

SLAG, SPARKAR OCH SPOTT

– vardag för anställda inom Kriminalvården

Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning för Kriminalvården 2024



FACKFÖRBUNDET ST

Fackförbundet ST Juni 2024
Referens/författare: Martina Cras, utredare
Oscar Eriksson, utredare
Kommunikation och Påverkan
Formgivning: Anna Hellgren
Artikelnummer: 0030

Innehåll

Sammanfattning	1
Inledning	2
Inga förbättringar i arbetsmiljön sedan 2022	2
Genomförande och avgränsningar	3
Vad säger medlemmarna om förekomsten av hot och våld?	4
Vad anser medlemmarna om förebyggande åtgärder och arbetsgivarens stöttning?	6
Hur påverkar arbetsmiljön de anställdas mående och motivation?	8
Konsekvensen av att utsättas för hot och våld	11
Vad anser medlemmarna om arbetsmiljön på sin arbetsplats?	13
Tystnadskultur	14
Ensamarbete	14
Hur påverkar dubbelbeläggning arbetsmiljön?	15
Slutsats	16
Detta vill ST	17
Referenslista	18

Sammanfattning

Denna rapport handlar om Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning inom Kriminalvården. Undersökningen visar en undermålig arbetsmiljö och en ohållbar hot- och våldssituation. Den lyfter även det problematiska om otillåten påverkan¹, och om hur det på sikt kan urholka den svenska rättsstatens principer.

Rapporten tar även upp konkreta åtgärder som krävs för att skapa en fungerande kriminalvård med en hållbar arbetsmiljö.

Fackförbundet ST genomför regelbundet omfattande arbetsmiljöundersökningar för sina medlemmar som arbetar på statligt uppdrag. Denna arbetsmiljöundersökning har gjorts av kunskaps- och analysföretaget Novus på uppdrag av Fackförbundet ST.

Resultat i korthet

Anställda vittnar om en allt mer pressad situation på Sveriges häkten och anstalter samt inom frivården. Dubbelbeläggningar, underbemanning och bristande ledarskap har resulterat i en otrygg miljö för både anställda och klienter². Många anställda väljer att stanna hemma från jobbet till följd av oro och ångest, och andra funderar på att lämna arbetsplatsen.

Men trots en pressad arbetsmiljö och en alltmer problematisk hot- och våldssituation, uppger Fackförbundet STs medlemmar att det bästa med deras jobb är att få göra en viktig samhällsinsats. Det är i den verkligheten som denna rapport tar avstamp.

- Tre av fyra uppger att det förekommer hot och våld på arbetsplatsen.
- Mer än var tredje uppger att de blivit utsatta för hot eller våld under det senaste året.
- Bland de utsatta uppger mer än hälften att det sker varje månad eller oftare.
- Fyra av tio uppger att arbetet ger dem ångest eller sömnproblem varje månad.
- Nästan en tredjedel uppger att de inte kommer orka arbeta inom Kriminalvården fram till pensionen.

Undersökningen har ett särskilt fokus på hot och våld. Något som tycks öka, vilket skapar en ohållbar arbetssituation för Fackförbundet STs medlemmar. Denna utveckling riskerar att öka misstroendet med myndighetspersoner och otillåten påverkan att skada förtroendet för staten och hela det demokratiska samhället.

1. Begreppet otillåten påverkan brukar omfatta handlingar som hot, våld, trakasserier, skadegörelse och korruption. Det kan även röra sig om påtryckningar som inte är formellt olagliga, som till exempel socialt tryck, och vissa obehagliga eller nedlåtande uttalanden. I otillåten påverkan ingår således inte att medborgaren tillvaratar sina rättigheter att komplettera sitt ärende, begära omprövning, överklaga eller visa missnöje som inte överstiger organisationernas serviceskyldighet.

2. Klient är det vedertagna begreppet som används för att beskriva intern/intagen/fånge.

Inledning

Vi lever i en tid och ett samhällsklimat som präglas av hårdare tag och högre straff. Brottssiffrorna skjuter i höjden och de är så fullt på Sveriges fängelser och häkten att intagna måste dela rum med varandra. Mitt i allt detta befinner sig Fackförbundet STs medlemmar inom Kriminalvården och ska försöka göra sitt jobb.

Men trots en pressad arbetsmiljö och en alltmer problematisk hot- och våldssituation, uppger Fackförbundet STs medlemmar att det bästa med deras jobb är att få göra en viktig samhällsinsats. Det är i den verkligheten som denna rapport tar avstamp från.

Kriminalvårdens verksamhet och uppdrag

Kriminalvården är en central myndighet i den svenska rättskedjan. Den ansvarar för häkten, fängelser och frivård. Myndighetsuppdraget är att göra samhället starkare, tryggare och att minska återfall i brott.

I takt med att kriminalpolitiken hamnat allt högre upp på den politiska agendan, har retoriken kring myndighetens uppdrag förändrats. Fokus har flyttats från vård till förvaring. Och där nedskärningar tidigare varit det normala, ska nu myndigheten skala upp, dock med en minskad bemanningstäthet.

Under 2023 hade Kriminalvården i genomsnitt 6 300 inskrivna på anstalt, 3 100 i häkte och 14 700 i frivård. Myndigheten har i dag ungefär 18 000 anställda.

Inga förbättringar i arbetsmiljön sedan 2022

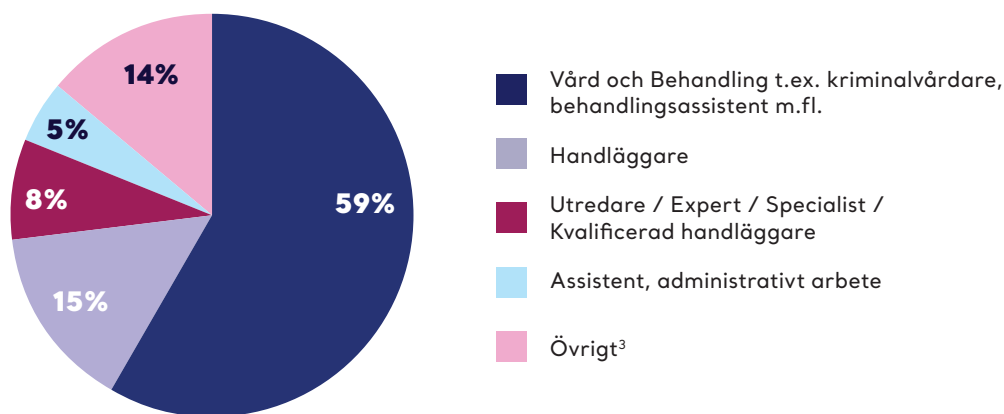
Redan i Fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning från 2022 avslöjades stora brister i Kriminalvårdens arbetsmiljö. Sedan dess har frågor som rör lag och ordning hamnat än högre upp på den politiska agendan, såväl i samhällsdebatten som i Tidöregeringens prioriteringar. Trots detta visar årets arbetsmiljöundersökning att inga större förbättringar skett sedan 2022.

I den här undersökningen fokuserar vi på hot- och våld inom kriminalvården och på vilket sätt det skapar en ohållbar arbetssituation för Fackförbundet STs medlemmar. Vi tittar även på samhällsutvecklingen med ökad misstro för myndighetspersoner, otillåten påverkan och hur det kan skada förtroendet för staten och hela det demokratiska samhället.

Genomförande och avgränsningar

Denna rapport är baserad på en enkätundersökning som skickades till alla Fackförbundet STs yrkesverksamma medlemmar mellan 9 april och 23 april 2024. Drygt 60 000 medlemmar mottog enkäten och 23 328 medlemmar besvarade den. (De som uppgett att de inte vill ha utskick eller saknar e-postadress undantogs.) Det motsvarar en svarsfrekvens på 38 procent. Denna analys är en delrapport av hela arbetsmiljöundersökningen inom Fackförbundet STs avdelning inom Kriminalvården och den bygger på 1 050 svar.

Vilka svarade på enkäten?



Undersökningen har genomförts i samarbete med kunskaps- och analysföretaget Novus. Resultaten är viktade mot vårt medlemsregisters uppgifter vad gäller kön och ålder, och är därmed representativa för medlemskåren i dessa avseenden.

Som jämförelse har resultat från motsvarande enkätundersökning från 2022 använts.⁴

3. Chefer, projektledare, kockar, IT-personal med mera

4. Fackförbundet ST (2022) "Hur mår anställda på statligt uppdrag?"
<https://www.st.org/api/files/2022-11/hur-mar-anstallda-pa-statigt-uppdrag.pdf>

1. Vad säger medlemmarna om förekomsten av hot och våld?

1.1 Förekommer det hot och våld på din arbetsplats?

	2024	2022
Ja	75%	78%
Nej	18%	17%
Vet ej	7%	5%

1.2 Har du under det senaste året har blivit utsatt för hot och våld på din arbetsplats?

	2024	2022
Ja	37%	31%
Nej	19%	36 %
Nej, men vet en eller flera kollegor som har	43%	31 %
Vet ej	1%	1%

1.3 Hur ofta blir du utsatt för hot eller våld? (Fråga ställd till de respondenter som svarat ja på fråga 1.2)

	Resultat
Dagligen	2%
Någon/några gånger i veckan	21%
Någon gång i månaden	37%
Några gånger om året	29%
Mindre ofta	11%

1.4 Vem är det som uttrycker hot och våld? * (Fråga ställd till de respondenter som svarat ja på fråga 1.2)

	Resultat
Intagen, frihetsberövad person	93%
Privatperson/ enskild medborgare	15%
Anhöriga till berörd person	14%
Chef, Kollega, student, annan:	10%

* Respondenterna har haft möjligheten att välja mer än ett svarsalternativ, därmed överstiger svaren 100 procent.

1.5 I vilken situation förekommer hot och våld? * (Fråga ställd till de respondenter som svarat ja på fråga 1.2)

	Resultat
Via kontakt med medborgare/student via telefon	22%
Via kontakt med medborgare/student via e-post	6%
Vid fysiska möten på arbetsplatsen	87%
Vid fysiska möten på arbetsplatsbesök	6%
Vid ensamarbete	15%
Vid fysiska möten ute bland allmänheten	12%
Efter uttalat sig/ publikation i media	1%
Vet ej	4%

"Att personen kommer 'knulla mig, min mamma, barn' och kommer söka upp mig på utsidan, för jag inte osynlig."

Kvinna, 30-49 år,
Kriminalvården

"Fysiskt våld och/eller urin och avföringskastning mot personal"

Man, 30-49 år,
Kriminalvården

Att hot och våld förekommer inom Kriminalvården är inget nytt. Men undersökningen visar att hot och våld inte bara förekommer, utan tillhör vardagen för många anställda inom Kriminalvården. Att förekomsten av hot och våld inte ökar förklaras troligen av att utsattheten drabbar samma verksamhetsområden som i tidigare undersökningar.

Förekomsten av hot och våld är dock frekvent. Fackförbundet STs medlemmar på Kriminalvården anger att hot och våld främst sker vid fysiska möten med klient/frihetsberövad person på arbetsplatsen. Även ensamarbete och telefonsamtal lyfts som situationer där hot och våld förekommer.

* Respondenterna har haft möjligheten att välja mer än ett svarsalternativ, därmed överstiger svaren 100 procent.

2. Vad anser medlemmarna om förebyggande åtgärder och arbetsgivarens stöd?

2.1 Fick du ett tillräckligt stöd av din arbetsgivare när du blivit utsatt för hot och våld?

	2024	2022
Ja	56%	62%
Nej	29%	27%
Vet ej	15%	11%

2.2 Anser du att det finns tillräckliga förebyggande åtgärder mot hot och våld på din arbetsplats?

	Resultat
Ja	64%
Nej	36%

2.3 Vad tror du skulle minska risken att bli utsatt för hot och våld i ditt myndighetsutövande? *

	Resultat
Anonymiserade myndighetsbeslut (ditt namn står ej med på ett myndighetsbeslut till medborgare, utan endast ett nummer)	48%
Aldrig arbeta ensam	42%
Högre straff för dem som utsätter oss på arbetsplatsen	37%
Kollektivt beslutsfattande	16%
Färre fysiska möten med medborgare	2%
Mer utbildning för att minska risken	32%
Annan:	6%
Nej	1%
Vet ej	9%
Jag fattar ej myndighetsbeslut	16%

* Respondenterna har haft möjligheten att välja mer än ett svarsalternativ, därmed överstiger svaren 100 procent.

"Möjlighet att kunna arbeta två handläggare vid behov"

Kvinna, 30-49 år,
Kriminalvården

"Mer personal och färre klienter på anstalter och häkten, tydligare, bättre sysselsättning för klienterna"

Kvinna, 30-49 år,
Kriminalvården

"Inte bära namnbricka. Anställningsformer eller nummer eller liknande istället."

Man, 30-49 år,
Kriminalvården

Resultatet visar att arbetsgivarens stöd till de anställda varierar när de blivit utsatta för hot och våld. Det är en indikation på att arbetsgivaren behöver bli bättre på att värna om och skapa gedigna system för att stötta anställda som blir utsatta i jobbet. Enligt Brottförebyggande rådet (BRÅ) är arbetsmiljön och förtroendet för ledarskapet avgörande för att kunna både förebygga och hindra hot, våld och trakasserier.⁵

En majoritet av de svarande uppger att de fått utbildning i riskhantering i syfte att minska faran för hot och våld. Trots det efterfrågas ännu mer utbildning. Förklaringen till det är antagligen att hot och våld uppstår på en rad olika sätt och vid olika situationer och därför kräver en situationsanpassad utbildning.

Resultaten visar att många av myndighetens anställda främst tror att anonymiserade myndighetsbeslut, mindre ensamarbete och högre straff vid hot- och våldsbrott skulle minska risken att bli utsatt. Men Fackförbundet ST anser inte att dessa enskilda insatser är det enda svaret för att stärka och utveckla en trygg och säker arbetsmiljö.

I huvudsak är det en kombination av olika samverkande åtgärder som behövs för att åstadkomma ett starkare skydd för offentliganställda och komma till bukt med detta omfattande problem. Men framförallt handlar det om att det förebyggande arbetet mot våld, hot och trakasserier måste stärkas upp i flera avseenden. Allt arbete ska ske i en säker och trygg arbetsmiljö där hot och våld undanröjs. För det krävs bättre risk- och säkerhetsbedömningar, som ska grundas i evidens och beprövad erfarenhet.

Det är också av stor vikt att vistelsemiljön för klienter utformas på ett sådant sätt att den motverkar hot och våld. En trängre vistelsemiljö med ett kvalitativt sämre verkställighetsinnehåll kommer att leda till mer ordningsstörningar och mer hot och våld, såväl mellan klienter som mot personal.

5. Brottsförebyggande rådet (BRÅ) (2016:13), "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner".

”Klientarbetet – att få vara med på vägen och eventuellt göra skillnad och bryta den onda cirkeln”

Kvinna, 50-65 år, Kriminalvården

En mer repressiv miljö innebär ett sämre återfallsförebyggande arbete. Det påverkar också arbetsmiljön för de anställda. Frustration uppstår lätt i den begränsade miljön och genom att minska frustrationen minskar risken för att personal utsätts. När klienterna har meningsfull sysselsättning eller genomgår behandlingsprogram minskar deras frustration och arbetsmiljön blir bättre. Att minska risken att återfalla i brott är det ett viktigt grunduppdrag för Kriminalvården, Detta skulle troligen även öka de anställdas känsla av en givande arbetsmiljö och tillgodose önskan om att bidra till en viktig samhällsinsats, vilket i sin tur skulle bidra till minskad personalomsättning.

Riksrevisionens rapport ”Verktyg för förändring – Kriminalvårdens behandlingsverksamhet” (RiR 2024:13) visar att andelen som genomgår ett behandlingsprogram för att minska risken att återfalla i brott ligger långt under Kriminalvårdens målbild. För att målen för behandlingsverksamheten ska kunna nås behövs personal som kan genomföra programmen och fler tillgängliga lokaler. Fackförbundet ST håller med om att behandlingsverksamheten är en viktig del av Kriminalvårdens uppdrag och att det kommer bli än viktigare i framtiden med fler klienter på våra anstalter.

3. Hur påverkar arbetsmiljön de anställdas mående och motivation?

3.1 Har din arbetsbelastning förändrats de senaste två åren?

	Resultat
Ja, den har ökat	59%
Ja, den har minskat	9%
Nej, den är oförändrad	17%
Vet inte/ Kan inte svara	16%

3.2 Jag har under de senaste 12 månaderna valt att inte gå till jobbet på grund av oro, ångest eller obehag kopplade till min arbetsplats?

	Resultat
Instämmer	21%
Instämmer inte	78%
Vet ej / ingen uppfattning	2%

3.3 Hur ofta har du haft sömnproblem på grund av stress eller ångest som beror på din arbetssituation?

	Resultat
Varje dag	5%
Någon gång i veckan	17%
Några gånger per månad	18%
Händer mer sällan än en gång i månaden	32%
Aldrig	27%

3.4 Med din nuvarande arbetssituation bedömer du att du kommer orka/kunna arbeta fram till pensionen? (även vid förhöjd pensionsålder)*

	Resultat
Ja, inga problem	19%
Ja, men mitt mål är att gå tidigare	15%
Ja, under förutsättning att min arbetsgivare ger mig möjlighet	21%
Nej, pga för mycket stress	25%
Nej, pga för fysiskt krävande arbete	10%
Nej, pga höga krav från arbetsgivaren	12%
Nej, pga av nedskärningar på arbetsplatsen	7%
Inget av ovanstående / ej aktuellt / Vet ej	13%
Ja	55%
Nej	32%

3.5 Har du funderat på att lämna din arbetsplats de senaste två åren?

	Resultat
Ja	60%
Nej	40%

3.6 Varför har du funderar på att lämna arbetsplatsen?*

	Resultat
För låg lön	70%
För mycket övertid/ stress	41%
Dålig chef	39%
Svårt att ta sig vidare i karriären	39%
Brist på inflytande över arbetet	34%
Bristande kompetensutveckling	30%
Inte tillfredsställande arbetsuppgifter	25%
Ohållbar hot och våldssituation	15%
Annat	18%

* Respondenterna har haft möjligheten att välja mer än ett "nej-alternativ" därmed överstiger svaren 100 procent.

** Respondenterna har haft möjligheten att välja mer än ett svarsalternativ, därmed överstiger svaren 100 procent.

När anställda inte går till jobbet på grund av stress och ångest, kan det leda till en rad negativa konsekvenser för både individen och arbetsplatsen. För den anställde kan långvarig frånvaro öka risken för allvarlig psykisk ohälsa, som utmattningssyndrom, återkommande sömnproblem och depression.⁶ I takt med att pressen på de anställda inom Kriminalvården ökar finns risken att allt fler undviker arbetsplatsen.

Andra studier visar att människor ganska ofta funderar på att byta jobb – utan att göra slag i saken. Men när det kommer till Kriminalvården måste signalerna tas på allvar. Den sammantagna bilden av en arbetsmiljö bestående av bristfälliga fysiska miljöer, inslag av kränkande jargong, hot och våld som en del av vardagen samt en tämligen hög sjukfrånvaro⁷ indikerar en överhängande risk att de anställda som funderar på att byta jobb faktiskt gör det.

År 2023 var personalomsättningen⁸ för hela staten 11,8 procent⁹. Kriminalvården hade 15 procents personalomsättning, att jämföra med 9 procent två år tidigare¹⁰. För yrkesgruppen kriminalvårdare är siffran ännu högre.

När personalomsättningen är hög kan det skapa en känsla av osäkerhet och instabilitet. De som är kvar kan uppleva ökad arbetsbelastning och stress eftersom de måste täcka upp för de vakanser som uppstår, vilket kan leda till ännu mera press och på sikt till en stressrelaterad sjukskrivning. Dessutom kan förlusten av erfaren personal innebära att värdefull kunskap och expertis försvinner, vilket gör det ännu svårare för kvarvarande anställda att utföra sina arbetsuppgifter korrekt och effektivt.¹¹ Problematik som Kriminalvården själva pekar på i sin årsredovisning för 2023¹².

Kontroll och inflytande över arbetet är andra avgörande faktorer för anställdas välbefinnande. Forskning visar att möjligheten att påverka sitt arbete kan minska stress och öka arbetstillfredsställelsen.¹³ Med andra ord är balansen mellan kontroll och inflytande avgörande för att hantera arbetsrelaterad stress.

Arbetsmiljöundersökningen visar även att arbetsbelastningen ökat för en majoritet av respondenterna. Det verkar vara ett återkommande mönster; samma resultat visade vår undersökningen som gjordes 2022. Den ökande arbetsbelastningen kan även vara en orsak till att ungefär en tredjedel av respondenterna anger att de inte kommer kunna arbeta till pensionen under nuvarande förutsättningar. Stress anges som den vanligaste orsaken.

6. Centrum för arbets- och miljömedicin, <https://www.cam.m.regionstockholm.se/var-verksamhet/amnesomraden/organisatoriska-och-sociala-faktorer-i-arbetet/arbetsrelaterad-psykisk-ohalsa/>

7. Den genomsnittliga sjukfrånvaron inom staten ligger på 3,7. Kriminalvårdens sjukfrånvaro ligger på 6,4 procent.

Arbetsgivarverkets hemsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/aktuellt/nyheter/2024/minskad-sjukfranvaro-i-de-statliga-verksamheterna-2023> (Hämtat 2024-06-13)

Kriminalvården (2023) "Kriminalvårdens årsredovisning 2023"

<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/ekonomi/kriminalvarden-arsredovisning-2023.pdf>

8. Kriminalvården använder begreppet "personalavgångar" vilket skiljer marginellt från hur arbetsgivarverket definierar personalomsättning.

Kriminalvården (2023) "Kriminalvårdens årsredovisning 2023"

<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/ekonomi/kriminalvarden-arsredovisning-2023.pdf>

9. Arbetsgivarverkets hemsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-personalomsattning> (Hämtat 2024-06-13)

10. Kriminalvården (2023) "Kriminalvårdens årsredovisning 2023"

<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/ekonomi/kriminalvarden-arsredovisning-2023.pdf>

11. Centrum för arbets- och miljömedicin, <https://www.cam.m.regionstockholm.se/var-verksamhet/amnesomraden/organisatoriska-och-sociala-faktorer-i-arbetet/arbetsrelaterad-psykisk-ohalsa/>

12. Kriminalvården (2023) "Kriminalvårdens årsredovisning 2023"

<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/ekonomi/kriminalvarden-arsredovisning-2023.pdf>

13. Prevents hemsida, <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/> (hämtat 2024-06-14)

4. Konsekvensen av att utsättas för hot och våld

4.1 Har du ändrat ett myndighetsbeslut efter påtryckningar?

	Resultat
Ja	2%
Nej	98%

4.2 Har du anpassat ett myndighetsbeslut för att minska risken för att bli utsatt?

	Resultat
Ja	12%
Nej	88%

4.3 Känner du att hot och våld påverkar dig när du arbetar på statligt uppdrag att omvärdera/ändra dina beslut?

	Resultat
Ja	16%
Nej	73%
Ingen uppfattning/ vet ej	11%

4.4 För arbetsplatsen statistik hur förekommande hot och våld är?

	Resultat
Ja	64%
Nej	3%
Ingen uppfattning/ vet ej	33%

4.5 Finns det rutiner på arbetsplatsen när en anställd blivit utsatt för hot och våld?

	Resultat
Ja	86%
Nej	2%
Ingen uppfattning/ vet ej	12%

"Oftast subtila eller underliggande, men också rakt ut samt mycket otillåten påverkan. Hot kan vara direkt mot mig eller mot andra myndighetspersoner eller medborgare"

Man, 30-49 år, Kriminalvården

Exponering för hot och våld på arbetsplatsen kan ha allvarliga konsekvenser för anställdas välbefinnande och arbetsprestation. Det kan leda till psykisk påfrestning, ökad stress och i värsta fall till posttraumatiskt stressyndrom (PTSD). Hot och våld mot myndighetspersoner, exempelvis anställda vid Kriminalvården, kan också innebära så kallad otillåten påverkan. Otillåten påverkan kan leda till att legalitets- respektive objektivitetsprincipen¹⁴ urholkas. Principer som är centrala för rättssäkerheten och rättsstatens funktion.

Tidigare undersökningar visar att tjänstepersoner som jobbar i offentliga verksamheter har en stark integritet och tar sitt jobb på allvar. Det framkommer i studier både från TCO och BRÅ.¹⁵ BRÅs forskning visar också att det är väldigt få som uppger att hot och våld påverkar deras beslutsfattande, det rör sig endast om en procent. Men även en procent blir i längden många beslut.

Denna undersökning visar att det är fler, i jämförelse med BRÅs undersökning, som både anpassat och ändrat ett myndighetsbeslut efter påtryckningar, bland annat för att minska risken att bli utsatt.

Som tidigare nämnts är det svårt att få en exakt siffra på om och hur otillåten påverkan faktiskt påverkar beslut, eftersom beslutsfattare kanske inte vill kännas vid att de blivit påverkade, ens för sig själva. Att 12 procent på Kriminalvården uppger att de har anpassat ett myndighetsbeslut för att undvika hot och våld är kanske inte så märkligt utifrån den bild undersökningen visar. De jobbar med grupper som dels har ett våldskapital, dels är personer vars frihet är begränsad. Att många av klienterna dessutom lider av psykisk ohälsa och/eller missbruksproblematik riskerar att förvärra situationen ytterligare. Men det är likväl ett oroväckande resultat.

Undersökningen visar att det frekvent förekommer hot och våld på Kriminalvården. Den visar också att det finns mer att önska när det kommer till det förebyggande arbetet. En central del i det preventiva arbetet är att anställda känner till rutinerna för att hantera en viss situation. Därför är det anmärkningsvärt att så pass många uppger att de inte vet om det finns några rutiner. Även att inte känna till huruvida arbetsplatsen för statistik över antalet incidenter visar på bristfällig information till de anställda om hur arbetsplatserna arbetar med att motverka att hot och våld uppstår.

14. Legalitetsprincipen - Den straffrättsliga betydelsen av principen är att ingen får straffas för en handling som vid tidpunkten inte var uttryckligen förbjudet i lag. Objektivitetsprincipen innebär att myndigheterna är skyldiga att i alla lägen agera sakligt och opartiskt. Denna objektivitet måste präglas även sådant som ligger utanför det rena beslutsfattandet.

15. Tjänstemännens centralorganisation (TCO) (2022), "Hatad och hotad i demokratins tjänst" & Brottsförebyggande rådet (BRÅ) (2016:13), "Otillåten påverkan mot myndighetspersoner".

5. Vad anser medlemmarna om arbetsmiljön på sin arbetsplats?

5.1 Vad är det som är dåligt med din arbetsmiljö ur ett organisatoriskt och socialt arbetsmiljöperspektiv?*

	Resultat
Risk för hot och våld	57%
Stor arbetsmängd – högt arbetstempo	45%
Konflikter	37%
Ständiga förändringar	36%
Ledarskapet	34%
Chef/ledare favoriserar vissa	34%
Bristande balans mellan jobb och fritid/familjeliv	32%
Otydliga förväntningar	30%
Vågar inte framföra kritik/ önskemål internt om hur verksamheter fungerar	27%
Bristande inflytande över arbetstiden	26%
Kränkningar / trakasserier	25%
Kan inte framföra kritiska uppfattningar externt om hur arbetsplatser fungerar	23%
Bristande inflytande över arbetets innehåll	18%
Ensamarbete	16%
Det finns en "rå" jargong som jag upplever som sexistisk / rasistisk/ kränkande	10%
Ensidigt upprepat och monotont arbete	9%
För lite att göra	3%
Annat:	4%
Vet ej	8%

* Respondenterna har haft möjligheten att välja mer än ett svarsalternativ, därmed överstiger svaren 100 procent.

De största sociala och organisatoriska arbetsmiljöproblemen¹⁶ är risk för hot och våld, stor arbetsmängd - högt arbetstempo, konflikter, brister i ledarskapet och ständiga förändringar.

16. Den sociala och organisatoriska arbetsmiljön handlar bl.a. om hur vi trivs med våra arbetskamrater, hur meningsfullt vi upplever vårt arbete och våra arbetsuppgifter, hur stort inflytande vi har över vår situation och vilka möjligheter vi har till personlig utveckling.

”Bara mina kollegor på min avdelning gör att jag är kvar”

Man, 30-49 år, Kriminalvården

Tystnadskultur

Fackförbundet ST har i ett flertal artiklar och rapporter¹⁷ pekat på problem med att en så kallad tystnadskultur breder ut sig på statliga arbetsplatser. Resultatet från denna undersökning visar att drygt en av fyra medlemmar på Kriminalvården inte vågar framföra kritik internt och att omkring en av fyra inte vågar göra detsamma externt.

När anställda inte känner sig bekväma eller till och med är rädda för att uttrycka sina åsikter på arbetsplatsen, kan det leda till oönskade konsekvenser. Det kan hindra att nya idéer eller förslag till förbättringar kommer fram. Det kan också i värsta fall leda till minskad arbetsmoral och engagemang, vilket i sin tur kan påverka resultatet av arbetsinsatsen negativt. Forskning visar att en öppen dialog och en kultur där anställda känner sig uppmuntrade och trygga att tala är avgörande för både individens och organisationens framgång.

Ensamarbete

Ensamarbete innebär att den anställde kan hamna ensam i ett trångt rum med en eller flera klienter. Detta kan exempelvis ske vid besök i cell, vid visitation eller i samband med urinprov.

Det är positivt att färre svarande anger ensamarbete som ett problem jämfört med förra undersökningen. Trots detta är det allvarligt att en så pass hög andel av de svarande känner sig hotade under sina arbetspass då de jobbar ensamma. I det förebyggande arbetet behöver fokus ligga på att inte arbeta ensam vid så kallade risksituationer, men att utesluta ensamarbete helt är inte en rimlig lösning. Dock ökar riskerna för hot och våld vid ensamarbete när bemanningstätheten blir lägre per antalet klienter som Kriminalvården skriver i sin kapacitetsrapport.

17. Fackförbundet STs rapport, Tyst Stat (2021), https://editorial.st.org/sites/default/files/2022-06/tyst_stat_en_rapport_om_den_hotade_oppnheten_i_statlig_forvaltning.pdf

Hur påverkar dubbelbeläggning arbetsmiljön?

Kriminalvården är en speciell arbetsplats när det kommer till den fysiska arbetsmiljön. Den präglas av betong, ståltråd och galler. Den är helt anpassad för att hålla klienterna inom institutionen 24 timmar om dygnet. Det är ett minisamhälle där allt måste vara ordnat och anpassat efter verksamhetens behov, samtidigt som säkerheten måste garanteras. För personer som befinner sig i en fysiskt begränsad tillvaro och har relativt lite att hänga upp dagen på, då blir lätt små saker stora saker, vilket präglar även de anställdas arbetsmiljö.

De politiska beslut som fattats under senare tid när det gäller rättsskipning och rättstillämpning kommer av allt döma medföra en större belastning på myndighetens verksamhet. Som ett svar på en ökad mängd personer i förvar, anser regeringen att dubbelbeläggning inom Kriminalvården som en lösning på kapacitetsbristen.

Dubbelbeläggning innebär att två personer delar på ett rum, där det minsta rummet att dela på endast är sex kvadratmeter. För att sätta denna yta i perspektiv så är den betydligt mindre än vad Arbetsmiljöverket rekommenderar för ett kontor för en person (den ytan bör motsvara 8–10 kvadratmeter. Detta gäller för alla klienter, alla dagar i veckan. Dessutom strider det mot Europarådets kommitté mot tortyrs rekommendationer.¹⁸

Kriminalvården säger själva i sin rapport “Kort om överbeläggning” att de finns för- och nackdelar med dubbelbeläggning.

En fördel är att det underlättar förebyggande åtgärder mot suicid. Nackdelar är att dubbelbeläggningen medför en ökad risk för våld mellan cellkamrater, sjukdomsspridning och andra negativa hälsokonsekvenser.

Utöver att behöva dela ett mycket litet rum med en annan intagen får personer som omfattas av den med högsta säkerhetsklassen (1 och 2) vara inlåsta max 12 timmar om dygnet enligt Kriminalvårdens författningssamling (KVFS 2011:1). På öppna anstalter utan mur och stängsel (säkerhetsklass 3) får de vara inlåsta max 10 timmar per dygn. I de minsta cellerna sitter därmed två interner 10 eller 12 timmar per dygn beroende på säkerhetsklassning. Timmar som alltså spenderas med en annan person på ytterst få kvadratmeter. Och detta gäller ofta personer med stort våldskapital och kanske missbruks- och/eller psykiska problem.

Dubbelbeläggningen ökar spänningarna mellan klienter och påverkar de anställdas arbetsmiljö.

I Kriminalvårdens kapacitetsrapport föreslår myndigheten flera olika lösningar på bristande bemanning, till exempel längre inlåstning under dygnsvilan för anstalter med säkerhetsklass 1 och 2. Enligt rapporten skulle det minska risken för att personalen utsätts för säkerhetshot. När anstalten i Salberga gjorde just detta och införde tillfälliga inlåstningsrutiner sommaren 2022 (från 12 till 14 timmar per dygn), fick de kritik av bland annat Justitieombudsmannen (JO).¹⁹

Dubbelbeläggningar är en åtgärd som riskerar att accelerera våldet och låter klienter leva under en så begränsad yta att det jämförs med tortyr. Därför är det en lösning som kan förvärra den dåliga arbetsmiljön i ett redan ansträngt läge för Kriminalvården.

18. Läs mer: <https://www.coe.int/en/web/cpt/home>

19. Justitieombudsmannens hemsida: <https://www.jo.se/besluten/allvarlig-kritik-mot-kriminalvarden-anstalten-salberga-for-brister-i-beslut-att-placera-ett-stort-antal-intagna-i-avskildhet-med-stod-av-6-kap-8-%C2%A7-fangelselagen-m-m/> (Hämtat 2024-06-13)

Slutsats

Dagens kriminalvård är på väg att ersättas med ett förvar där människor befinner sig på en så begränsad yta att det går emot Europarådets kommitté mot tortyrs rekommendationer. För Fackförbundet STs medlemmar innebär det att tvingas jobba under orimliga arbetsvillkor, tvärtemot deras önskan att göra samhällsnytta.

För att människor ska kunna göra ett bra jobb är det viktigt med en välorganiserad arbetsmiljö, tydliga mål och balans mellan arbete och fritid. Att arbeta smartare – snarare än hårdare – genom noggrann planering och effektiv användning av resurser kan öka produktiviteten men också trivselen på arbetsplatsen.

Dessutom är det avgörande att anställda ges möjlighet att ta hand om sin hälsa, eftersom mentalt och fysiskt välmående är grundläggande för att kunna upprätthålla en hög arbetsprestation över tid.

En arbetsmiljösituation som redan i dag är oacceptabel riskerar att förvärras de kommande åren om färre kriminalvårdare ska ta hand om fler klienter på trängre ytor. Personalen riskerar att få ännu mindre tid och resurser till det återfallsförebyggande arbetet, vilket får konsekvensen att än fler återfaller i brott och anstalterna därmed blir än mer överbefolkade.

Kriminalvårdens snabba utbyggnad, minskade resurser och delvis förändrade uppdrag kommer på sikt att förändra förutsättningarna för de anställda på svenska häkten och anstalter. Så frågan är hur den svenska Kriminalvården kommer att se ut 2033? Och vem kommer vilja arbeta där, när arbetsmiljön redan nu upplevs som problematisk och ytterst bristfällig?

Detta vill Fackförbundet ST

Rapportens resultat visar att den nuvarande arbetsituationen inom Kriminalvården är oacceptabel. Fackförbundet ST kräver att de anställda får rimliga förutsättningar att göra sitt jobb – att vårda via behandlingsprogram, sysselsättning och utbildningsmöjligheter.

Därför vill vi att arbetsgivaren:

- tar bort namnskyltar från personalen. Ersätt med endast förnamn eller tjänstenummer.
- ser till att anställda som har utsatts för hot eller våld av en klient inte har kontakt med den klienten.
- erbjuder mer utbildning och stöd till anställda för att förebygga hot och våld och risken för otillåten påverkan på arbetsplatsen.
- aktivt arbetar för att minska personalomsättningen på myndigheten och ökar andelen tillsvidareanställda.
- utvecklar och implementerar en tydlig policy som adresserar hot och våld, inklusive förebyggande åtgärder och hur incidenter ska hanteras.
- genomför riskbedömningar för att identifiera potentiella risker och utformar strategier för att minska dessa risker.
- skapar en åtgärdsplan som garanterar att alla anställda är medvetna om riktlinjerna och vet hur de ska agera i en hotfull situation.
- ser till att det finns stödsystem på plats, som till exempel tillgång till företagshälsovård och psykologiskt stöd.

Fackförbundet ST vill se:

- tydliga regleringar över den fysiska arbetsmiljön på våra anstalter och häkten.

Referenslista

Arbetsgivarverkets hemsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/aktuellt/nyheter/2024/minskad-sjukfranvaro-i-de-statliga-verksamheterna-2023> (Hämtat 2024-06-13).

Arbetsgivarverkets hemsida: <https://www.arbetsgivarverket.se/statistik-och-analys/staten-i-siffror-personalomsattning> (Hämtat 2024-06-13).

Brottsförebyggande rådet (BRÅ) (2016:13), ”Otillåten påverkan mot myndighetspersoner”.

Centrum för arbets- och miljömedicin, [https://www.camm.regionstockholm.se/var-verksamhet/annesomraden/organi\[1\]satoriska-och-sociala-faktorer-i-arbetet/arbetsrelaterad-psykisk-ohalsa/](https://www.camm.regionstockholm.se/var-verksamhet/annesomraden/organi[1]satoriska-och-sociala-faktorer-i-arbetet/arbetsrelaterad-psykisk-ohalsa/) (Hämtad den 2024-06-24).

Europarådets kommitté mot tortyrs hemsida: <https://www.coe.int/en/web/cpt/home> (Hämtat 2024-06-14).

Fackförbundet ST (2022), ”Hur mår anställda på statligt uppdrag?”.

Fackförbundet ST (2021) ”Tyst Stat”.

Justitieombudsmannens hemsida: <https://www.jo.se/besluten/allvarlig-kritik-mot-kriminalvardens-anstalten-salberga-for-brister-i-beslut-att-placera-ett-stort-antal-intagna-i-avskildhet-med-stod-av-6-kap-8-%C2%A7-fangelselagen-m-m/> (Hämtat 2024-06-13).

Kriminalvården (2023) ”Kriminalvårdens kapacitetsrapport 2024 - 2033” https://www.kriminalvarden.se/globalassets/om_oss/regeringsuppdrag/kriminalvardens-kapacitetsrapport-2024-2033.pdf.

Kriminalvården (2023) ”Kriminalvårdens årsredovisning 2023” <https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/ekonomi/kriminalvardens-arsredovisning-2023.pdf>.

Prevents hemsida <https://www.prevent.se/jobba-med-arbetsmiljo/osa/stress/krav-kontroll-stod/> (hämtat 2024-06-14)

Riksrevisionen (RiR 2024:13), ”Verktyg för förändring – Kriminalvårdens behandlingsverksamhet”
Få brottsdömda får behandling inom Kriminalvården | Riksrevisionen.

Tjänstemännens centralorganisation (TCO) (2022), ”Hatad och hotad i demokratins tjänst”.



Fackförbundet ST

Box 5308, 102 47 Stockholm.
Besök: Sturegatan 15
Telefon: 0771-555 444.
E-post: st@st.org.
Webbplats: www.st.org