sällan argumenteras för att fängelsestraffet snarare förskjuter individen bort från samhället än rehabiliterar densamme tillbaka (Lab 2004:266). Möjligt är detta beroende på att även återfallsfrekvensen hos missbrukare är hög och att detta rent konkret ofta innefattar samma person samt att missbruket och det kriminella beteendet är intimt sammankopplat. Denna form av prevention är följaktligen i första hand riktade mot redan kriminellt belastade medborgare.

Begreppet *påföljd* är för övrigt en konsekvens av den mer humanistiska syn som etablerades i västvärlden under 1900-talets mitt. Brottsligheten hade framförallt sociala orsaker, gärningsmännen var i viss mån offer för dessa strukturella brister och därmed infann sig ett sjukdomstillstånd som kunde (tvångs)behandlas. Således var straff som begrepp otjänligt och ersattes av påföljd. Liknade "ordbyten" genomfördes i hela det forna fängelsesystemet där fångvaktare i stället kallas vårdare, gärningsmän/fångar döptes om till interner o.s.v. (Molander 2005:125).

Dilemmat med *tertiär* eller *individuell brottsprevention* är de etiska avvägningarna som består av flera olika delar, men med tre dominerande problem. Molander beskriver de två förstnämnda genom att ta upp påföljdens längd. Vi bör fråga oss vem som gör sig förtjänt av en lång påföljd, en diskussion starkt färgad av betraktarens paradigm. Att döma en våldsmän efter förmodad rehabiliteringsframgång skulle kunna få effekten att det tidsbestämda straffet försvinner, gärningsmannen släpps ut när man bedömer att den förkastliga handlingen inte återupprepas. Detta å andra sidan måste innebära att gemene man intar en attityd som innebär att efter ett avtjänat straff "står man åter på noll", personen är rehabiliterad och därmed "normal" igen, men så fungerar det dock inte i praktiken. Vänder man på problematiken så kan detta innebära mycket långa straff för notoriska småtjuvar och kortare straff för mer grov brottslighet, vilket inte heller är helt rimligt. Historien bjuder systemet kallat "den fjärde resan" (emellanåt även den tredje). Detta innebar att om samme gärningsman dömdes flera gånger (för fjärde gången) för samma typ av brott, så fördubblades påföljden eller så utdömdes livstids fängelse, avrättning, deportering etc. Systemet med livstids fängelse efter tredje domen används i vissa amerikanska delstater, men även i Sverige argumenteras emellanåt för liknande system (Molander 2005:127).

Det tredje dilemmat i denna diskussion är de etiska avvägningarna då det gäller individen som man anser värd att hålla utanför samhället. Vilka inskränkningar i dennes sfär skall göras? Flyghed (2000) menar att man riskerar att implementera system permanent, som först var tänkt för en begränsad grupp och för en begränsad händelse. Detta är en utveckling som samhället måste beakta och försöka hålla emot. Han nämner bland annat polisens tillfälligt tillåtna metoder för särskilt allvarliga brott, exempelvis terroristlagstiftning och särskilda åtgärder mot organiserad brottslighet, som godkännts för ett specifikt ändamål men används utanför sin ram och permanentas. Motmedlen består, inte bara de akademiska åtgärderna utan även organisatoriska, ett tydligt exempel på detta är

den svenska nationella insatsstyrkan som hittills inte haft ett enda anti-terroristuppdrag. Enheterna "omskolas" efter hand till att användas utanför sitt initiala uppdrag. Flyghed menar att historien är full av exempel på detta, inte bara i Sverige.

### 6.9. Brottsoffer

Alla brott som begås har ett offer, på något sätt känns detta självklart - inget ägg utan höna. Inte sällan är offret omedelbart uppenbart, exempelvis vid våldsbrott är den slagne offer och den slående betraktas som gärningsman. Men av olika skäl kan offret vara svårt att urskilja, vem är det *egentligen* som är offret? Narkomanen som injicerar amfetaminet, är han gärningsman eller offer? Barn som bevittnar våld i hemmet betraktas ibland som offer, ibland inte. Den som smäddar gud med en ateismens stämma i ett sekulariserat samhälle som vårt eget, vem är då offer? Många anser sig ha anledning till upprördhet, som en reaktion på handlingen. Muhammedkarikatyrer och rondellhundar upprörde en stor del av världen, men dessa handlingar är legala där de föregicks. Offret kan alltså likväl vara och förbli osynligt, eller bli offer efter mycket lång tid efter den egentliga brottstidpunkten, här till räknas också de så kallade tertiära brottsoffren. Exempel på tertiära brottsoffer är vid miljöbrott, skattebrott o.s.v. där gemene man indirekt berörs genom sämre luft, högre skatter och annat elände.

*Definitionen av brottsoffer* är därför inte helt klar och inom vissa av samhällets brottsbekämpande instanser finns inte begreppet alls. Inom den juridiska fakulteten benämns offret som målsägare vilket kan uppfattas som exkluderande av många. Inte sällan upprör eller berör en handling många; skall dessa betraktas som brottsoffer?

I ett sammanhang som detta, då brottsofferdiskussionen skall sättas in i en kontext kopplad till arbetsmarknaden, är det inte helt osannolikt att flera parter gör anspråk på att utropa sig till offer för brott. Just i detta fall kan hända att gärningsmannen är den person som förlorar mest på sina brottsliga förehavanden eftersom denne riskerar att exkluderas från en mängd tänkbara arbetsplatser. Paradoxalt nog kanske gärningsmannen i denna kontext är det främsta offret, även om denne haft vissa val inför sin gärning eftersom det sannolikt är en problematisk situation att finna försörjning efter en fängelsevistelse.

En variabel i detta sammanhang, d.v.s. om en arbetsgivare väljer att anställa en tidigare dömd eller inte, är sannolikt vilken typ av brott denne begått<sup>1</sup>. Man kan här tala om det *interna* skälet och det *externa* skälet; Det interna skälet innebär att arbetsgivaren kan ha anledning att befara att själv utsättas för brott. Stölder från företaget, svårt att ta diskussioner med någon med aggressiva tendenser etc. Det externa skälet rör sig om de yttre reaktionerna på anställningen och möjligheten att en tidigare dömd associeras till företaget, en slags marknadsföringsaspekt. I det senare fallet finns det enligt mitt förmenande en stark koppling till arten av det tidigare brottet. Brottsofferproblematiken kan diskuteras utifrån ett offer – gärningsmannaperspektiv, där såväl offer som gärningsman ses som mer eller mindre "hedervärda" eller "ideala", vilket i sin tur innebär att omgivningen kan acceptera eller fördöma såväl handlingen som den som gjort sig skyldig till densamma.

---

<sup>1</sup> I denna diskussion avses brottsbalksbrott av sådan allvarlighetsgrad att den bör jämföras med ett högre bötesbelopp, fängelsestraff eller annan form av frihetsberövande påföljd (exempelvis sk. Fotboja). Följaktligen avses inte brott av mindre allvarlig art som vissa trafikbrott (fortkörning etc.) utan att jag därmed ger mig in i debatten kring dessa brottstypers straffvärde.

### *Det ideala brottsoffret*

Det ideala offret är en "Rödluan-person", vilket innebär att det är ett offer som har svårt att värja sig på grund av fysisk underlägsenhet, offret befinner sig på en plats som denne har rättmätigt tillträde till och är där i ett gott och fullt legalt syfte. Även för gärningsmannen finns en "idealtyp" enligt samma resonemang; han - för det är ofta en han - är med råge fysiskt överlägsen och angriper den underlägsne, inkräktar på den plats som tillhör offret och fokuserar på sina mål utan hänsyn till sin omgivning. Detta innebär att "vargen" utan tvivel är klandervärd för sitt leverne och i synnerhet för angreppet på "Rödluan" som står försvarslös. Förhållandet mellan offer och gärningsman har också viss inverkan på om de är "idealiska" eller inte. Ett idealt offer har en ideal gärningsman och vice versa, "... gärningsmän som flyter ihop med offren är dåliga gärningsmän" (Christie 2001:55). Det är inte oviktigt för människan att kunna identifiera sig och "välja sida" i denna process. Det är viktigt att kunna se ut syndaren och helst avgränsa denne utanför sin egen sfär. Det är av denna anledning som gärningsmannen ofta beskrivs som en person "... som inte uppfyller normalitetskriterierna" (Nilsson 2003:65) som därigenom särskiljer sig mot alla "normala" individer i samhället som blir hans offer. Behovet av en fungerande avgränsningsmekanism kan därmed ha betydelse även i en anställningssituation. Om arbetsgivaren anser sig ha skäl att anta att den presumtiva kundkretsen kan tänkas rata företaget om en viss person anställs och att denna i förlängningen sammankopplas med rörelsen kommer detta påverka vem som anställs. Det är inte osannolikt att de processer som gör att människor tar avstånd från "fel" individer även inkluderar deras arbetsplatser. Detta gör att problematiken kring brottsoffer även inkluderar rekryterande arbetsgivare.

Talet om brottsoffer är en tämligen ung diskussion. Tham (2001:27-f) menar att ordet *brottsoffer* tillkom i början av 1970-talet. Dessförinnan utsattes naturligtvis människor för brottsliga angrepp, men utan att därmed kunna titulera sig som offer för brott. På samma sätt är det med de organisationer som arbetar för att stödja offrens situation, även de har en begränsad historik. Läran om brottsoffer är vetenskapligt kategoriserad under kriminologin som i sin tur är en sociologik undergren. Forskningen kring brottsoffer benämns *viktimologi*. Viktimologin är inte heller någon särskilt gammal vetenskaplig tradition, pionjärerna påbörjade sina studier först under mitten av 1900-talet. En inte ovanlig definition är att viktimologi är "... det vetenskapliga studiet av människors fysiska, psykiska, sociala och finansiella lidande på grund av kriminalitet" (Nilsson 2003:27). Teorierna hade inledningsvis stort fokus på *relationen* mellan offer och gärningsman och den vetenskapliga tekniken, som främst befann sig på makronivå, handlade i stor utsträckning om att kategorisera vissa brottsoffer med vissa typer av gärningsmän, vilket kritikerna menade gav effekten att man skapade en skala av skuld hos offren till att de själva utsatts för brott. Detta kallat "victim precipitation" eller också "the art of victim blaming" (ibid.) kritiseras kraftfullt av kvinnojourer och likande organisationer eftersom dessa teorier snarare ger offret än gärningsmannen skulden för att brotten sker. Denna diskussion förekommer fortfarande även inom rättsystemet i samband med vålds- och sexualmål då offren ombeds redogöra för sitt sätt att leva, klä sig etc. Implicit handlar det således om att ta reda på om offret uppmanat eller utmanat gärningsmannen och följaktligen har haft egen del i skulden till att brottet begåtts. Anförarna till denna diskussion menar ofta att offret borde insett faran och dragit sig ur situationen på ett eller annat sätt. Dagens *vetenskapliga* viktimologiska forskning (d.v.s. utanför rättsalarna) fokuserar mer på situationen och miljön kring brottstillfället.

Diskussionen kring brottsofferproblematiken är mycket komplex. För det första måste man hålla i minnet att denna diskussion är politiskt attraktiv. Detta innebär att diskussionen lätt ger sken av att skapa en bild av handlingskraft hos den politiker som argumenterar för brottsoffrens situation. Det finns all anledning att ifrågasätta uppgifter om både ökad och minskad brottslighet, beroende på vem som för fram budskapet. Organisationer som är involverade i offerrehabilitering vill ha högre medel för sin verksamhet, samtidigt som staten försöker komma undan denna argumentation och hänvisar till uppgifter om en minskad brottslighet som visar på deras effektiva brottsbekämpning. För det andra är avgränsningen svår. Vissa förespråkare argumenterar för att betydligt fler individer skall räknas med i "offerkvoten", vi är ju alla på sätt och vis offer för miljöförstöring, växthuseffekt, förhöjt skattetryck som delvis förklaras genom osolidarisk skattebetalning, d.v.s. till någon del orsakad av kriminella handlingar. Andra menar att om alla är offer är ingen offer, man urlakar begreppet till ett nollvärde. För det tredje bör man fråga sig om offerstatusen är önskvärd eller inte. I vissa fall kan det vara bekvämt eller praktiskt att betraktas som offer, i andra fall betydligt mindre angenämt. Fördelarna kan vara enklare försörjning, kändisskap (om detta är önskvärt eller inte kan i och för sig ifrågasättas), samt omgivningens vurmande och den flyktväg offerskapet kan erbjuda. Motpolen kan kännetecknas av svåra sjukdomstillstånd som HIV och ebolafeber, men också vissa brottstyper som offer för sexualbrott under uppväxten och tortyr för att nämna några.

Med anledning av detta förs begreppet "överlevare" fram som alternativ till "offer". Genom att döpa om den brottsutsatte på detta sätt menar man att den eventuellt inneboende skuld eller underlägsenhet som kan finnas inbyggd i ett offerskap elimineras. Överlevare är ett mer positivt ord och indikerar även att personen utsatts för en händelse som denne själv inte kunnat råda över. Genom att "överleva" övergår händelsen i större utsträckning till att betraktas som en olycka av omgivningen (Andersson och Lundberg 2001:79).

### 6.10. Tidigare dömda

Att tidigare dömda har svårt att få nya anställningar är inget konstigt. För de flesta grupper har arbetsmarknaden varit kärv det senaste decenniet, arbetsmarknaden har enkelt uttryckt varit till arbetsgivarnas förmån. När tillgången på arbetskraft är större än efterfrågan ges arbetsgivarna en stor möjlighet att nogsamt välja sin personal. De stora förlorarna i dessa lägen är de med låg konkurrenskraft, d.v.s. personer som redan är eller riskerar att bli exkluderade. En fängelsevistelse är en merit, till nackdel för de flesta, varför gruppen av tidigare dömda måste anses ha betydligt svårare än andra att etablera sig på arbetsmarknaden. Det är förvisso inte från arbetsgivarsidan en helt felaktig riskbedömning som här görs. Arbetsgivaren har all anledning att vara observant. Enligt Brottsförbygganderådets studier är återfallsfrekvensen i Sverige mycket hög. Så många som var femte intern återföll i brott inom ett år, efter tre år hade var tredje återfallit (Brå, Ekström 2004:11). Variationen mellan de individer som denna statistik inkluderar är stor. Männens återfaller i dubbelt så stor utsträckning som kvinnorna. Återfallsfrekvensen är också avsevärt högre ju yngre individen är. Skillnaden mellan kön och ålder avtar dock ju högre brottsbelastning personen besitter. Är personen dömd för många brott är sannolikheten för återfall betydligt större än om det är det första brottet som avtjänats. Kopplat till diskussionen kring tertiär brottprevention kan kanske ifrågasättas om fängelse är en fungerande metod i detta avseende.

Det finns följaktligen all anledning för en arbetsgivare att se på framtiden med viss skepsis vid anställning av brottsbelastade personer. Det är en stor, för att inte säga en övervägande, risk för att



individen faller in i gamla vanor och beteenden. Den höga återfallsfrekvensen har flera förklaringar. En av dessa handlar om att individen saknar sociala band till den accepterade delen av samhället och därför hamnar i ett slags underläge så gott som omedelbart efter frigivningen. Detta är särskilt påtagligt om ett missbruk tidigare varit etablerat. Man har helt enkelt ingenstans att ta vägen utan hänvisas till sina gamla led.

På sätt och vis innebär detta en moment-22 situation. Arbetsgivaren vill inte anställa för att man inte vill hamna i onödigt trassel, den före detta internen får inget jobb, som denne så väl hade behövt för att kunna försörja sig själv, o.s.v.

## 7. Metod

Metoden för denna studie är måhända något originell till sin natur. Inledningsvis har en stor mängd litteratur, främst kriminologisk/sociologisk sådan, bearbetats för att skapa en teoretisk grund för det efterföljande arbetet. Det bör dock här påpekas att sekundärkällor i detta fall varit en bristvara, vilket innebär att de teorier som bearbetats för detta arbete är generella och sällan har en direkt koppling till en arbetsgivarkontext. Så som tidigare påtalats (avgränsningen sid. 7) faller ett arbete som detta inom ramen för flera discipliner, trots detta har litteraturen endast tangerat ämnet för denna uppsats. Det originella med denna undersökning är mitt val av metod som är påtagligt positivistiskt präglad, emellertid kommer undersökningens resultat att tolkas och presenteras med fokus på att *skapa en förståelse* för respondenternas attitydriktningar för sakfrågorna. Följaktligen är undersökningens mål att genom en statistisk metod skapa en förståelse för "tänket" hos dem som ansvarar för personal- och rekryteringsfrågor. Det finns en viss inneboende risk för kollision att inte "välja sida" och strikt hålla sig till ett metodval, men som redogörs nedan anser jag att mitt designval medför en rad fördelar.

### 7.1. Metodval

Undersökningen har genomförts genom att 33 respondenter besvarat en enkät bestående av 33 frågor. Enkätens främsta målgrupp består av mindre företag, till vilka jag betraktar rörelser med en personalgrupp bestående av 3 – 30 personer. De företag som under- eller överstiger detta antal har vid analysen främst används som jämförelsematerial.

Orsaken till valet av personalomfång ligger i ett förmodat tröskelvärde då de personaladministrativa sysslorna torde bli tillräckligt omfattande för att företaget skall anse sig kallad att anställa särskild utbildad personal som ligger utanför den egna kärnverksamheten, i detta fall för de personaladministrativa sysslorna således. Min förmodan är att någonstans kring 25-30 anställda uppstår detta tröskelvärde. Gentemot EU:s klassningsrekommendationer (EU Kommissionen 2003/361/EG) gällande mindre företag har jag således gjort en kompromiss. För denna undersökning har mikroföretagen (dvs. företag med max 10 anställda) ansetts för små, samtidigt som nästa steg, småföretag (med upp till 50 anställda) ansetts vara för stora. Gränsdragningen kring 30 anställda är således min egen.

Valet att göra denna studie med hjälp av en enkät har sin grund i problemställningens undertext. Vilket i det här fallet innebär att en kvalitativ strategi skulle medföra problem med att erhålla en rättvis bild av rådande attityder, eftersom det är viktigt för företagen att ge en bild av sig själv och sin bransch som extraordinärt förtroendeingivande. Att i den situationen diskutera personalproblem som undergräver detta mål är följaktligen motstridigt, vilket jag menar innebär reliabilitetsproblem. Vidare är, som flera gånger påtalats, denna typ av frågor känsliga att besvara. Enligt mitt förmenande kan det vara svårt att uttala denna information under en intervju med en, för uppgiftslämnaren, okänd person. Enkätens anonyma prägel menar jag kan ha en positiv inverkan på resultatet i form av en ökad, men naturligtvis inte absolut, överföringsmöjlighet.

## 7.2. Urval

Målet var att enkäten i första hand skulle komma ut till *mindre tjänstelevererande företag som utför uppdrag på annan plats än i egen lokal*. Detta innebär att företag som utför uppdrag hos andra företag ansågs lika attraktiva som företag som levererade till privatkund. Till en början föreföll denna avgränsning vara mycket snålt tilltaget, men mycket snabbt visade det sig att dessa företag var många. Här kan nämnas några typer av företag som besvarat denna enkät; mäklare, sotare, olika former av hantverkare, bilreparatörer, frisörer, bevakningsföretag, florister med flera. Gränsdragningen i dessa företags verksamhet kan bitvis vara svår att dra. I fallen med frisörer och florister är sannolikt deras främsta verksamhet förlagd till butiken eller salongen dit kunden själv beger sig, men detta utesluter inte även besök i olika former. Bilreparatörens verksamhet är helt förlagd till verkstaden, men här har å andra sidan kunden kommit med sitt "territorium" till tjänsteföretaget.

## Distribution

Enkäten har delats ut personligen direkt till respondenterna, i något fall till en förmedlande anställd. När enkäten överlämnats har en kort presentation av studien och dess syfte givits liksom även en kort instruktion för ifyllandet, vid detta tillfälle har också anonymiteten påtalats. Utöver mig själv har tre personer delat ut materialet, det visade sig nämligen snabbt att respondenterna var geografiskt spridda. Hantverksgruppen t.ex. huserade tämligen ofta utanför tätort och företrädesvis i anslutning till ägarens bostad. De presumtiva respondenter som omedelbart intog en avvaktande inställning eller direkt visade på ointresse att delta i undersökningen lämnades därhän. Det finns två orsaker till valet av distributionssätt. Den ena ligger i innehållets känsliga natur, det andra i att personligt överlämnande möjliggör ett ökat samarbete med respondenten (Bell 2000:113) vilket i sin tur syftar till att begränsa bortfallet. Resultatet av detta diskuteras nedan under rubriken Bortfall.

## 7.3. Enkäten

Målet med enkäten var att skapa ett *förståelseunderlag* och inte ett underlag för statistiska beräkningar för att därigenom kunna förutsäga en "verklighet". Utifrån det statistiska underlaget var målet sedan att skapa en bild av hur företagen verkar och skyddar sig mot (främst i detta fall) interna brottsliga angrepp, samt hur man ställer sig till att personer som utvecklar kriminalitet förknippas med företaget. I detta avsnitt beskrivs hur enkäten är uppbyggd, dess delar och syften.

**Följebrev** bifogades enkäten så som sig bör. Brevet (appendix I nedan) som bifogats varje enkät består av en presentations/informationsdel och en instruktionsdel. Respondenten förbereds här på vilken typ av frågor som berörs, att det handlar om attitydfrågor och inte kunskapsfrågor, att respondentens deltagande är av stor vikt för undersökningen och att dennes medverkan är anonym. Vidare finns kontaktuppgifter för dem som önskar mer information om undersökningen. Följebrevets upplägg följer i stora drag de rekommendationer som Ejlertsson (1996:39-ff) ger avseende språkbruk, omfattning, syfte, information etc. Dock med vissa justeringar med anledning av att enkäten distribuerats personligen och viss information getts vid överlämnandet.

**Enkäten** är uppbyggd i block som behandlar olika ämnen. Blocken är inte var för sig visuellt markerade, men studeras de mer ingående finner man en viss innehållsmässig samklang dem emellan. Frågorna är ställda i frågeform och hänvisar oftast till respondentens attityd till olika händelser, d.v.s. "Anser du att en anställds uppträdande..." följt av kryssbara slutna alternativ.

Alternativen i de slutna frågorna bär företrädesvis formen "Ja/Nej/Vet ej", eller då respondenten ombeds "peka ut" olika brott som denne menar har en betydelse i ett visst sammanhang. Två frågor är öppna för respondentens egna åsikter eller uppgifter, en av dessa är en följdfråga som endast besvarats av ett fåtal.

Enkäten inleds med ett antal bakgrundsfrågor som behandlar företagets storlek, bolagsform och personalsammansättning. Företagets storlek *kan* ha viss betydelse eftersom exempelvis de arbetsrättsliga lagkraven är betydligt hårdare då företaget har fler än tio anställda (LAS 1982:80 22§, jämställdhetslagen 1991:443 11§, AFS 2001:1 5§ m.fl.). Här har också bolagsformen viss betydelse. Det är också sannolikt att företagets storlek korrelerar med dess säkerhetsbudget eftersom man så att säga har mer att skydda, vilket kostar mer för företaget. Det är också möjligt att företagets sammansättning har betydelse eftersom kvinnor och män inte alltid värderar handlingar och beteenden likartat.

Utbildningsblocket är en del som bör ägnas visst intresse. Jag föreställer mig att dessa frågor implicit kan dela företagen i ett par olika "skolor". Den arbetsrättsligt skolade ledningen kanske är mindre rädd att anställa "fel" person eftersom denne, i motsats till en mer allmän uppfattning, känner till att personer kan sägas upp (eller köpas ut), om organisationen så kräver. Den säkerhetsskolade ledaren kanske å andra sidan ställer högre krav initialt, vilket i så fall skulle innebära en lägre generell tolerans mot exempelvis tidigare dömda personer. Det är också möjligt att man här kommer att tyda tendenser till utökade kontroller eller attityder i denna riktning. Det är inte heller osannolikt att företag över en viss storlek anser sig behöva speciell kompetens i dessa frågor, varför utbildning kan följa linjärt med företagets storlek.

Nästa del är mer konkret. Här går frågorna in på vilka metoder som företagen använder för skydd, vilka tjänster man använder, den mentala förberedelsen, "tänket" o.s.v. Målet är att försöka få en insikt i huruvida företagsledare är förberedda inför situationer där företagets verksamhet kränks. I detta block ställs frågor om och hur tilltänkt personal kontrolleras. Vilken typ av kontroller gör man och vilka kontrollmetoder saknas?

Sista delen, vilken dominerar enkäten och fyller de två sista sidorna, handlar främst om attityd. Attityd till andra människor, attityd till olika händelser i och utanför företaget, attityd till familjemedlemmar som också är anställda o.s.v. Det är i denna del av enkäten som större delen av analysarbetet grundas på. I denna del av enkäten ställs också företagsledaren inför olika attitydfrågor som kopplar den anställde mot ett brottsscenario. Respondenten får ta ställning till om vissa typer av brott kan medföra negativ påverkan för företaget och om den anställde skulle ha anställts om dennes brottslighet var känd vid rekryteringstillfället.

En icke oviktig del i detta sammanhang är företagets resurser. Säkerhet i olika former är kostsamt. Det gäller inte bara inköp av mekaniskt skydd eller abonnemang av olika säkerhetstjänster, till detta skall även egen personals arbete räknas in. Det rör sig dels om projekterings- och planeringsarbete, dels den tid som företaget förbrukar genom de dagliga rutiner som man har. Hit hör den indirekta (d.v.s. icke inkomstgenererande) tid som företaget lägger i sitt säkerhetsarbete. Inför denna studie hade jag för avsikt att närmare ta upp denna fråga med respondenterna. Det visade sig dock vara oerhört svårt att få en rättvis och homogen bild av den kostnad som kopplades till säkerhetsarbetet. Som framgår i redovisningen av förstudien nedan ströks denna del helt från enkäten.

### 7.5. Förstudie

Inför denna undersökning har jag studerat kriminologisk litteratur för att försöka skaffa en översikt-bild av vilken problematik dessa verk tar upp. Inom kort stod det dock klart att den kriminologiska litteraturen och dess teorier gav en mycket liten del kopplad till arbetsmarknaden och dess parter. Mer utförliga var de tankar som behandlade det avvikande beteendet kopplat till arbetslivet när problematiken inkluderade missbruk i olika former. Med anledning av detta har jag utformat min undersökning mer i en explorativ anda. Detta innebär mer konkret att jag utifrån min hypotesbeskrivning (sidan 5) ställt frågor till respondenterna vilka jag tror skapar ett gott underlag för min framtida tolkning.

Utöver den litterära genomgången av kriminologiska teorier har jag varit i kontakt med personer som jag menar har en viss inblick i de mer praktiska resonemangen kring frågor rörande kriminalitet i allmänhet och kopplat till ett arbetsliv i synnerhet. Dessa personer har genom sin yrkesroll, i något fall till sin tidigare dito, erfarenhet av hur arbetsmarknaden behandlar och ställer sig till denna typ av problematik. En av mina uppgiftslämnare har bland annat lång erfarenhet inom frivården, vilka försöker hjälpa den dömda tillbaka till ett ordnat liv efter fängelsevistelsen. Kanske inte huvudsakligen, men i stor utsträckning handlar detta arbete om att bistå med att etablera kontakt mellan klienten och arbetsgivare.

### 7.6. Pilotstudie

En pilotundersökning av enkäten genomfördes vid tre tillfällen, uppdelat på lika många deltagare. Korrigeringar och justeringar gjordes efter hand, vilket innebär att den som sist fick enkäten i sin hand inte fick den ursprungliga versionen, utan en version som korrigerats i flera steg. Den slutgiltiga enkäten tillsammans med dess följebrev bifogas i sin helhet, Appendix I och Appendix II.

Deltagarna i pilotstudien valdes ut efter tre "kriterier". Först ut var två personer som jag valt med tanke på språkliga teknikaliteter då dessa två innehar stora kunskaper i grammatik, textframställning och viss insyn i presentationsteknik. Nästa pilottest genomfördes efter vissa korrigeringar från första gruppen, på en person med insyn i personalarbete. Personen studerar på en utbildning likt min egen (Personal & arbetslivsprogrammet), men i KY-form<sup>2</sup>. Detta innebär att studierna varvas med en stor mängd praktik, främst till sin egen arbetsplats, under en längre period. Ämnen som behandlas under denna persons utbildning är bland andra; ledarskap, gruppdynamik, etik, arbetsrätt etc. Mitt syfte här var att få återkoppling från en person med kunskaper inom ämnet, som befinner sig i arbetslivet men som ändå reflekterar över de förhållanden som råder inom ett modernt arbetsliv och med en mer akademisk vinkling.

Deltagarna i pilotstudien ombads att vara mycket nitiska och aktivt söka efter stavfel, syftningsfel samt textstycken med dubbla budskap, onödiga negationer, otydligt, gammalmodigt eller på annat sätt bristfälligt språk. Vidare ombads deltagarna reflektera över frågeställningarna. Var frågan lätt att besvara, kanske helt irrelevant eller var det någon fråga som saknades? Vid den första studien gjordes flest ändringar, vilket också var att vänta. Följande justeringar gjordes under pilottestet.

---

<sup>2</sup> KY står för kvalificerad yrkesutbildning. En eftergymnasial och arbetslivsintegrerad utbildningsform som 2006 utbildade 32 500 personer (Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning 2007).

**Följebrevet** justerades med avsikt på en felaktig ordföljd i första stycket. Påpekades gjordes också att Gudmund Jannisas roll inte framgick av brevet. För att råda bot på detta lades hans titel in i adressfältet tillsammans med rubriken *Handledare*.

**Fråga 4** och fråga 5a bytte plats. En pilotstudiedeltagare hade uppfattat fråga 5a som *hur många anställda med personal/säkerhetsutbildning* som företaget hade, och inte som syftats, hur många anställda företaget hade totalt, oavsett kompetens. Genom denna rockad får respondenten först besvara frågan hur många anställda företaget har, utan att ledas in i tanken om en eventuell specialistkompetens, för att därefter besvara frågan huruvida företaget har personal med särskild kompetens inom något av dessa två områden. Svartalernativet "vet inte" infogades.

**Fråga 5a** numera 4a. Här utvidgades till "personal på företaget/Enheten". Detta eftersom ordet *företag* kunde missuppfattas om exempelvis en butik ingår i en större kedja.

**Fråga 5b**, numera 4b, gavs svartalernativet "50/50" eftersom detta alternativ inte tidigare fanns och principen om ömsesidigt uteslutande svartalernativ följaktligen inte uppnåts (Ejlertsson 1996:72).

**Fråga 7** omformulerades till nuvarande "Har företaget etablerade rutiner för att minimera utsatt-heten för risk, som exempelvis för brott?" Detta på grund av att fråga 7 är sammanbundet med fråga 6 som efterfrågar säkerhetspolicy och fråga 8 som talar om säkerhetsåtgärder. Att då göra mittenfrågan "snävare" leder till att respondenten kan tappa fokus på om det är skydd mot brott eller en allmän säkerhetsmedvetenhet som efterfrågas. Att utvidga fråga 7 på detta sätt ger respondenten en lättare tråd att följa genom att betoningen förmedlas att fokus i frågan ligger på rutinarbetet.

**Fråga 8**. Frågan löd tidigare: "Hur stor är kostnaden för säkerheten i företaget?" Denna fråga ströks helt från enkäten eftersom frågan ansågs generellt svårbesvarad.

**Fråga 11 – 14** gav stort huvudbry för gruppen i den första pilotstudien. Frågorna upplevdes som diffusa och oprecisa. Känslan av att frågorna kunde besvaras lite hur som helst beroende på respondentens egna värderingar, olika upplevelser från skiftande yrkeskulturer o.s.v. gjorde att man här undrade vad det var som exakt efterfrågades. Reliabiliteten upplevdes följaktligen som mycket låg. För att råda bot på problemet infogades en textruta före fråga 11 med en kort instruktion med exemplifiering på vad som avsågs med "dold förmån". Vidare bar begreppet "dold förmån" tidigare olika uttryck såsom "löneförmån" (fråga 12a, 12b), eller bara "dold" (fråga 14), frågeställningen ändrades så att samma begrepp inte förekommer under olika benämningar. Här bytte också frågorna plats med varandra för att respondenten inte skulle falla in i spår som följer företagspolicys.

**Vid fråga 20** menade en av pilottestarna att "... eller din närmaste vänkrets..." skulle infogas efter ordet "familjen". Tanken var att dessa relationer (familjen och närmaste vänkretsens) är likvärdiga eller jämbördiga. Jag menar dock att, i likhet med relationsdiskussionen nedan (med hänvisning till Christie) att just familjebandet är extra problematiskt i dessa situationer och att "närmaste vänkretsen" är ett allt för relativt begrepp. Familjebegreppet innebär en viss begränsning till individen medan en vänkrets riskerar att svälla ut i oöverskådlig storlek. Jag valde trots pilotdeltagarens förmaning att lämna frågan orörd.

**Fråga 27 och 28**. Frågan syftar till att ge svar på om interna förseelser ses som mindre allvarliga än när det brottsliga angreppet riktas mot företagets kunder, något som är ett förväntat resultat. I likhet med diskussionerna kring fråga 11-14 ovan upplevdes inte frågeställningen tillräckligt precis. Den ursprungliga frågan "Om någon på företaget skulle avslöjas med en stöld mot företaget, vilken eller

vilka åtgärder skulle då vidtas?” omformulerades till ”Om en anställd skulle avslöjas att ha stulit en hundrakronorssedel av företaget...”. Syftet är att dels få fram ”ett ting” som finns både hos företagen och hos en privat kund, dels att detta ”ting” skall ha ett beständigt och ojämförbart värde. Målet är, som framfördes av pilotdeltagaren, att undvika värderingsfrågor, affektionsvärde, sekunda varor, kulturinblandning etcetera.

## 7.7. Bortfallsanalys

### *Internt bortfall*

Det interna bortfallet har koncentrerat sig till de fyra första frågorna på andra sidan, d.v.s. fråga 11-14, i synnerhet fråga 14. Min tolkning av orsaken till detta kan vara att de som svarat ”Nej” på fråga 11 inte trott att de skall fortsätta med frågorna inom blocket. Sannolikt händer något hos respondenten som gör att den motsägelse som finns i dessa frågor gör att dessa inte besvaras. Fråga 14 är också svår att besvara av flera skäl. Ett mycket högt belopp kanske uppfattas som att man undergräver tron på sin personal, ett lågt belopp kanske upplevs något naivt.

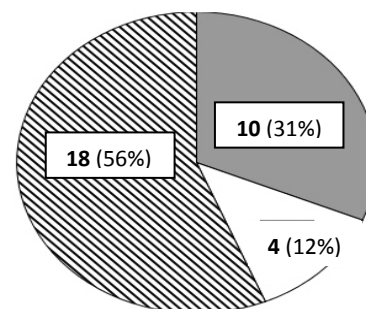
### *Externt bortfall*

Det externa bortfallet i denna undersökning motsvarar ungefär en tredjedel av det totalt utdelade antalet. Orsaken till detta förhållande är flera. De rent organisatoriska orsakerna, d.v.s. de som kan kopplas till min ”leveransmetod”, är bland annat att jag inte registrerat respondenterna för en uppföljning av vilka som besvarat den, för att kunna påminna dem som inte gjort detta. Den främsta anledningen till att denna registrering inte skett är dels tidsbrist, dels som en ytterligare markering till respondenten att anonymiseringen är total. Den andra delen av bortfallsproblematiken tror jag ligger i frågornas natur. Enkäten berör frågor som ur ett säkerhetsmässigt perspektiv är mycket känsliga, egentligen bör man kanske fråga sig hur många svar som erhållits om samtliga respondenter var säkerhetsutbildade. Det är högst sannolikt att respondenten ställer sig frågande inför om man avser att dela med sig av viss information trots att åtgärder vidtagits just för att bemöta den problematiken. Det intressanta, som tyvärr i och med det ovan beskrivna inte kan besvaras, är huruvida de som inte besvarat enkäten skiljer sig gentemot den besvarande gruppen. Bell (2000:115) menar att det ofta råder stor skillnad i något avseende på en besvarande och en icke besvarande grupp respondenter. Avslutningsvis har årstiden tveklöst haft inverkan. Som Ejlertsson (1996:30) påtalar är december månad en olämplig tid för distribuerande av enkäter. Flera butiker menade samstämmigt med detta att den stundande julen gjorde att man inte kunde avvara tid för annat än sin egen verksamhet.

## 8. Resultat

Under ovanstående rubrik kommer enkätens resultatdel att presenteras. Påtalas bör att resultatet i viss mån kommer att förmedlas utifrån en statistisk presentationsmetodik. Detta innebär dock inte att den förståelseinriktade ansatsen lämnats. Läsaren bör istället se de grafiska modellerna som det tolkningsunderlag och som de verktyg de kan gagnas som. Materialet i denna undersökning är också allt för begränsat för att generella slutsatser skall kunna dras över en större population, detta är något jag avser återkomma till under avsnittet *Diskussion*. Vidare bör läsaren återropa enkäten (Appendix II) för närmare beskrivning av de svarsalternativ respondenten fått. Där redovisas inte i sin helhet vid respektive figur. Exempel: Figur 2 nedan innehåller ett antal olika applikationer som företagen markerat om de använder eller ej. I rutan "Stöldskydd" ingår även inbrottslarm, med "Bevakning" menas kontroller utförda av väktare i någon form och under "Rutiner" infogas även eventuella övningar. Enkäten besvarades av 33 respondenter.

Respondenternas bakgrund kan beskrivas enligt följande. 56,3 % av företagen betraktade sin verksamhet som huvudsakligen inriktad på tjänster. 31,3 % tillhandahåller varor från butik och 12,5 % ägnar sig åt tillverkning. Merparten, drygt ¾-delar är aktiebolag och antalet anställda har en variation från 1 till 680 personer. De respondenter som svarat att man har fler än 100 anställda har sannolikt angett koncernens personalstyrka istället för åsyftade arbetsställets. De företag som har fler än fem anställda är samtliga aktiebolag. Personalstyrkan domineras generellt av män.



Figur 1. Företagens inriktning

Bilden av företagets ledningskompetens då det gäller säkerhets- och personalfrågor är blandad. Ungefär var tredje har någon anställd med specialkompetens inom något av dessa områden. De med flest antal anställda dominerar gruppen. Hälften av företagen har en etablerad säkerhetspolicy. Av de företag som har en särskilt utbildad person för säkerhets- och personalfrågor har samtliga en sådan policy utom en. De upparbetade rutinerna är mer frekventa och här förefaller en viss korrelation mellan antalet anställda och rutiner råda.

De olika skyddsmetoder som företagen använder varierar. I denna undersökning har respondenterna fått välja ett fritt antal av åtta olika applikationer, endast tre respondenter nyttjar fem eller fler av dessa för att trygga sitt företags säkerhet. Tre av respondenterna använder endast en skyddsmetod. I sak säger detta mindre om det reella skyddet

Skyddsåtgärder, antal svarande (%)			
<b>Stöldskydd</b>	<b>Dataskydd</b>	<b>Brandskydd</b>	<b>Konsult</b>
24 (72,7)	19 (57,6)	17 (51,5)	2 (6,1)
<b>Mekaniskt skydd</b>	<b>Bevakning</b>	<b>Värdetransport</b>	<b>Rutiner</b>
17 (51,5)	13 (39,4)	2 (6,1)	8 (24,2)

Figur 2. Vidtagna skyddsåtgärder



eftersom en skyddsnivå bör stå i relation till riskerna, vilket här inte framgår.

Vid en anställning kontakter merparten, närmare 80 % av arbetsgivarna, den sökandes referenser. Hälften utför kontroll av betyg och behörigheter. Lika många arbetsgivare utför utöver detta också någon annan form av kontroll. Få kontrollerar den sökandes ekonomi, vandel eller hälsa genom registerutdrag hos någon myndighet, exempelvis Skatteverket, Försäkringskassan eller Polismyndigheten. Paradoxalt nog är det de företag som i störst omfattning kontrollerar sina arbetssökande som är undersökningens största respektive minsta bolag sett till antalet anställda. Företagen saknar inte heller i någon större omfattning metoder eller möjligheter att kontrollera de individer man avser att anställa.

Attityden till olika former av svinn eller "lån" tas upp på enkätens andra sida. 2/3 av respondenterna accepterar inte att företaget bekostar de anställdas privata konsumtion i någon form, tre svarar att man accepterar detta medan övriga är mer tveksamma.

Hur detta sammanfaller med de anställdas förväntade attityd visas i Figur 3. Endast en arbetsgivare accepterar en dold förmån samtidigt som personalen tror sig ha den samma. I övriga fall sammanfaller inte uppfattningen om detta accepteras eller ej. Merparten anser dock inte att en dold förmån av den här typen är acceptabel och tror inte heller att deras personal

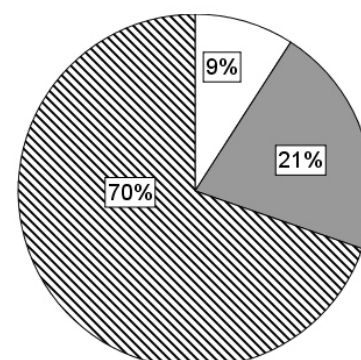
Accepterar företaget "dolda förmåner" enligt beskrivningen? / Tror du att de anställda anser sig ha sådana här "dolda förmåner"?				
Accepterar företaget "dolda förmåner" enligt beskrivningen?	Tror du att de anställda anser sig ha sådana här "dolda förmåner"?			Total
	Ja	Nej	Vet ej	Ja
Ja	1	2	0	3
Nej	2	15	2	19
Beror på vad det är	1	4	4	9
Total	4	21	6	31

Figur 3. Acceptans av "dold förmån" / Anställdas inställning.

anser sig ha rätt att belasta företaget med deras privata konsumtion. Trots detta har 12 respondenter uppgivit ett belopp på fråga 14; "Hur stor uppskattar du att kostnaden för dessa "dolda förmåner" är per år?". Beloppet varierar från 500 kr till hela 50 000 kr och utslaget per anställd innebär detta en ungefärlig kostnad för företaget, oavsett om detta accepteras eller ej, på 80 – 1 200 kr per anställd, (medelvärde = 528 kr/anställd).

21 % av respondenterna anser det är svårt att avskeda en person som begår brott mot företaget. I frågans exempel anges att det handlar om utrustning till ett värde av 500 Kr. Det skall här påpekas att det inte finns några övriga gemensamma nämnare som bolagsform, antal anställda, tillgång till utbildade chefer etc. En stor del av respondenterna svarar att det beror på vad som den anställda har stulit som avgör om man upplever att detta är svårt eller inte.

Företagens inställning till att anställa tidigare dömda är inte helt klar. 9 % uttrycker sitt omedelbara "Ja" i frågan, men merparten reserverar sig och menar att brottstypen har betydelse. 1/5-del skulle inte anställa en tidigare dömd person. Dock skulle de som är positivt inställda, i likhet



med de mer förbehållsamma, ställa högre krav på den som stod att anställas om detta var möjligt.

Figur 4. Vill företag anställa tidigare dömda?

Av dem som reserverar sig och tar ställning för en eventuell anställning beroende på vilken typ av brott den sökande tidigare dömts för, fördelar sig resultatet enligt nedan tabell. Tabellen visar de brott där företaget skulle välja att *inte* anställa personen. Stöld- och sexualbrott liksom brott mot barn toppar listan, medan jakt/fiskebrott accepteras av de flesta. Förutom jakt/fiskebrott är det bara rattfylleri som inte överstiger 60 % av de bannlysta brottstyperna.

Om anställningens vara endast berodde på det tidigare brottet – Brottstyp då jag inte skulle anställa...					
%	Våldsbrott	Stöldbrott	Skattebrott	Rattfylleri	Brott mot barn
	23 (69,7 %)	25 (75,8 %)	9 (27,3 %)	19 (57,6 %)	27 (81,8 %)
	Narkotikabrott	Sexualbrott	Jakt/fiskebrott	Hat/rasistbrott	Våld mot tjänsteman
	23 (69,7 %)	25 (75,8 %)	2 (6,1 %)	22 (66,7 %)	21 (63,6 %)

Figur 5 Brottstyp där anställning ej kommer ifråga.

Flertalet företagare tror att en anställd som missköter sig på sin fritid även kan skada företaget genom sitt olämpliga uppträdande, det är endast två respondenter som inte tror att detta skulle inverka på företaget. Däremot är det inte någon som skulle acceptera att en anställd upprepade gånger brukar våld mot närstående, 15 % är dock osäker på om anställningen skulle ifrågasättas. Betydligt fler anser det däremot svårt att ha detta som grund för en uppsägning. De som inte anser det problematiskt att säga upp en anställd på grund av dessa omständigheter skulle också försöka verkställa uppsägningen.

Brottstyper då företaget kan påverkas negativt					
%	Våldsbrott	Stöldbrott	Skattebrott	Rattfylleri	Brott mot barn
	27 (81,8 %)	27 (81,8 %)	15 (45,5 %)	25 (75,8 %)	30 (90,9 %)
	Narkotikabrott	Sexualbrott	Jakt/fiskebrott	Hat/rasistbrott	Våld mot tjänsteman
	28 (84,8 %)	30 (90,9 %)	6 (18,2 %)	26 (78,8 %)	25 (75,8 %)

Figur 6. Brottstyp då företaget kan påverkas negativt

På frågan om företaget kan påverkas negativt av att personalen under sin fritid begår brott, ansåg man att följande typer av brott påverkade företaget negativt. Se Figur 6. Noterbart är det att den generella bilden av brott begångna av en anställd inte följer analogt de värden som givits när man avstår från att anställa en tidigare dömd. Vid samtliga brottstyper är tabellvärdet högre när frågan handlar om en person som redan är anställd.

Om företagets kunder skulle utsättas för brott av den egna personalen är reaktionerna lite olika. Figur 7 nedan visar de åtgärder som företagen avser vidta om deras personal skulle stjäla 100 kronor. Den

nedre raden visar åtgärder vid brott mot kund, den övre brott mot företaget, respondenterna har markerat fler alternativ. Precis som tidigare innehåller respektive ruta mer information i enkäten, exempelvis "Avsked" är på enkäten utskriven som "Avsked/upsägning", "Varning" innebär "Varning om avsked" o.s.v. Mest uppseendeväckande är kanske att flera företag de facto inte skulle vidta någon åtgärd alls om deras personal skulle avslöjas vid en stöld.

<b>Vilka åtgärder skulle företaget vidta om en anställd skulle avslöjas att ha stulit en hundra-kronorssedel...</b>						
<b><u>Av företaget</u></b>						
<b>Polisanmälan</b>	<b>Avsked</b>	<b>Samtal</b>	<b>Löneavdrag</b>	<b>Varning</b>	<b>Ingen åtgärd</b>	<b>Annat</b>
6	9	28	11	13	1	0
<b><u>Av företagets kund</u></b>						
<b>Polisanmälan</b>	<b>Avsked</b>	<b>Samtal</b>	<b>Löneavdrag</b>	<b>Varning</b>	<b>Ingen åtgärd</b>	<b>Annat</b>
14	20	20	5	11	1	3

Figur 7 Åtgärder företaget vidtar vid brott

## 9. Diskussion

Inledningsvis avser jag beröra det antal svar som denna undersökning genererat. I likhet med de aspekter som tagits upp i bortfallsanalysen menar jag att tiden för en enkätundersökning valts med mindre framgång och att detta tydligt påverkar dess resultat. Trots detta menar jag att jag nått ut till den målgrupp jag haft för intresse att undersöka och trots att flera företag som av tradition är att betrakta som butiksverksamhet uppenbarligen själva anser att de i stor utsträckning levererar tjänster. Det är möjligt att det är språkligt otydligt vad tjänst, vara och produkt i realiteten innebär. Definitionen av en produkt är idag sannolikt något annat än vad den var för 20 år sedan, kanske inte minst på grund av den "mjukvarumarknad" som inte genererar några direkta fysiska produkter, men inte heller någon tjänst i bemärkelsen att någon utför en syssla åt en annan. Det är också fullt möjligt att en tjänst inkluderas med varan, exempelvis radiohandlaren som också ser till att leverera och installera den sålda TV:n i kundens bostad. Har man då sålt tjänsten, produkten eller både och? Kunden anser sannolikt att han köpt sig en TV.

Den arbetsrättsliga och säkerhetsbaserade kompetensen inom företagen menar jag är tämligen låg. Nu är de företag som deltagit i denna studie ofta mindre organisationer med relativt få anställda varför krav på specialkompetens i personal- och säkerhetsfrågor känns tämligen överdrivna. Bortsett från detta menar en förhållandevis stor del av företagen att en anställd som stjälar är svår att frånskilja sin tjänst. En majoritet ställer sig tveksamma till att den arbetsrättsliga regleringen skulle förenkla en sådan process. Samtidigt kan konstateras att en mycket liten del av företagen tagit hjälp av en yttre konsult för att borga sin säkerhet. Det finns dock en fallgrop och dubbeltidighet i detta resonemang. Närmare 40 % av respondenterna abonnerar på någon form av tjänst från ett bevakningsföretag vilket *implicit kan* innebära att man förutsätter att dessa reagerar på eventuella brister, varpå annan konsultverksamhet blir överflödig.

Betydligt fler har stöldskydd och/eller inbrottslarm, en produktgrupp som prisutvecklats till var mans egendom. Här är det höga värdet egentligen inte förvånande, mer förvånande är kanske att inte ännu fler använder detta skydd, eftersom drygt en fjärdedel av företagen faktiskt står utan. Trots detta menar jag att dessa siffror stämmer väl överens med Svenssons (1999) syn på företagens prioriteringar i dessa avseenden, att de mekaniska och tekniska skydden av ting är högre prioriterat än skydd av information. Tekniska metoder har också dominans över de mänskliga lösningarna i egenskap av utvecklade rutiner. Här återfinns vi också en paradox. Av de företag som menar att de har en säkerhetspolicy är det mindre än hälften som samtidigt har "Rutiner" som uttalad skyddsåtgärd. Riktigt hur man som företagare har tänkt när man anser sig ha en etablerad policy, utan utarbetade rutiner vet jag inte. Att denna policy skulle vara verkansfull är svårt att tro, vilket också är samstämmigt med Svenssons (1999) retorik om att säkerhetssystem som ingen tror på brister i effektivitet.

Sammantaget bör man således fråga sig om policydokument och liknande "är på riktigt" eller om de upprättas som ett dokument i mängden. Det är i så fall oroväckande om skydds- och säkerhetsrutiner inte tas på allvar, eller om de bara utgör ett inslag i arbetet/arbetsplatsen utan att man vet varför utrustningen finns och hur den hanteras. Som arbetsgivare, där man dels står ansvarig för personalens förehavande inför andra, dels för personalen självt genom arbetsmiljöansvaret, blir dessa frågor inte oviktiga. Oavsett vilken teknik eller vilken metod som används så är attityden till

dessa i högsta grad kärnan. En okunskap, ett ointresse eller en nonchalant inställning kan få förödande konsekvenser om direktiven inte kan hanteras i arbetsgruppen.

När ny personal skall rekryteras in i organisationen utför samtliga respondenter någon form av kontroll, allt annat vore förvånande, för att inte säga anmärkningsvärt. Hur denna kontroll genomförs skiljer däremot stort. Nu är denna del sannolikt inte representativ för en generalisering i stort på svensk arbetsmarknad då enkäten, som nämndes i urvalsredovisningen, även nått bevakningsföretag, åkeribolag och pedagogiska verksamheter som omges av förhöjda krav på kontroll av tilltänkt personal, underlaget är allt för begränsat. Resultatunderlaget indikerar exempelvis att över 20 % av respondenterna kräver utdrag från brotts- och belastningsregistret inför en anställning och orsaken till de höga värdena faller troligen tillbaka på det begränsade antalet respondenter. Det är svårt att tro att detta skulle spegla en allmängiltigt rådande verklighet vid anställningsförfaranden även om resultatet sannolikt ger en fingervisning om attitydriktning och framtida kontrollbehov. Mer verklighetsöverensstämmande är sannolikt att samtliga kontrollerar den sökandes referenser och/eller använder sig av någon annan kontrollmetod, exempelvis referenser inom den egna personalgruppen. En av respondenterna skrev *"Finns det ingen bland de anställda som känner personen ifråga är det tveksamt om man vill anställa"* (respondent 12, fråga 10b), vilket tydligt indikerar behovet av förtrolig referensperson. Trots en tämligen god kontroll av den presumtiva personalstyrkan förefaller inte företagen sakna någon särskild metod eller något idag otillåtet instrument som man vill ge framtida tillåtelse; man förefaller helt enkelt vara nöjd med de verktyg som står till buds. Denna del av resultatet var oväntad eftersom arbetshypotesen var att arbetsgivarna skulle efterfråga mer, fler och omfångsrikare metoder för att kontrollera personalen.

Det interna svinn som enkäten ägnar ganska stor uppmärksamhet åt är svårtytt. Hela frågeställningen kompliceras av flera orsaker, framförallt färgas dessa frågor av subjektiva attityder och inställningar. Vad är "att ta"? Vad är "svinn"? Vad är "förmån"? Ordet "svinn" skickar signaler om stöld och det är ju förbjudet? Kan jag acceptera något som är förbjudet? Då är det väl inte förbjudet? Ett accepterat beteende kan ju inte vara förbjudet. Om man får "ta" så kan det ju inte vara stöld, om alla "tar" utan att någon sagt att det är OK, är det då OK för att alla gör det? Eller kan man säga att alla gör det för att det inte finns någon som säger att det *inte* är OK? Vem drabbar det att jag tar lite, bara "jättelite"? Vi som är så många och Kalle krockade ju firmabilen förra veckan, vad kostar inte det? Jag fördelar inkomster, jag har jobbat här länge...

Faktum är, att dessa enkla resonemang eller om man hellre vill kalla det funderingar, besvarar frågan om det som i denna diskussion kommer att kallas svinn, är ett svinn. Ett mindre antal "stölder" som i viss bemärkelse utan tvivel är stöld, i ett annat är en förmån och i det tredje en tyst överenskommelse, med eller utan officiellt erkännande. Jag menar att detta svinn som handling betraktat är en *symbolisk* handling. Ingen definierar sig själv som tjuv, man kallar sig något annat, handlingen är något annat, de inblandade är något annat och, arbetsgivaren definieras knappast som offer i det här sammanhanget. Det sistnämnda korrelerar väl med Nilssons (2003) definition som utesluter icke-fysiska målsägare från offerdefinitionen.

För att få ett användbart material har därför frågorna ställts på ett sätt som syftar till att få in respondenten i sitt eget "tänk" kring dessa frågor. Vad accepteras på arbetsplatsen och vad accepteras inte? Svaren, de rent faktiska "kryssen" i enkäten visar att ungefär hälften säger nej till den här typen av svinn, ytterst få accepterar det, officiellt vill säga. En av respondenterna som svarar "Nej" på den här frågan uppger att detta svinn till trots kostar företaget 50 000 kronor och att

företagets personal sannolikt tror att ledningen tycker att detta är godtagbart. Stöd för min semiotiska retorik finner jag i att en övervägande majoritet av respondenterna menar att det är objektet, inte objektets värde som avgör om "tagandet" accepteras eller inte. Kanske kan man acceptera att ett vinterdäck försvinner från däckverkstan men att någon "korpat" 20 kronor från kaffekassan, det fungerar inte.

Av de företag som svarade "Nej" på frågan om de accepterade svinn (eller som frågan ställdes "dold förmån") och även svarade "Nej" på frågan som handlar om man tror att ens personal anser sig ha denna "dolda förmån", utkristalliseras ett intressant mönster. De företag som svarat "Nej" på båda dessa frågor är de företag i undersökningen som tydligt dominerar användandet av olika kontrollverktyg inför anställningar, men också de företag som uppger att organisationen har rutiner i sin verksamhet för att skydda sig mot brott. Min tolkning av detta resultat är att dessa företag/organisationer byggt in ett säkerhetstänk i sin organisationskultur. Man har sannolikt medvetandegjort personalen på vad som förväntas av dem och vilka problem företaget kan stå inför. Genom att kontrollera sin personal inför en anställning, ha goda rutiner i det företagsskyddande arbetet och inte acceptera något ekonomiskt läckage, förväntas inte heller personalen tro på någon sådan acceptans.

De företag som besvarat denna enkät är vid en första anblick förvånansvärt positiva till att anställa tidigare dömda personer. Det är endast en liten del av underlaget som svarar "Nej" på frågan om man kan tänka sig att anställa någon man vet är tidigare dömd för brott. Sett till ovan diskussion om registerutdrag och den *legala möjligheten* för vissa företag att anställa personer som gjort sig skyldig till brott, tolkar jag dessa svar som att merparten har en mycket humanistisk inställning till samhällets tidigare olycksbarn. Men, respondenterna har i denna frågeställning givits tre alternativ, "Ja/Nej/Beror på brottet". Vänder man på resonemanget och ser på hur många som svarat "Ja" på frågan uppstår en humanistisk besvikelse. Färre än var tionde svarar "Ja", övriga tar ställning beroende på vilket brott det handlar om. Det är nu så att de flesta brott de facto inte accepteras. Figur 5 visar relationen mellan en nekad anställning och tidigare dom. Om valet mellan två likvärdiga arbets sökande enbart berodde på den enes tidigare brottsdom, i vilket fall skulle arbetsgivare välja den "mer legale" personen? Det visar sig i Figur 5 att en icke tidigare brottsdömd person har tämligen stora möjligheter "tränga sig före" vid en anställning då de flesta brottstyper i undersökningen medför att den tidigare dömd inte skulle anställas.

I en majoritet av brottstyperna skulle personen inte anställas, det är den generella bilden. Studerar man tabellen mer noggrant framstår tydligt bilden av att brott med tydliga offer genererar en större motvilja till att anställa (den tidigare) gärningsmannen. Jaktbrott, skattebrott liksom rattfylleri ligger avsevärt lägre i tabellen än brott som innebär svek eller våldshandling riktat mot en person. Noterbart är att då våldsbrottet riktar sig mot en myndighetsperson accepteras detta i högre utsträckning än vid en "normal" misshandel. Detta trots att syftet med lagen är att normförstärka samhällets intresse av att freda sina tjänstemän i deras yrkesutövning. Min tolkning av detta är att den allmänna bilden är att staten, d.v.s. något avlägset och opersonligt, är brottsoffer och att individen, den misshandlade busschauffören, ordningsvakten, tunnelbaneföraren, polisen eller vem nu tjänstemannen må vara, inte synliggörs. Med hänvisning till Christies (2001) resonemang kring det ideala brottsoffret framstår inte staten som ett idealt offer. Därmed blir inte heller gärningsmannen ideal, vilket i sin tur innebär att denne inte framstår som lika klandervärd. Tjänstemannen är i första hand statens representant och i andra hand sin egen individ. Den normförstärkande avsikten då staten gjort det "mer" kriminellt att fysiskt angripa dess representanter, har fått effekten att individen lyfts ur händelsen och förlorar därmed också den offerstatus denne är berättigad.

Normprocessen har däremot fungerat utmärkt när det gäller andra typer av brott. Brott mot barn och sexualbrott, vilka för övrigt är brottstyper med modern fåföljdsskärpning, är de brott som arbetsgivare har svårast att förlika sig med, och sannolikt även är minst intresserade av att förknippas med. Detta visas i Figur 5 och Figur 6 genom respondenternas mycket restriktiva hållning gentemot tidigare sexualförbrytare respektive gärningsmän med barn som offer.

Att man som arbetsgivare är skeptisk till individer med ett historiskt förflutet i narkotikabrottslighet är föga förvånande. Att befatta sig med narkotika är inte sällan sammanbundet med ett eget missbruk, ett bruk som i sig dessutom är kriminaliserat. Bortsett från syftet att hålla sitt yttre i gott skick håller jag för troligt att den höga andelen skeptiker beror på rädslan för rehabiliteringskostnader, trassel med oannonserad frånvaro etc. som tyvärr kanske är den mer allmänna bilden av missbrukare. Detta återknyter också till den Brå-rapport (Ekström 2004) som diskuterar återfall i kriminalitet och som visar att en mycket stor del av de internerade inom en treårsperiod är tillbaka på anstalten. Följaktligen handlar detta i stor utsträckning om risk. Konkret innebär det att den eventuella anställningen med mycket hög sannolikhet kommer att brytas på grund av någon form av samhällelig misskötsamhet. Därtill riskerar arbetsgivaren att själv bli brottsutsatt, eller dennes kunder.

Tittar man då på hur respondenterna ställer sig till personal som begår brott mot företaget respektive mot företagets kunder är skillnaderna mycket tydliga. Resultatet är att man ser betydligt allvarigare på brott mot företagets kund än mot sig själv. Det är inte heller förvånande. Mest förvånande är att det existerar företag som inte skulle vidta någon som helst åtgärd. Det förefaller närmast osannolikt. När det gäller brott mot företaget finns en betydligt större vilja hos arbetsgivarna att diskutera igenom händelsen och erbjuda arbetstagaren en uppgörelse i någon form. Arbetsgivarna varnar också om avsked i större utsträckning då händelsen utspelats inom företaget än när någon i kundkretsen drabbats. Den förlåtande attityden rinner snabbt av när företagets kunder drabbas. Över hälften av företagen skulle avskeda personen, nästan hälften skulle också polisanmäla den anställde. Intressant är också att *färre* skulle bemöda sig med att diskutera saken med den anställde, vilket kan tolkas som att den anställdes svek redan avgjort saken. Det är viktigt att här poängtera att frågan är ställd så att den handlar om pengar, eller mer korrekt, om kontanter. Kontanter har ett högt "symbolvärde" och som undersökningen tidigare visade har arbetsgivarna större fokus på *vad* som stulits och mindre på dess monetära värde.

Detta resultat var väntat och sammanfaller väl med arbetshypotes och problematik. Företagen mår helt uppenbart om uppbyggt förtroendekapital och den i personalstyrkan som inte delar organisationens värderingar i detta avseende gör man sig helst av med.

### 9.1. Slutsats

Relaterat till arbetshypotesen för denna uppsats kan konstateras att avvikare i bemärkelsen kriminellt belastad person *inte* är attraktiv hos arbetsgivarna. En generell men mycket tydlig bild är att arbetsgivarna är mycket skeptiska till att anlita personer som utsatt *någon annan* för brottsligt angrepp. Mer förlåtande är man mot dem som gjort sig skyldiga till mer tertiära eller offerlösa brott. Brotts riktad mot någon annan är mer avskryvbart och vi har därför större anledning att avskärma oss från dem som ägnar sig åt dessa. Vi vill inte förknippas med det avskryvbara och helt uppenbart gäller detta även företag och organisationer. Kanske bör man också reagera på omständigheten att få nekar initialt till att anställa tidigare dömda och hänvisar till brottstyp, men därefter accepteras inga brott utom ett mycket begränsat antal "oviktiga" sådana.

Vidare talar hypotesen för att företagen torde ha ett intresse av att dess personal för ett sansat och icke-uppseendeväckande (normbrytande) liv även utanför arbetet. En majoritet av respondenterna instämmer i detta påstående och faktum är att resultatet indikerar att det är värre att en redan anställd begår brott, än att den anställda har ett kriminellt förflutet.

Jackson & Carters (2002) resonemang kring svårigheten att särskilja arbete från fritid förefaller således stämma väl överens med respondenternas inställning. Jämför man Figur 5 Brottsstyp där anställning ej kommer ifråga, med Figur 6. Brottsstyp då företaget kan påverkas negativt, har samtliga poster ett högre värde i den senare tabellen. Notera till exempel att jaktbrott har tre gånger så högt tabellvärde då personen redan är anställd i förhållande till om denne skall anställas. Min tolkning av detta är att en historisk beskrivning inte innebär en sammankoppling till var individen står idag. En händelse som utspelats innan denne kom in i organisationen "går att leva med" på ett helt annat sätt än om den utspelas då banden mellan förövaren och arbetsgivaren är mer tydlig och mer aktuell.

Den andra delen av syftet med denna studie var att försöka få en bild av hur företagen skyddade sina intressen i dessa frågor. Konstateras kan, att utökade kontrollmöjligheter inte efterfrågas. Juridiska åtstramningar där vissa personalgrupper krävs på intyg om god vandel kanske inte i första hand ligger i arbetsgivarnas intresse, utan är snarare effekter av politisk handlingskraft. De flesta företag verkar uppnå sitt behov av kontroll genom sedvanliga referenser. Dock framstår ett mönster av, till stor del samstämmigt med Svenssons (1999) beskrivningar, att företagen inte skyddar sig särskilt effektivt. Fokus ligger på yttre hot och man skyddar sig mot en rationell gärningsman. Larm, galler och andra mekaniska skydd dominerar över backup-system och datalagring. Varför detta förhållande råder är svårt att säga något bestämt om, möjligt är att detta är vad marknaden idag erbjuder. Mitt intryck är att kombinationen av okunskap och tradition samt oförmågan att anlita adekvat kompetens är den främsta orsaken. Man vet inte vem eller vad man skall skydda sig mot och det finns inte rutiner för att lösa detta problem. Genom installation av tekniska lösningar luras man till att tro att man kommer ifrån det intrikata arbetet med allt för bekväm personal. Kanske kan man också tro sig slippa undan värderingsfrågor och det faktum att den egna personalen står för andra kostnader än de som passerar genom lönesystemet.



## 9.2. Förslag till fortsatta studier

Detta ämne är intressant i många olika aspekter. Jag tror också att dessa frågor kan intressera fler än dem som står att hantera personalfrågor, eller dem med ett djupt samhällsintresse, eller dem som fascinerats av brott. Jag är övertygad om att frågor som dessa likväl berör exempelvis ekonomer och ledarskapsfilosofer. Skälet är att de flesta av oss beträder arbetsmarknaden i någon form och vi är alla påverkade av frågor om moral, vi är till viss del redan involverade. Har vi dessutom ett uppdrag som innebär att reducera kostnader eller polera upp ett företag med dåligt rykte eller bibehålla det goda rykte man redan har, är dessa frågor inte oviktiga.

Inledningsvis påtalades att denna uppsats står med foten i många discipliner vilket komplicerat bearbetningen av de bakomliggande teorierna. Jag tror att studier som inte i första hand är ämnesinriktade skulle vara mer framgångsrika. Denna problematik är inte enbart ekonomisk, kriminologisk, sociologisk, juridisk, filosofisk eller politisk. Problematiken bär spår av alla discipliner och en övergripande forskningsansats är sannolikt avsevärt mer fruktsam än fler ämnesinriktade. Genom att stirra sig blind på enskildheter förlorar man helheten.

## 10. Litteraturförteckning

- Adler-Karlsson, Gunnar (1979). *Ett samhälle utan moral*. Göteborg: Zinderman.
- Anderson, Berit & Lundberg, Magnus (2001). Kvinnomisshandel som kunskapsfält. I Åkerström, Malin & Sahlin, Ingrid (red.). *Det motspänstiga offret*. Lund: Studentlitteratur.
- Bell, Judith (2000). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.
- Brå, Ekström, Louise (2004). *Återfall i brott*. Stockholm: Brå Information och förlag.
- Castro, Freddy Winston (1992). *Bortom den nya medelklassen*. Stockholm: Symposion Graduale.
- Christie, Nils (1993). *Crime Control as Industry*. Oslo: Universitetsförlaget.
- Christie, Nils (2001) Det idealiska offret. I Åkerström, Malin & Sahlin, Ingrid (red.). *Det motspänstiga offret*. Lund: Studentlitteratur.
- Christie, Nils (2004). *Lagom mycket kriminalitet*. Oslo: Universitetsförlaget.
- Ejlertsson, Göran (1996). *Enkäten i praktiken*. andra upplagan. Lund: Ejlertsson & Studentlitteratur.
- Europeiska kommissionen (2003). *Definition av små och medelstora företag (SMF)*. EUROPA – SCADplus Europeiska unionens officiella tidning nr L 124.  
<http://europa.eu/scadplus/leg/sv/lvb/n26001.htm> (Använd 2008-08-02)
- Forslund, Mikael (2005). En god person har alltid rätt. I Kurtén, Tage & Molander, Joakim (red.). *Homo Moralis : Människan och rättsamhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Foucault, Michel (2003). *Övervakning och straff*. Lund: Arkiv förlag.
- Flyghed, Janne (2000). Hur kontrolleras brottsligheten på lämpligt sätt. I Flyghed, Janne & författarna (red.). *Brottsbekämpning : mellan effektivitet och integritet*. Lund: Författarna och Studentlitteratur.
- Henderson, David (2002). *Missriktad välvilja*. Stockholm: Timbro.
- Hertzberg, Lars (2005). Homo Moralis och den juridiska modellen. I Kurtén, Tage & Molander, Joakim (red.). *Homo Moralis : Människan och rättsamhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Hilte, Mats (1996). *Avvikande Beteende - En sociologisk introduktion*. Lund: Studentlitteratur.
- Hydén, Håkan (2001). *Rättsregler – En introduktion till juridiken*. Lund: Håkan Hydén & Studentlitteratur.
- Jackson, Norman, och Pippa Carter (2002). *Organisationsbeteende i nytt perspektiv*. Malmö: Liber.
- Koskinen, Lennart (2006). *Etik, ekonomi och företagets själ*. Stockholm: Nordstedts.
- Lab, Steven P. (2004). *Crime Prevention. Approaches, Practices and Evaluations*. Cincinnati: Anderson Publishing Co.

- Larsson, Annika (2006). *Vanligt att anställda begår ekobrott. Apropå*, 3/2006.
- Messerschmidt, J. (1993). Gender and Criminological Theory. I *Masculinities and crime*. Boston: Rowman & Littlefield Publisher.
- Molander, Joakim (2005). Straff och moral. I Kurtén, Tage & Molander, Joakim (red.). *Homo Moralis : Människan och rättsamhället*. Lund: Studentlitteratur.
- Myndigheten för kvalificerad yrkesutbildning (2006). "KY i korthet." *Publikationer, remissvar, rapporter*. den 13 12 2007. <http://www.ky.se/rapportermm/ky-i-korthet-2006.pdf> (använd 2007-12-13).
- Nilsson, Bo (2003). *Brottsoffer*. Umeå: Bo Nilsson & Boréa Bokförlag.
- Sahlin, Ingrid (2000). *Brottsprevention - Som begrepp och samhällsfenomen*. Lund: Arkiv förlag.
- Sarnecki, Jerzy (2003). *Introduktion till Kriminologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Sjösten, Ulf. "Interpellation 2004/05:574 - Riksdagen." *Interpellation 2004/05:574*. den 2005-05-09. <http://www.riksdagen.se/webbnav/index.aspx?nid=63&dtyp=i&rm=2004/05&nr=574> (använd 2007-12-10).
- Svenskt Näringsliv (2006). *Företagens kompetensbehov : En utmaning för Sverige*. Stockholm: Svenskt Näringsliv.
- Svensson, Tommy. (1999). *Företagens skydd och säkerhet*. Utgåva 2. Stockholm: Tommy Svensson & Industrilitteratur.
- Svt Text & Webb. "Skydd." *Nyhetsnotiser*. Sveriges Television, den 2007-11-09. Sid. 128/3.
- Tham, Henrik (2001). Brottsoffrets uppkomst och framtid. I Åkerström, Malin & Sahlin, Ingrid (red.). *Det motspänstiga offret*. Lund: Studentlitteratur.
- Wahlström, Bengt (2004). i *Ordning & Oreda - Omvärdsanalys för beslutsfattare*. Malmö: Liber & författaren.
- Wennberg, Suzanne (2005). *Introduktion till straffrätten*. Sjunde upplagan. Stockholm: Författaren & Nordstedts juridik AB.
- Williams III, Frank P, och Marilyn D. McShane (1998). *Criminology Theory - Selected classic readings*. Second edition. Cincinnati: Andersson Publishing Co.

## Appendix I - Enkätens följbrev

---

### Förfrågan om deltagande i undersökning om personal med avvikande beteende

Hej

Som ett led i min utbildning till personalvetare genomför jag under hösten 2007 en attitydundersökning hos personalchefer och andra som i sin dagliga verksamhet hanterar personalfrågor. Fokus ligger på hur företag upplever och hanterar en eventuell problematik med anställda som utvecklar kriminalitet och missbruk. Gränsdragningen mellan lagligt och olagligt kan i praktiken vara svår att dra, vad är OK och vad är inte OK? Basera ditt svar på vad *du* tycker är OK och rimligt, vilket inte nödvändigtvis är detsamma som det som står i lagen. Enkäten tar ungefär fem minuter att fylla i.

Det är viktigt att veta att det inte finns något svar som är mer rätt än något annat, det är din *åsikt* och dina *erfarenheter* som är viktiga och de kan inte ersättas av någon annan. Just dina svar har därför ett stort värde i denna undersökning. Naturligtvis behandlas svaren konfidentiellt och kommer under sammanställningen att helt anonymiseras. Ditt och ditt företags namn kommer inte att kunna identifieras efter att enkätsvaren sammanställts.

### Instruktion

Besvara enkäten utifrån din roll som företagsrepresentant. Markera de svarsalternativ som stämmer bäst in på din syn i frågan. En del av frågorna är hypotetiskt ställda; försök se situationen och besvara frågan utifrån det alternativ som ligger närmast till hands för dig. Det går utmärkt att markera flera svarsalternativ. När du besvarat alla frågorna, lägg enkäten i det medföljande kuvertet. Adress och porto är förtryckt – lägg bara på brevlådan!

Undersökningen genomförs under handledning av Institutionen för Beteendevetenskap vid Högskolan i Kristianstad. Har du frågor angående undersökningen, dess resultat eller något annat är du välkommen att kontakta mig.

**Stort tack för din medverkan!**

Vänligen /// *Nicke Beijer*

Nicke Beijer  
070-2550588  
nicke.beijer0005@stud.hkr.se

Handledare:  
Universitetslektor  
Gudmund Jannisa  
044-20 32 32  
gudmund.jannisa@hkr.se

## Appendix II - Enkäten

1. Företagets verksamhet är främst inom branschen:

Tjänster	Butik (Varor)	Tillverkning
----------	---------------	--------------

2. ... och riktar sig främst till kundsegmentet inom:

Privat	Företag	Privat & företag
--------	---------	------------------

3. Bolagsformen är:

Aktiebolag	Handelsbolag	Enskild firma	Annat	Vet inte
------------	--------------	---------------	-------	----------

4a. Hur många anställda har företaget/enheten?

\_\_\_\_\_ Personer

4b. Majoriteten av de anställda är:

Män	Kvinnor	50 / 50
-----	---------	---------

5. Har företaget någon person med särskild utbildning i personal- och/eller säkerhetsfrågor?

Ja, Personal	Ja, Säkerhet	Nej	Vet inte
--------------	--------------	-----	----------

6. Har företaget en fastställd säkerhetspolicy?

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

7. Har företaget etablerade rutiner för att minimera sin utsatthet för risker, exempelvis för brott?

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

8. Vilken eller vilka säkerhetsåtgärder har vidtagits eller genomförs kontinuerligt på företaget?

Stöld/Inbrottslarm	Dataskydd	Brandskydd/Larm	Översyn av konsult
Galler/Grindar/Jalusi	Bevakning (väktare)	Värdetransporter	Rutiner & övningar

9. Vilken eller vilka kontrollåtgärder vidtar Ert företag vid en nyanställning?

Skattemyndigheten	Polisregister	UC/Betalningsanm.	Egna kontroller
Sökandes referenser	Försäkringskassan	Betyg & Behörighet	Annat

10a. Skulle Du vilja ha mer/fler kontrollmöjligheter inför en anställning?

Ja	Nej
----	-----

→ Gå till fråga 11

10b. Om Ja, vilken typ av kontroll är det Du idag saknar?

---



---



---

**Instruktion till fråga 11 - 14.**

På de flesta arbetsplatser har anställda möjlighet att ta hem pennor och annat kontorsmaterial som används även privat, vilket närmast är en förutsättning för att visst arbete skall utföras hemifrån. Men - fråga 11 - 14 handlar om de situationer då arbetsgivaren får bekosta (mer än tillfälligt understödja) de anställdas privata konsumtion, men där företaget självt inte har någon nytta av att de betalar varan. Det som här benämns som "dolda förmåner" syftar på att personal exempelvis tillåter sig ta hem restprodukter, udda exemplar eller tankar bilen på företagets bensinkort.

**11. Accepterar företaget "dolda förmåner" enligt beskrivningen ovan?**

Ja	Nej	Beror på vad det är
----	-----	---------------------

**12. Är det värdet på produkten/saken som avgör om det är OK att ta den med sig hem, eller är det saken i sig som är avgörande? Är det till exempel OK att "låna hem" ett kaffepaket då och då från jobbet?**

Saken	Värdet	Vet inte
-------	--------	----------

**13. Tror du att de anställda anser sig ha sådana här "dolda förmåner"?**

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

**14. Hur stor uppskattar du att kostnaden för dessa "dolda förmåner" är per år?**

\_\_\_\_\_ Kronor.

**15. Anser du att det är svårt, rent arbetsrättsligt, att säga upp/avskeda en anställd som begår brott mot företaget, exempelvis stjälar utrustning värd 500 kronor?**

Ja	Nej	Beror på vad det är
----	-----	---------------------

**16. Skulle du anställa en person som du vet är tidigare dömd för brott?**

Ja	Nej	Beror på brottet
----	-----	------------------

Gå till fråga 18

**17. Om ditt svar på ovanstående fråga var "Ja" eller "Beror på brottet", skulle du kräva särskilda villkor vid anställningen, exempelvis förlängd provtid, lägre lön eller utökade kontrollmöjligheter?**

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

**18. Om ditt svar var "Beror på brottet". Om anställningens vara eller inte vara endast berodde på det tidigare brottet, vid vilken eller vilka brottstyper skulle personen inte anställas?**

Våldsbrott	Stöld/Bedrägeribrott	Skattebrott	Rattfylleri	Brott mot barn
Narkotikabrott	Sexualbrott	Jakt/fiskebrott	Rasist/hatbrott	Våld mot tjänsteman

**19. Om företaget fick ett ekonomiskt stöd, exempelvis sänkt arbetsgivaravgift första året, skulle det då kännas mer attraktivt att anställa en tidigare dömd person?**

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

**20. Tror du att det är det svårare att ha ett samtal om uppsägning/varning och liknade, med en anställd som tillhör familjen, än en anställd som inte gör detta?**

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

21. Tror du att det din personal gör på sin fritid kan ha effekt på hur dina kunder uppfattar företaget?

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

22. Om en anställd skulle begå ett brott på sin fritid, skulle det kunna vara negativt för företaget?

Ja	Nej	Beror på brottet
----	-----	------------------

Gå till fråga 24

23. Om "Ja" eller "Beror på brottet". Vid vilken/vilka typer av brott tror du att företaget kan påverkas negativt?

Våldsbrott	Stöld/Bedrägeribrott	Skattebrott	Rattfylleri	Brott mot barn
Narkotikabrott	Sexualbrott	Jakt/fiskebrott	Rasist/hatbrott	Våld mot tjänsteman

24. Om en anställd skulle uppträda olämpligt på sin fritid, men inom ramen för det lagliga (till exempel påträffas redlost berusad, eller skrika fula tillmälen på en fotbollsmatch), skulle det kunna vara negativt för företaget?

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

25. Tror du att du skulle ifrågasätta en anställds fortsatta anställning om det kommer fram att denne misshandlat en närstående vid upprepade tillfällen under sin fritid?

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

26. Tror du att en uppsägning p.g.a. brott utanför arbetstid, som i fråga 25, skulle vara svår att genomföra?

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

27. Om en anställd skulle avslöjas att ha stulit en hundrakronorsedel av företaget, vilken eller vilka åtgärder skulle då vidtas?

Polisanmälan	Avsked/uppsägning	Samtal	
Uppgörelse/löneavdrag	Varning om avsked	Ingen åtgärd	Annat

28. Om en anställd skulle avslöjas att ha stulit en hundrakronorsedel av företagets kund, vilken eller vilka åtgärder skulle då vidtas?

Polisanmälan	Avsked/uppsägning	Samtal	
Uppgörelse/löneavdrag	Varning om avsked	Ingen åtgärd	Annat

29. Om du tänker på situationen i fråga 27 & 28. Har det någon betydelse *vem* i personalen som gjort sig skyldig till denna stöld?

Ja	Nej	Vet inte
----	-----	----------

*Det var sista frågan! Kontrollera gärna att du besvarat alla frågor, lägg svarsformuläret i det medföljande kuvertet - Lägg på brevlådan.*

*Stort tack för din medverkan!*