



Akademien för hälsa, vård och välfärd

DET BLIR BARA VÄRRE OCH VÄRRE..

En kvalitativ studie om kriminalvårdarnas arbetsmiljö inne på anstalten

KALID ABDULWASAI

*Huvudområde: Folkhälsovetenskap
Nivå: Grundnivå
Högskolepoäng: 15 hp
Program: Folkhälsoprogrammet
Kursnamn: Examensarbete i
folkhälsovetenskap
Kurskod: FHA032*

*Handledare: Camilla Eriksson
Examinator: Maria Norfjord van Zyl*

*Seminariedatum: 2022-04-27
Betygsdatum: 2022-06-03*

SAMMANFATTNING

Ett arbete kan både vara en risk eller friskfaktor och de krav som ställs på arbetstagaren kan leda till olika konsekvenser. Arbetsmiljö innefattar den fysiska och den psykosociala arbetsmiljön, den fysiska arbetsmiljön handlar om exempelvis buller, ventilation och ljus medan psykosocial arbetsmiljö handlar om exempelvis socialt stöd, krav, inflytande och belöning. Arbetsmiljö är en viktig pelare inom folkhälsan eftersom en stor del av dygnet spenderas på arbetsplatsen. Syftet med denna studie är att beskriva hur kriminalvårdare upplever sin arbetsmiljö inne i anstalten. Krav-kontroll-stöd-modellen har tillämpats till studien som teoretiskt perspektiv.

För att få syftet besvarat gjordes en kvalitativ metod med ett målstyrturval där fem kriminalvårdare intervjuades enskilt. Samtliga intervjuer var semistrukturerade som spelades in och sedan transkriberades och analyserades. Intervjupersonerna arbetar på samma anstalt och har varit anställda olika länge.

Resultatet visade att intervjupersonerna upplevde att ledningen sätter hög press trots personalbristen och att inget förändras trots flera påpekningar av personalen. Gällande den psykosociala delen upplevde intervjupersonerna att yrket är psykiskt påfrestande på grund av den höga kraven från ledningen men även det dagliga hotet från de intagna. Trots detta upplevde intervjupersonerna att samarbetet bland kollegorna är god vilket kan öka arbetsglädjen.

Nyckelord: Arbetsmiljö, Krav-kontroll-stöd-modellen, Kriminalvårdare, Kvalitativ metod

ABSTRACT

A work can be a risk or a protection factor and the demands it puts on the employee can have different consequences. Work environment includes both physical and psychosocial work environment, the physical part is about noise, ventilation and light. The psychosocial work environment is about social support, influence and demands. Work environment is an important pillar in public health because people spend a lot of time in their work. The purpose of this study is to describe the prison guards experience their work environment. The Demand-Control-Support-model have been used in this study as theoretical perspective.

To get the purpose answered, a qualitative method was done with a goal-directed selection where five prison guards were interviewed individually. All the interviews were semi-structured and recorded then transcribed, and afterwards analysed. The interview person who was interviewed are working in the same prison and have worked there for different amount of time.

The results showed that the interview persons felt that the management put a high pressure even if they are short of staff and nothing has changed even if the staff remarks it. The psychosocial work environment for the interview persons was that the work is psychologically stressful because of the high demands from the management and even the daily threat from the inmates. But the interview persons felt that collaboration among the colleagues is so good that the job satisfaction increase.

Keywords: Demand-Control-Support model, Prison guard, Qualitative method, Work environment.

INNEHÅLL

1	INTRODUKTION	1
2	BAKGRUND.....	2
2.1	Hälsa, folkhälsa och folkhälsovetenskap	2
2.1.1	<i>Hälsans bestämningsfaktorer</i>	2
2.1.2	<i>Nationella folkhälsomålen.....</i>	3
2.2	Arbetsmiljö och hälsa.....	4
2.2.1	<i>Fysisk och psykosocial arbetsmiljöhälsa.....</i>	5
2.3	Kriminalvården och kriminalvårdare	5
2.4	Teoretiskt perspektiv.....	6
2.4.1	<i>Krav-Kontroll-Stöd-modellen.....</i>	6
2.5	Problemformulering.....	7
3	SYFTE	8
4	METOD.....	9
4.1	Metodval.....	9
4.2	Urval	9
4.2.1	<i>Intervjupersoner</i>	9
4.3	Datainsamling.....	10
4.4	Databearbetning och analys.....	10
4.5	Kvalitetskriterier.....	12
4.6	Forskningsetiska överväganden.....	12
5	RESULTAT.....	13
5.1	Påfrestande arbetsmiljöförhållanden	13
5.1.1	<i>Bristande planering</i>	13
5.1.2	<i>Varierande grad av delaktighet.....</i>	14
5.1.3	<i>Betydande resursbrist.....</i>	15
5.2	Psykosocialt utmanade arbete.....	15
5.2.1	<i>Oförutsägbar arbetsdag.....</i>	16

5.2.2	<i>Betydelse av kollegialt stöd</i>	16
6	DISKUSSION	18
6.1	Metoddiskussion	18
6.1.1	<i>Diskussion om metodval</i>	18
6.1.2	<i>Diskussion om urval och intervjupersoner</i>	18
6.1.3	<i>Diskussion om datainsamling</i>	19
6.1.4	<i>Diskussion om databearbetning och analys</i>	20
6.1.5	<i>Diskussion om kvalitetskriterier</i>	20
6.2	Resultatdiskussion	21
6.2.1	<i>Diskussion om bristande planering, varierande grad av delaktighet, betydande resursbrist</i>	21
6.2.2	<i>Diskussion om oförutsägbar arbetsdag och betydelse av kollegialt stöd</i>	23
	Etikdiskussion	23
6.3	Praktisk tillämpning	24
6.4	Förslag till framtida forskning	25
7	SLUTSATS	25
	REFERENSLISTA	26
	BILAGA A INFORMATIONSBREV	
	BILAGA B INTERVJUGUIDE	

1 INTRODUKTION

Att skapa ett hållbart arbetsliv är något som alla arbetsgivare borde sträva efter. Att må bra på jobbet skulle kunna leda till ett friskare samhälle. Sjukskrivningar på grund av arbetsrelaterade orsaker blir allt vanligare och går ner i åldrarna.

Människor befinner sig större delen av sin dag på en arbetsplats, vilket innebär att ett arbete kan påverka människan. Både den fysiska och psykosociala arbetsmiljön har betydelse för trivseln på arbetet men även för hälsan i stort. Ur ett folkhälsoperspektiv är hållbart arbetsliv viktigt att främja för att kunna förebygga arbetsrelaterade sjukskrivningar. Forskning har visat att personer som har ett arbete där kraven är höga, kontrollen låg samt att stöd saknas har en större risk för att utveckla exempelvis utmattningssyndrom.

Mitt intresse gällande arbetsmiljö har succesivt ökat under mina studier på folkhälsovetenskapliga programmet vid Mälardalens universitet. Detta eftersom människor i min omgivning blivit sjukskrivna på grund av sitt arbete, ofta är det inte själva arbetet i sig, utan arbetsmiljön det handlar om. Det kan exempelvis handla om pressat schema, ingen tid för återhämtning eller höga krav från ledning och kollegor.

En arbetsplats som speglar vårt samhälle är Kriminalvården. Med överfyllda anstalter påverkas kriminalvårdarnas arbetsmiljö och jag har varit nyfiken på deras arbetsmiljö, hur deras dag ser ut innanför murarna samt hur dem blir påverkade av det. Som blivande folkhälsovetare anser jag att det är viktigt att undersöka, eftersom arbetsplatsen är den arena vi tillbringar våran vardag i.

2 BAKGRUND

Nedan kommer tidigare forskning, lagar och rapporter att beskrivas. Här kommer även teoretiskt perspektiv och problemformulering att presenteras.

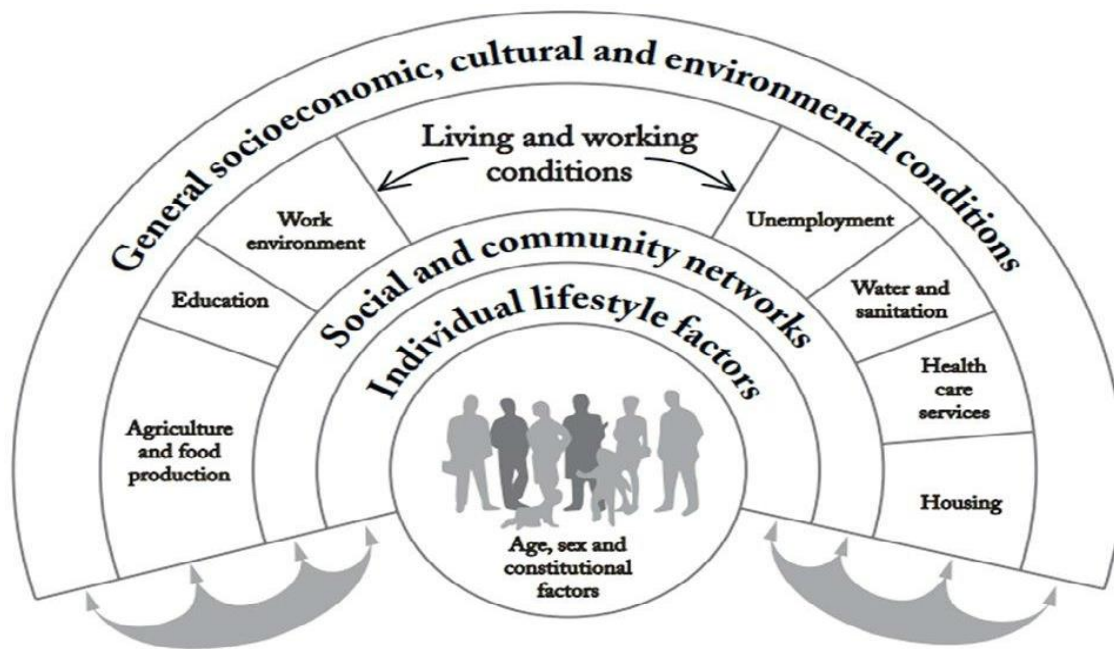
2.1 Hälsa, folkhälsa och folkhälsovetenskap

Enligt World Health Organization [WHO] definieras hälsa om ”ett tillstånd av fullständigt fysisk, psykiskt och socialt välbefinnande och inte bara frånvaro från sjukdom eller handikapp” (WHO, 1998, s1). Hälsan är enligt Naidoo och Wills (2009) holistisk och grundar sig i fem olika dimensioner. Första dimensionen innefattar den fysiska hälsan hos individen. Den andra dimensionen handlar om den psykisk hälsa. Den tredje handlar om den emotionella hälsan. Den fjärde grundar sig i den sociala hälsan. Den femte handlar om den andliga hälsan (Naidoo och Wills, 2009). Folkhälsomyndigheten (2022a) att psykisk hälsa kan beskrivas som ett paraplybegrepp som innefattar psykiskt välbefinnande, psykiska besvär samt psykiatriska tillstånd. Psykiskt välbefinnande handlar om att ha en balans av de negativa och positiva känslorna samt att känna en mening med livet. Psykiska besvär innefattar nedstämdhet, oro eller sömnbesvär men även kroppsliga besvär som exempelvis huvudvärk. Psykiatriska tillstånd handlar om diagnosticerad psykisk ohälsa som exempelvis depression eller utmattningssyndrom (Folkhälsomyndigheten, 2022a).

Folkhälsomyndigheten (2022b) lyfter att folkhälsa innebär ett samlingsbegrepp för en hel befolknings hälsotillstånd. Detta kan innefatta både hälsa och ohälsa, exempel på detta är medellivslängden i befolkningen, fördelningen av hälsa samt medellivslängden i olika grupper. En god folkhälsa grundar sig i att hälsan ska vara god och jämnt fördelad bland samtliga grupper i samhället. Pellmer et al. (2013) skriver att folkhälsa är ett begrepp som beskriver hälsa, sjuklighet och dödlighet men även risk- och skyddsfaktorer för hälsa i befolkningsgrupper. Folkhälsovetenskap ska leda till åtgärder som innebär att bevara och förbättra hälsan samt främja jämlikhet i hälsa. Eftersom folkhälsovetenskap är tvärvetenskaplig är ett område som arbetslivet en viktig pelare att studera för befolkningens hälsa och dess betydelse. Folkhälsoarbete handlar om att förebygga och främja hälsa och arbetsplatsen är en utvecklad arena för att förebygga sjukdom samt skador (Pellmer., et al. 2012). En studie från Norström et al. (2019) visar att individer som har ett arbete mår generellt bättre än de som är arbetslösa.

2.1.1 Hälsans bestämningsfaktorer

Hälsans bestämningsfaktorer har enligt Dahlgren och Whitehead (1991) en påverkan på människans hälsa och beskriver bestämningsfaktorerna som en regnbågsmodell. Bestämningsfaktorerna anses vara både en risk- och skyddsfaktor som exempelvis utbildning och arbete. Modellen visar en koppling mellan olika faktorer i de olika lagren och hur de påverkar varandra och hälsan (Dahlgren & Whitehead, 1991).



Figur 1: Hälsans bestämningfaktorer (Dahlgren och Whitehead, 1991).

Längst ner i modellen (Figur 1) ligger det faktorer som individen inte kan påverka som ålder, kön samt arv. Den andra lagret innefattar samhälliga och lokala nätverk som exempelvis socialt stöd samt barns vuxenkontakter. Tredje lagret handlar om individens levnadsvanor som exempelvis fysisk aktivitet och alkohol. Den fjärde lagret handlar om levnadsvillkor och arbetsförhållanden som exempelvis innefattar arbetsmiljö och utbildning. Det yttersta lagret handlar om de generella socioekonomiska, kulturella och miljörelaterade faktorerna. Denna modell (Figur 1) visar hur samspelen mellan olika lager påverkar varandra samt att samhällssektorer har en viktig roll för folkhälsan (Folkhälsomyndigheten, 2022c).

2.1.2 Nationella folkhälsomålen

De nationella folkhälsomålen innehåller åtta folkhälsopolitiska målområden. Övergripande målet handlar om att skapa en god och jämlik hälsa för hela befolkningen, målet är framtagna av riksdagar som grundar sig i Agenda 2030 (Prop.2017/18:249).

De målområde som kommer att vara aktuell för denna studie är målområde tre som är arbete, arbetsförhållanden och arbetsmiljö.

För att uppnå jämlik hälsa är arbete och god arbetsmiljö ett centralt område. Att ha gynnsamma arbetsförhållanden stärker personlig utveckling, välbefinnande och hälsa medan ogynnsamma arbetsförhållanden kan öka risken för ohälsa. För att ha ett gott arbetsliv krävs det att man har ett arbete, goda förutsättningar att öka anställningsbarhet, goda arbets- och anställningsförhållanden och en god fysisk och psykosocial hållbar arbetsmiljö (Prop.2017/18:249).

2.2 Arbetsmiljö och hälsa

Arbetsgivarverket (uå) beskriver att arbetsmiljö är en sammanfattande benämning på biologiska, medicinska, fysiologiska, sociala och tekniska faktorer som påverkar individen. Hanterbara krav och belöning är exempel på viktiga komponenter för att skapa en god arbetsmiljö. Hälsofrämjande ledarskap genom att exempelvis visa omtanke för de anställda är en faktor som kan skapa en god psykosocial arbetsmiljö (Hultberg, 2007).

Sedan 1997 har sjukskrivningarna ökat i Sverige som beror på arbetsrelaterad ohälsa (Riksförsäkringsverket, 2003). Enligt Arbetsmiljöverket (2020) var ungefär hade var tredje sysselsatt individ någon form av besvär kopplat till sitt arbete, vilket motsvarar cirka 1,6 miljoner människor. En bidragande faktor utöver pandemin var en hög arbetsbelastning (Arbetsmiljöverket, 2020). Toivanen och Vinberg (2018) skriver att fysiska och psykosociala belastningar på arbetet kan vara skadligt samt att det kan öka risken för ohälsa. Karanika-Murray och Weyman (2013) lyfter att arbetsgivaren kan implementera hälsofrämjande åtgärder för att motverka ohälsa på arbetsplatsen. En studie från Olsson och Sundh (2018) visar att mikropausar på arbetet kan leda till att minska upplevelsen av stress på arbetet och i privatlivet. Arbetsplatsen är viktigt för vuxnas livsvillkor som kan främja hälsan men även påverka hälsan negativt (Folkhälsomyndigheten, 2021). En ogynnsam arbetsmiljö kan vara en bakomliggande faktor som orsakar stressyndrom samt utmattningssyndrom (Linton et al., 2015).

I Sverige är det arbetsmiljölagen (1977:1160) som manar arbetsgivare att bedriva ett organiserat, systematiskt arbetsmiljöarbete som innefattar att bevaka, utvärdera och förbättra arbetsmiljön. Ett systematiskt miljöarbete innefattar samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud samt den anställde. Det systematiska miljöarbetet (Figur,2) är en föreskrift som Arbetsmiljöverket arbetar med som handlar om hur arbetsgivare ska bedriva ett systematiskt arbetsmiljöarbete för att förebygga ohälsa samt att en tillfredsställande arbetsmiljö uppnås (AFS 2001:1). Arbetsmiljöverket är den myndighet i Sverige som bevakar att arbetsgivaren gör rätt för sig gällande arbetsmiljö (Toivanen & Vinberg, 2018). Ett systematiskt arbetsmiljöarbete består av undersökning av verksamheten, bedömning av de risker som synliggjorts vid undersökning, åtgärder för att minska riskerna samt kontroll av att åtgärderna faktiskt har bidragit till en bättre arbetsmiljö (Arbetsmiljöverket, 2021).



Figur 2: Systematiskt arbetsmiljöarbete (Arbetsmiljöverket, 2021).

Enligt av arbetsmiljölagen bör arbetsgivaren bedriva ett organiserat systematiskt arbetsmiljöarbete för att förbättra arbetsmiljön för de anställda (AFS 2001:1). Arbetsgivaren ska även visa hänsyn till den fysiska, organisatoriska och sociala arbetsmiljön för att

förebygga arbetsmiljöskador i form av ohälsosam arbetsbelastning och kränkande särbehandling enligt föreskriften (AFS 2015:4). Organisatorisk och social arbetsmiljö fokuserar på den anställde samt organisatoriska funktioner som exempelvis ledning, styrning och handlingsutrymme. Organisatorisk arbetsmiljö kan även innefatta bemanningen och de krav som ställs från ledningen (AFS 2015:04). Exempelvis har ledarskapet på arbetsplatsen visats ha en påverkan på den psykiska hälsan utifrån hur de anställda upplever arbetsmiljön (Gilbreath & Benson, 2004). En studie från Nilsson (2020) visar att ett systematiskt arbetsmiljöarbete kan förlänga arbetslivet eftersom risken för arbetsrelaterade skador kan minskas.

2.2.1 Fysisk och psykosocial arbetsmiljöhälsa

Den fysiska arbetsmiljön grundar sig i faktorer som ergonomiska belastningar, biologiska och kemiska riskfaktorer, strålning och ljud samt ljus och klimatförhållanden. Användning av maskiner, verktyg samt datorer förknippas med ökad risk för skador och olyckor i arbetsplatsen. En faktor som kan påverka arbetsprestationen samt det fysiska och psykiska välbefinnandet är oron och rädslan för att skada sig på jobbet. Fysisk arbetsmiljö kan även samspela med psykosocial arbetsmiljö, detta eftersom det kan vara påfrestande för hälsan att ha ett fysiskt tungt arbete samtidigt arbeta under tidspress (Rostila & Toivanen, 2018). Duque et al. (2020) visar i sin studie att en god fysisk arbetsmiljö ökar möjligheterna för en högre arbetsmoral och engagemang bland de anställda.

Psykosocial arbetsmiljö grundar sig i icke fysiska faktorer samt förhållanden i ett arbete som kan leda till psykisk ohälsa på grund av exempelvis belastning under en längre period utan möjlighet till återhämtning. Faktorer som kan påverka detta är ledning och dess arbetsfördelning, arbetsorganisatoriska förhållanden och mellanmännsliga relationer på arbetsplatsen (Toivanen & Vinberg, 2018). Psykologiska krav i ett arbete handlar om den psykiska belastningen som kan grunda sig i tidspress samt hur intensivt individen förväntas arbeta. Psykosocial arbetsmiljö kan på en övergripande nivå delas på två delar ena delen handlar om krav medan den andra innefattar resurser. Psykosociala krav innefattar krav som är kopplade med arbetet medan psykosociala resurser handlar om de resurser som krävs för att utföra arbetet. Exempel på krav kan vara att utföra en arbetsuppgift under en begränsad tid. Resurser handlar om kontroll och möjligheter för att fatta beslut på arbetsplatsen, men det kan också innefatta stöd och belöningar Sverke et al. (2016). En studie från Stansfeld och Candy (2006) visar att kombinationen mellan höga krav och låg påverkan till beslut samt hög arbetsbelastning utan belöning är en riskfaktor för psykiska störningar som grundar sig i den psykosociala arbetsmiljön. En studie från Dollard et al. (2000) visar att höga krav, låg kontroll samt lågt stöd i sitt arbete kan leda till psykisk ohälsa.

2.3 Kriminalvården och kriminalvårdare

Kriminalvården är en statlig myndighet som har ansvar över landets häkten, fängelser och frivård. Kriminalvårdens vision är att göra samhället säkrare, tryggare samt att minska återfall i brott. Under 2020 fanns det 35 häkten, 45 anstalter och 33 frivårdskontor, under

samma år var ca 4500 intagna i anstalt runt om i landet. Sverige har tre olika säkerhetsklasser i anstalterna där säkerhetsklass 1 har de mest riskfyllda intagna medan säkerhetsklass tre saknas rymningshinder. Ett fängelsestraff i Sverige kan vara mellan 14 dagar till livstid (Kriminalvården, uå). Kriminalvården har ungefär 13 000 anställda. Under 2017 var det ungefär 67% män som var anställda som kriminalvårdare och 36% kvinnor (Omkrim, 2018). För att få en anställning hos Kriminalvården krävs det gymnasiekompetens eller likvärdigutbildning samt erfarenhet (Framtid, uå). För att få en tillsvidare anställning hos Kriminalvården måste man ha gjort grundutbildningen på 20 veckor (Seko, 2018).

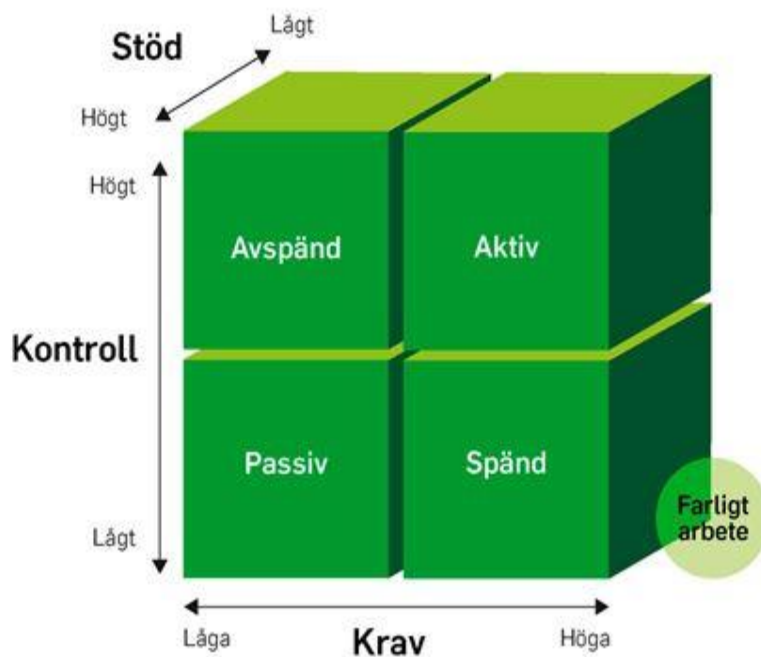
Kriminalvårdare som arbetar på anstalt arbetar mest med motiverande samtal, behandlingsprogram samt sysselsättning i form av arbete eller studier. Kriminalvårdare är ett serviceyrke där hög sjukfrånvaro förekommer (Försäkringskassan, 2020). Trakasserier, hot och våld är ett vanligt förekommande arbetsmiljöproblem för kriminalvårdare (Arbetsmiljöupplysningen, uå). Anställda inom kriminalvården har en tuff arbetsmiljö som innefattar ensamarbete, hot och våld samt pressat schema är vanligt förekommande (Seko, 2018). Under 2017 var det åtta procent av de tillsvidareanställda som sade upp sig på egen begäran. Sedan 2018 har kriminalvårdare lagt ner mer tid på administrativt arbete än klientnära uppgifter, som innebär att kriminalvårdarna ska övervaka, visitera, beställa urinprov, transportera intagna samt samtal (Seko, 2018). En studie från Boudoukha et al. (2011) visar att kriminalvårdare som utsätts för våld och hot har större risk att utsättas för posttraumatiskt stressyndrom.

2.4 Teoretiskt perspektiv

Nedan kommer Krav-Kontroll-Stödmodellen av Karasek och Theorell (1990) att presenteras. Denna modell är relevant för studier relaterade till arbetsmiljö och folkhälsa.

2.4.1 *Krav-Kontroll-Stöd-modellen*

Krav-Kontroll-Stöd-modellen (Figur,3) är en teoretisk modell beskriver samspelet mellan arbete och stress som i sin tur kan leda till ohälsa. Denna modell bygger på krav, kontroll samt stöd Karasek och Theorell, (1990). *Krav* handlar om de krav arbetstagaren ställer på sig själv samt från chefer och kollegor (Karasek & Thorell, 1990). *Kontroll* handlar om enligt Karasek och Theorell (1990) de beslutsutrymme och alternativ den anställde har för att kunna påverka sina arbetsuppgifter. Den sista dimension skriver Karasek och Theorell (1990) handlar om stöd i arbetet från kollegor eller chef.



Figur 3: Krav-kontroll-stödmodellen (Karasek & Theorell, 1990).

2.5 Problemformulering

Att ett arbete kan förbättra eller försämra hälsan är inget nytt i dagens samhälle. Forskning har visat att ett arbete som innefattar låg kontroll, höga krav samt saknad av stöd kan leda till ökad sjukfrånvaro. Både den fysiska samt den psykosociala arbetsmiljön behöver vara god för att den anställde ska må bra på arbetet. Psykisk och arbetsrelaterad ohälsa är folkhälsoproblem som har ökat i samhället, genom att skapa en god arbetsmiljö kan arbetsrelaterad ohälsa förebyggas i arbetslivet. Kriminalvårdare är den yrkesgruppen som har en tuff arbetsmiljö där både hot och våld ingår i deras vardag, utöver detta är även sjukfrånvaron hög inom Kriminalvården. Eftersom de intagna hos kriminalvården blir allt fler innebär detta att risken för att bli underbemannade är hög på grund av sjukskrivning och uppsägning bland kriminalvårdarna. Därav anses kvalitativ studie om kriminalvårdarnas upplevda arbetsmiljö vara aktuell som kan ligga till grund för fortsatta studier inom området.

Forskning inom kriminalvårdarnas arbetsmiljö kan bidra till ökat välbefinnande i ett långt arbetsliv eftersom många kriminalvårdare oftast får en anställning hos Kriminalvården som sitt första jobb. Skulle dessa bli sjukskrivna tidigt i sitt arbetsliv skulle detta kunna påverka resterande tiden av arbetslivet.

3 SYFTE

Syftet med studien är att beskriva hur kriminalvårdare upplever sin arbetsmiljö inne på anstalten.

4 METOD

Nedan kommer tillvägagångssättet för studien att beskrivas.

4.1 Metodval

För att besvara studiens syfte har en kvalitativ deskriptiv intervjustudie tillämpats med anställda inom Kriminalvården som arbetar som kriminalvårdare. Bryman (2011) lyfter att kvalitativ forskning sätter fokus på människans sociala verklighet och på ord istället för siffror när innehållet ska analyseras och att intervjuer ger en djupare förståelse bland intervjupersonerna. Kvalitativa intervjuer passar studier som vill undersöka människors erfarenhet utifrån egna upplevelser och uppfattningar (Patel & Davidsson, 2011). Bryman (2011) lyfter även att kvalitativ metod fokuserar på människans sociala verklighet. Studien har en induktiv ansats, vilket handlar om att i början av studien fanns det ingen hypotes eller någon teori och att man utgår från texten (Henricson, 2012).

4.2 Urval

Urvalet för studien har varit målinriktat, Bryman (2011) lyfter att målinriktaturval är när deltagarna väljs ut utifrån studiens syfte och på så sätt blir relevanta. Denna typ av urval är en vanlig metod inom kvalitativ forskning. Till denna studie kontaktades en larmchef på en klass två-anstalt, först via e-post som sedan övergick till telefonsamtal, med information om studiens syfte. Larmchefens uppgift i detta fall var att hänvisa vidare till sex frivilliga intervjupersoner. Val av anstalt gjordes på grund av geografiska skäl och att författaren redan etablerat kontakt i samband med en tidigare förfrågan om att få genomföra en verksamhetsförlagd utbildning som inte blev beviljad på grund av covid-19 pandemin. Inklusionskriterier för deltagande var att kriminalvårdare skulle komma från en och samma anstalt samt att anställningstiden skulle variera bland intervjupersonerna. Intervjupersonerna som ville delta i studien kontaktade sedan författaren till denna studien, för att få mer information. Sex intervjupersoner kontaktade sedan författaren till studien för att delta i frivilligt. Innan intervjuerna påbörjades fick alla intervjupersoner missivbrev (Bilaga A) utskickade till sig via e-post. Missivbrevet informerade intervjupersonerna bland annat om att det är frivilligt att delta samt att de är anonyma.

4.2.1 Intervjupersoner

Totalt intervjuades fem intervjupersoner eftersom en intervjuperson avböjde sin medverkan till studien. Intervjupersonerna var alla män mellan 25–30 år och har jobbat i anstalten mellan 3 månader till 5 år. Anställningsformen var tillsvidare anställda hos fyra av intervjupersonerna och en hade en visstidsanställning som påbörjades i januari 2022 och sträcker sig fram till slutet av sommaren 2022. Fyra intervjupersoner hade en tjänst som kriminalvårdare och den femte är kriminalvårdare i grunden men har nyligen fått en tjänst

som klienthandläggare i anstalten. Samtliga intervjupersoner har endast arbetat på en och samma anstalt under sin anställningstid.

4.3 Datainsamling

För att få svar på syftet hölls semistrukturerade intervjuer. Bryman (2011) skriver att semistrukturerad intervju handlar om att intervjuaren ställer ett antal frågor utifrån en intervjuguide, men att det finns möjlighet för följdfrågor eller att variera i ordningen. Intervjuguiden (Bilaga B) formulerades med så öppna frågor som möjligt för att undvika ja/nej frågor samt för att kunna besvara studiens syfte. Frågeställningar användes vid formulerandet av intervjuguiden som stöd (Bilaga B). Innan intervjuerna påbörjades genomfördes en pilotintervju på en klasskamrat som inte var med i studien, för att pröva intervjufrågorna. Pilotintervjun var cirka 26 minuter lång, och eftersom syftet besvarades utifrån frågorna gjordes det inga ändringar på intervjuguiden. Bryman (2011) lyfter att syftet med pilotundersökningar är att man säkerställer frågorna samt att helheten blir bra.

Intervjuerna hölls enskilt och på en neutral plats där intervjupersonerna känner sig trygga, i en cafeteria i Mellansverige. Samma cafeteria användes för samtliga intervjuer eftersom miljön var lugn och inte bullrig. Intervjuerna kunde ske avskilt eftersom de hölls på vardagskvällar och det var inte mycket människor i kafé. Plats och tid bestämdes alltid innan varje intervju med intervjupersonerna och det fanns även möjlighet för intervju via Zoom eller telefon. All kommunikation skedde via telefonsamtal för att planera tid och plats. Samtliga intervjuer var inspelade via författarens mobiltelefon där funktionen flygplansläge sattes på för att inte bli störda av notiser eller samtal. En annan åtgärd intervjuaren gjorde var att testa inspelningen i några sekunder inför varje intervju och lyssna på innehållet för att säkerställa att kvalitén på inspelningen var god nog för att kunna transkriberas.

Intervjupersonerna fick även information om de etiska aspekterna samt studien (Bilaga A). De fick även information om att det är okej att inte svara på någon fråga ifall den skulle upplevas som stressande eller känslig. Samtliga intervjuer hölls på kvällstid efter deras arbetsdag på grund av kriminalvårdarnas arbetstider. Tiden på intervjuerna var mellan 24–33 minuter, vilket överensstämde med tiden som angavs i missivbrevet.

4.4 Databearbetning och analys

När intervjuerna blev klara påbörjades transkribering av insamlat material. Detta gjordes i ett Word-dokument där intervjuerna skrevs ner ordagrant. Kvale och Brinkman (2014) skriver att transkribering handlar om att ändra från ljudform till textform. Alla transkriberingar hade ett eget dokument där intervjupersonerna blev döpta till exempelvis IP1, 1P2. Totalt resulterade alla transkriberingar i 43 sidor där texttypen var Georgia 11 med enkelt radavstånd.

Analysprocessen för denna studie utgick från Graneheim och Lundmans beskrivning av innehållsanalys. En manifest innehållsanalys genomfördes och innebär att fokus ligger på

texten utan några djupare tolkningar av innehållet (Graneheim & Lundman, 2004). Efter transkriberingarna lästes materialet igenom flera gånger för att få en helhetssyn av alla intervjuer som genomförts. Efter att författaren läst igenom alla intervjuer tre gånger markerades meningsbärande enheter i texten direkt. Alla transkriberingar var utskrivna i pappersformat. Meningsbärande enheter handlar om att plocka ut det relevanta innehållet från själva texten och som kan besvara studiens syfte. Meningsbärande enheterna färgmarkerades utifrån intervjupersonerna så att författaren under analysprocessen kunde spåra tillbaka ifall något var osäkert till exempel ett citats sammanhang.

Efter att alla meningsbärande enheter valts ut gjordes det kondenseringar på de meningsbärande enheter som var långa. Graneheim och Lundman (2004) skriver att kondensering handlar om att minska textmassan utan att förlora eller ta bort själva kärnan i meningen för att underlätta analyseringen. Efter meningsbärande enheter och kondenseringarna påbörjades kodningarna, kodning är en sammanfattning i ett eller två ord som kännetecknar meningsbärande enheten och dess innehåll. De kortare meningsbärande enheterna kodades direkt utan att kondenseras.

Koderna fördelades i ett Worddokument som sållades ut en efter en efter likheter som sedan skapade underkategorier. Liknande underkategorier resulterade sedan i skapandet av kategorier. Fem underkategorier resulterade i två kategorier.

Kategorierna togs fram genom att placera ut underkategorierna till liknande kategorier exempel på detta kommer att visas i Tabell 1. Koderna fördelades i ett Worddokument som sedan fick tillhöra totalt fem olika underkategorier. De två kategorierna byggdes upp av dem fem underkategorierna.

Tabell 1. Exempel från analysprocessen som grundar sig från Graneheim och Lundman (2004).

Meningsbärande enhet	Kondensering	Kod	Underkategori	Kategori
IP-2”Om jaaa, om jag får förklara arbetsmiljön hos oss, de eehh, det är lite militärt”.		Militär styrning, Ingen påverkan, Acceptera läget	Varierande grad av delaktighet	Påfrestande arbetsmiljöförhållanden
IP-3”Det är mycket stress och man har massa uppgifter att utföra under dagen och ibland kan det inte bli bra för det är för få personal”	Stressig eftersom man har flera uppgifter att lösa trots personalbrist.	Stress, Personalbrist, Hög arbetsbelastning, Ingen ersättare vid sjukfrånvaro	Bristande planering	Påfrestande arbetsmiljöförhållanden

4.5 Kvalitetskriterier

För att säkerställa studien har hänsyn tagits till kvalitetskriterierna som innefattar trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet samt konfirmerbarhet.

Gällande trovärdigheten skriver Bryman (2011) att beskrivning av den sociala verkligheten ska framgå tydligt. Till denna studie följdes trovärdigheten genom att ställa följdfrågor till intervjupersonerna samt att författaren sammanfatta vissa meningar för att säkerställa att man förstått rätt. Utöver detta har även transkriberingarna gjorts noggrant samt att citaten under resultatet kommer från intervjupersonerna.

Överförbarheten handlar om att studiens resultat ska kunna vara överförbart och användas i andra kontexter (Bryman, 2011). Detta möjliggörs i studien genom att intervjuguiden lagts till som bilaga för att kunna använda vid liknande kontext samt att en detaljerad beskrivning av sammanhanget och till exempel intervjusituation ges.

Pålitligheten handlar om att studien ska kunna leda till att man får likartade resultat om studien görs vid annat tillfälle, samt att forskningsprocessen ska vara tydlig för andra som vill genomföra samma undersökning (Bryman, 2011). Till denna studie kan det kopplas till det noggranna metodavsnittet där allt från urval till metodval beskrivs.

Konfirmerbarhet innefattar att studien inte ska påverkas av personliga värderingar (Bryman, 2011). Detta har följts eftersom författaren varit opartiskt, samt att en manifest innehållsanalys genomförts, utöver detta har även en semistrukturerad intervjuguide följts för att minska risken för styrda eller vinklade frågor.

4.6 Forskningsetiska överväganden

Till studien har de forskningsetiska aspekterna visats hänsyn. Bryman (2011) beskriver att grundläggande etiska frågor handlar om frivillighet, integritet, konfidentialitet och anonymitet. De forskningsetiska aspekterna är informationskravet, samtyckeskravet, konfidentialitetskravet samt nyttjandekravet.

Informationskravet innefattar att intervjupersonerna ska få information om studiens syfte. Deltagarna ska även veta att deras medverkan är helt frivilligt samt att dem kan avbryta sin medverkan när de vill (Bryman, 2011). Informationskravet följdes genom att information om studiens syfte skickades till larmchefen så att intervjupersonerna skulle kunna ta del av viktig information.

Samtyckeskravet handlar om att deltagarna bestämmer själva över sin medverkan samt ifall om någon deltagare är minderåring behövs föräldrar eller vårdnadshavarens godkännande (Bryman, 2011). Till denna studie fick intervjupersonerna informationen om samtyckeskravet via missivbrevet men även muntligt innan varje intervjutillfälle och på så sätt även kunna ge ett samtycke innan intervjun påbörjades.

Konfidentialitetskravet handlar om att personuppgifter måste förvaras på ett sätt där obehöriga inte har tillgång till dem (Bryman, 2011). Detta krav har följts genom att allt

material i form av ljudinspelning och transkribering endast finns hos författaren samt är lösenordskyddat. Intervjupersonerna är avidentifierade i materialet och deras namn har bytts ut till IP1, IP2 och så vidare.

Nyttjandekravet innefattar att de uppgifter som samlats in får endast användas för studiens syfte (Bryman, 2011). Detta följdes genom att informationen framkom tydligt i informationsbrevet och att de fick informationen innan varje intervju. Utöver detta framkom det i missivbrevet att examensarbetet kommer att läggas ut i Digitala Vetenskapliga Arkivet [DIVA] när uppsatsen är godkänd. General Data Protection Regulation [GDPR] har även tagits hänsyn till genom att personuppgifter har behandlats anonymt och att inga uppgifter kan kopplas till intervjupersonerna.

5 RESULTAT

Resultatet innehåller två huvudkategorier: Påfrestande arbetsmiljöförhållanden och psykosocialt utmanande arbete. Alla citat under detta kapitel kommer ifrån intervjupersonerna och är hämtade direkt från transkriberingarna.

Tabell 2: Underkategorier och kategorier.

Underkategori	Kategori
Bristande planering Varierande grad av delaktighet Betydande resursbrist	Påfrestande arbetsmiljöförhållanden
Oförutsägbar arbetsdag Betydelse av kollegialt stöd	Psykosocialt utmanande arbete

5.1 Påfrestande arbetsmiljöförhållanden

Detta avsnitt handlar om hur intervjupersonerna upplever deras arbetsmiljöförhållanden. Underkategorierna för denna kategori är bristande planering, varierande grad av delaktighet och betydande resursbrist.

5.1.1 Bristande planering

Intervjupersonerna upplever att ledningen sätter stor press på de anställda. Detta blir påtagligt genom mängden arbetsuppgifter som ska utföras under ett arbetspass. Även om arbetsplaneringen i grunden är anpassad efter antal personal som är i tjänst så blir den faktiska arbetsbelastningen högre till följd av den personalbrist som råder, och det faktum att

det ofta inte är full bemanning under arbetspassen. Trots personalbristen, så består planeringen och lika mycket arbete behöver genomföras på färre personer. Chefomsättningen upplevs vara hög bland intervjupersonerna och att erfarenheten av Kriminalvården saknas, vilket påverkar arbetsbördan samt planering av arbetspass.

”Det är mycket stress och man har massa uppgifter att utföra under dagen och ibland kan det inte bli bra för det är för få personal” (IP3).

I detta fall kan det handla om att schemaläggningarna inte blir ordentliga, vilket kan leda till mer ensamarbete hos kriminalvårdarna. Detta upplevs även som att ledningen får en annan typ av föreställning om Kriminalvården jämfört med personalen som redan har god insikt av arbetsplatsen.

”Jag skulle säga att anledningen är på grund av att vi har fått en ny chef som inte har någonting med Kriminalvården att göra” (IP4).

5.1.2 Varierande grad av delaktighet

Intervjupersonerna upplever att de inte har någon påverkan och känner sig inte delaktiga inför beslut som tas på arbetsplatsen. Det kan exempelvis handla om att personalen lyfter att man är underbemannad eller att man inte hinner utföra alla dokumentationer. Detta leder till att intervjupersonerna sakta men säkert tappar motivationen till jobbet och att de känner att de arbete de utför blir halvdant. Även om intervjupersonerna ser tydliga brister gällande arbetsmiljön upplever de att det inte händer något. Intervjupersonerna beskriver att de skulle kunna vara mer delaktiga i beslut som tas eftersom de besitter den erfarenheten inom Kriminalvården, vilket skulle innebära att det skulle öka deras känsla av delaktighet.

”Det är inte mycket som vi kan göra, utan det är ledningen som avgör” (IP5).

Även gällande delaktigheten i beslutsfattande upplever intervjupersonerna att det är ingen idé att klaga. Det finns även risk att man kan bli av med jobbet ifall man har en visstidstjänst och har synpunkter. Därför upplever de att man hellre biter ihop för att kunna få en tillsvidareanställning.

” Men jag har varit med många gånger, innan kriminalvårdare har sin grundutbildning, med andra ord dom är fortfarande vikarier, dom har mycket att säga till om eller ändra på arbetsmiljön, dom ryker ut lika fort” (IP2).

En intervjuperson beskriver även att skyddsombud finns, men det är ingen idé att ta upp vissa frågor med dem också för att det leder ingen vart ändå. En intervjuperson upplever att ledningen har fullt upp och på så sätt hamnar personalen mellan stolarna.

” Ledningen, dom ger ganska bra stöd. Men mycket handlar om att dom tar till sig, men glömmer det för det finns så mycket att göra” (IP5).

Intervjupersonerna upplever ledningen som militärt eftersom personalen har ingen talan gällande arbetsbelastning eller arbetsuppgifter. Även om kraven upplevs som omöjliga på grund av den tunga arbetsbördan anser intervjupersonerna att de får stå ut med det.

”Om jaaa, om jag får förklara arbetsmiljön hos oss, de ehh, det är lite militärt” (IP2).

En intervjuperson upplever dock att han känner sig delaktig när det gäller ergonomi eftersom arbetsgivaren ser till att personalen kan påverka sin arbetsplats på själva kontoret. Även stöd från ledningen upplevs bra av intervjupersonerna och det finns tydliga förväntningar på den anställde, men att det ibland blir för mycket men att man är för rädd för att ta upp detta med närmaste chef.

5.1.3 Betydande resursbrist

Intervjupersonernas upplevelse av det dagliga arbetet påverkas av flera olika faktorer. Intervjupersonerna anger att de har fått fler arbetsuppgifter samt att personalbristen är hög. De upplever även att den höga personalbristen har lett till att man har beordrat övertid.

”Först var det mycket frivillig övertid, men nu har det gått över till lite mer beordrat för att många har börjat tacka nej på grund av arbetstiderna”(IP5).

Enligt intervjupersonerna har en ökning bland de intagna i anstalterna lett till fulla anstalter samt dubbelbelägg, vilket innebär att vissa intagna delar rum. Den fulla anstalten samt den höga personalbristen leder även till att intervjupersonerna upplever att arbetsbördan är hög, ett exempel på detta är att bemanningen är lika mycket som tidigare trots att personalen har hand om fler intagna. Intervjupersonerna berättar även att utöver dessa arbetsuppgifter ska man även hinna dokumentera men att dem inte hinner med det ofta. Intervjupersonerna anser även att personalbristen är en ekonomisk fråga för ledningen, vilket gör att det inte anställs mycket ny personal.

”Men det är ju liksom pengar det handlar om, alltså den ekonomiska delen för att anställa nya” (IP4).

Intervjupersonerna anger också att kriminalvårdarnas arbetskläder upplevs som varma under sommaren eftersom de bär uniform och att ventilationen inte är bra.

”På sommaren så blir det väldigt varmt, dom kläderna som vi har på oss” (IP2).

Gällande den fysiska arbetsmiljön upplever kriminalvårdarna att arbetsgivaren borde bekosta arbetsskorna istället för personalen. Detta menar intervjupersonerna att de hellre väljer billiga skor på grund av den låga lönen, vilket de upplever kan påverka ryggen eller knäna.

5.2 Psykosocialt utmanade arbete

Detta avsnitt grundar sig i underrubrikerna oförutsägbar arbetsdag och betydelse av kollegialt stöd.

5.2.1 Oförutsägbar arbetsdag

Intervjupersonerna upplever att själva yrket i sig är psykiskt påfrestande. Den höga arbetsbördan samt stressen som intervjupersonerna upplever leder till en ökad sjukskrivning bland kollegorna. Den beordrade övertiden leder även till att de anställda känner sig begränsade i sitt privatliv och det påverkar deras fritid. Intervjupersonerna menar att även om dagarna kan vara lugna och härliga så vet de att det kan vända när som helst och det kan leda till att man måste hoppa över sin lunch eller rast på grund av arbetsbelastningen.

”Det blir bara värre och värre för oss och därför börjar folk gå in i väggen” (IP4).

Intervjupersonerna upplever att de får olika typ av hot dagligen samt att hotet har en stor påverkan på personalen. Enligt intervjupersonerna kan hoten skapa en viss typ av oro eller stress. Intervjupersonerna upplever även att när personalbristen ökar så ökar även stressen. Intervjupersonerna berättar också att en bakomliggande orsak till personalbristen är att folk säger upp sig och sjukskrivningar.

Intervjupersonerna upplever även att nattskift är lugnare än dagskift, men även då kan de inte slappna av för att man alltid behöver vara mentalt förbered ifall något oförutsägbart skulle hända. Detta är ännu en faktor som intervjupersonerna upplever som stressande och utanför deras kontroll och att inget görs trots att man tagit upp detta till ledningen.

”Och stress. Det.. du kan aldrig, aldrig koppla av. Måste alltid vara på tårna” (IP2).

5.2.2 Betydelse av kollegialt stöd

Kriminalvårdarna arbetar oftast i skiftande team och i par. Intervjupersonerna upplever att de har stöd hos vissa kollegor och även bättre stöd bland kollegor än ledning. De upplever även att samarbetet bland kollegorna är god.

”Jag känner att jag har väldigt bra stöd från mina kollegor. Kanske har lite mer och göra med att jag är rätt ny fortfarande.” (IP1).

Intervjupersonerna upplever även att kollegorna inte ställer krav på varandra samt att de har en god förståelse för varandra. Vissa intervjupersoner upplever även att de vet hos vilka kollegor dem kan få bra stöd vid exempelvis upplopp. De erfarna intervjupersonerna upplever att stödet kan sakna hos kollegorna som inte gått sin grundutbildning ifall det skulle ske upplopp i anstalten. Intervjupersonerna upplever även att man skulle kunna få stöd från kollegor från andra anstalter ifall det skulle vara någon akutsituation, vilket är en trygghet för intervjupersonerna.

” Faktiskt ingenting från kollegor skulle jag säga, alltså krav” (IP4).

Utifrån olika anställningar samt erfarenhet inom Kriminalvården upplever intervjupersonerna att ibland kan det vara svårt att hitta kemi mellan kollegorna, eftersom deras kunskapsnivå inom yrket är olika. En faktor för detta är kriminalvårdarnas ålder eller typ av anställning eftersom hos Kriminalvården får man endast gå grundutbildningen som är 20 veckor ifall de är tillsvidareanställda.

*”Så det kan vara typ 20 åringar som är kriminalvårdare som kanske känner sig lite osäkra”
(IP5).*

6 DISKUSSION

Under detta avsnitt kommer diskussionen att beskrivas som består av två delar, metoddiskussion och resultatdiskussion.

6.1 Metoddiskussion

Nedan kommer varje metodavsnitt diskuteras enskilt.

6.1.1 *Diskussion om metodval*

En kvalitativ studie tillämpades för att besvara studiens syfte. Eftersom studien var riktat mot upplevelser och inte skillnad och samband anses kvalitativ metod vara lämpligast. Bryman (2011) skriver att kvantitativ metod handlar mer om samband eller skillnader mellan variabler. Även om studien grundar sig i en induktiv ansats skulle det aktuella ämnet om kriminalvårdarnas arbetsmiljö kunna testas med hjälp av en hypotes.

6.1.2 *Diskussion om urval och intervjupersoner*

Första kontakten med Kriminalvården var inför verksamhetsförlagda utbildningen hösten 2021, på grund av covid-19 pandemin kunde de inte ta emot praktikanter. Detta var författarens första kontakt med Kriminalvården. För att komma i kontakt med intervjupersonerna kontaktades en larmchef först om allmän information om studien samt att författaren behövde intervjua mellan fem till sju personer. Intervjupersonerna kontaktades via mail som sedan gick över till telefonsamtal. Till denna studie intervjuades totalt fem intervjupersonerna som arbetar i en anstalt i Mellansverige.

Tanken var från början att intervjua sex kriminalvårdare men en var tvungen att avböja intervjun. Författaren valde på grund av tidsbrist att inte försöka hitta någon ersättare till den sjätte intervjupersonen. Samtliga intervjupersoner var alla män mellan åldrarna 25–30 och anställningstiden hos Kriminalvården varierar, vilket kan vara representativ för just den anstalten på grund av att yrket domineras av yngre män och på så sätt öka trovärdigheten för studien gällande kriminalvårdarna. Samtliga intervjupersoner är kriminalvårdare i grunden men den ena har nyligen fått en ny roll som klienthandläggare, vilket kan ha påverkat resultatet eftersom intervjupersonen hade en positiv inställning till yrket på grund av personen nyligen har blivit befördrad. Även intervjupersonen som hade en visstidsanställning hade en positiv inställning eftersom målet för honom är att få en tillsvidare anställning efter sommaren.

Även om intervjupersonerna är anonyma finns det en risk att intervjupersonerna vet vem som sagt vad eftersom intervjupersonerna visste vilka som skulle delta i studien. Detta kan innebära att vissa intervjupersoner inte gick in på djupet på vissa frågor för att de andra inte ska veta vem som sagt vad. Till denna studie var inklusionskriterierna att samtliga intervjupersoner ska vara anställda inom Kriminalvården som kriminalvårdare. Samtliga

deltagare var unga män, vilket skulle kunna påverka resultatet. Om deltagarna var blandade gällande kön och ålder skulle eventuellt ett annat resultat framkomma.

6.1.3 Diskussion om datainsamling

För att samla in data använde författaren en mobiltelefon som hade funktionen flygplansläge aktiverat under samtliga intervjuer, detta för att inte få samtal eller liknande under intervjuerna. Intervjuerna följde en semistrukturerad intervjuguide för att skapa utrymme för följdfrågor samt att alla intervjuer inte följde ordningen i intervjuguiden just för att skapa en naturlig konversation som möjligt. Detta skulle kunna påverka resultatet ifall någon annan skulle göra liknande intervju, eftersom författaren var spontan med följdfrågorna.

Samtliga intervjuer var fysiska och hölls på ett café som hade en lugn och harmonisk miljö i Mellansverige, detta gjorde så att intervjuerna kunde fullbordas utan störningar. Författaren ville även undvika att hålla intervjuerna på deras arbetsplats dels för säkerheten men även för intervjupersonernas bekvämlighet. Bryman (2011) skriver att miljön har en påverkan på det svar intervjupersonerna ger. Med säkerheten menar författaren dels sin egna samt att viss typ av elektronik inte får tas med in till anstalten utan ett speciellt tillstånd. Intervjuerna gick bra, författaren blev mer bekväm för varje intervju. Detta märkets också i längden av intervjuerna, den första var 24 minuter och den sista blev 33 minuter. Intervjupersonerna verkade bekväma med själva intervjuerna, detta kan bero på att samtliga var män och ungefär lika gammal som författaren. Detta kan vara en fördel för resultatet eftersom intervjupersonerna kunde uttrycka sig helt fritt.

Innan den första intervjun påbörjades gjordes det en pilotintervju på en klasskamrat som inte är delaktig i studien. Pilotintervjun hade följde samma intervjuguide som själva studien men pilotintervjupersonens svar var anpassade till hans aktuella arbetsmiljö. Efter pilotintervjun blev klar ändrades inga frågor på intervjuguiden. Innan varje intervju påbörjades testade författaren att spela in i några sekunder för att sedan lyssna på ljudkvalitén och där efter börja med själva intervjun. Detta för att undvika dålig ljudkvalité som kan påverka transkriberingen och i sin tur själva resultatet.

Samtliga intervjuer skedde i det fysiska rummet, vilket gav författaren en chans att se kroppsspråket hos intervjupersonerna och på så sätt kunna ställa följdfrågor. Detta kunde underlätta att författaren höll sig till semistrukturerade intervjuer, vilket även Bryman (2011) skriver att möjlighet för följdfrågor ska finnas vid semistrukturerad intervju. Författaren ställde följdfrågor för att kunna få ett rikligare resultat. Intervjupersonerna fick även möjlighet att bli intervjuade via Zoom eller Teams ifall de inte hade möjlighet på grund av tidspressen författaren hade. Samtliga intervjupersoner avböjde online intervju på grund av de inte hade tillgång till Zoom och Teams eller kunskap om hur programmen används. En faktor till detta kan eventuellt vara att kriminalvårdare inte har möjlighet att arbeta på distans och därav saknar de kunskap om Zoom eller Teams. Författaren försökte även använda så enkla ord som möjligt för att intervjupersonerna ska förstå frågorna helt och hållet. Detta märktes efter första intervjun där intervjupersonen inte förstod vissa termer inom arbetsmiljö som exempelvis psykosocial arbetsmiljö, men eftersom författaren varit tydlig i samtliga intervjuer med begreppsförklaring kan detta inte påverka resultatet.

6.1.4 Diskussion om databearbetning och analys

Efter att samtliga intervjuer blev klara påbörjades transkriberingarna direkt eftersom författaren ville bli klar med transkriberingarna så fort som möjlig, alla transkriberingar blev döpta till IP1, IP2 och så vidare. All transkribering gjordes i ett Word-dokument där alla pauser, "mmm" och "eeh" togs med för att vara så noggrann som möjligt. Detta även för att inte missa något ord eller mening, på så sätt kan detta öka trovärdigheten och på så sätt vara en styrka. Bryman (2011) lyfter att inspelade data kan öka trovärdigheten eftersom författaren för en möjlighet att inte missa något som sades under intervjun. När transkriberingarna var klara påbörjades analysprocessen som innefattar att läsa igenom all nedskrivet data för att sedan följa Graneheim och Lundmans steg inom manifest innehållsanalys. En svaghet med att bevara inspelningarna i en mobiltelefon är att materialet kan försvinna ifall mobiltelefonen går sönder eller försvinner, vilket skulle innebära att intervjuerna skulle få göras om på nytt och eventuellt påverka resultatet. Dock är en styrka med att bevara materialet i en mobiltelefon att ingen obehörig har tillgång till det på grund av att mobiltelefonen är lösenordskyddat.

Transkriberingarna skrevs ut i pappersformat för att sedan börja markera meningsbärande enheter samt kondenseringar. Efter det påbörjades kodningarna och dem skrevs sedan ner i ett Word-dokument för att underlätta för författaren. Sedan skapades totalt fem underkategorier som grundade sig i koderna från meningsbärande enheterna och dem ledde till två kategorier.

6.1.5 Diskussion om kvalitetskriterier

Till denna studie togs det hänsyn till kvalitetskriterierna som är trovärdighet, pålitlighet, överförbarhet och konfirmerbarhet. Trovärdigheten följdes genom att resultatet bygger på intervjupersonernas upplevelse och erfarenhet, vilket även stärkts genom att citat lagts in under resultatet. Utöver detta har även författaren sammanfattat vissa meningar som upplevs vara otydliga för att få bekräftelse från intervjupersonerna om att man förstått dem rätt. På så sätt kan trovärdigheten öka till denna studie. Detta är även en styrka då intervjuerna hölls på en neutral mark så att intervjupersonerna inte behöver begränsa sig, vilket har lett till att resultatet anses som trovärdig. Kvale och Brinkmann (2014) skriver att om intervjupersoner känner sig bekväma och avslappade kan det öka studiens trovärdighet. Det kan upplevas som en styrka till denna studie eftersom intervjupersonerna uppfattades bekväma under intervjun. Intervjupersonerna tillfrågades ifall de ville ta del av transkriberingarna som tillhör dem innan resultatet skrivs, dock tackade samtliga intervjupersoner nej. Detta för att säkerhetsställa att inget har missats från intervjuerna. En styrka med att följa Graneheim och Lundmans innehållsanalys är att trovärdigheten kan ökas, eftersom processen beskrivs noggrant i innehållsanalysen av Graneheim och Lundman (2004). Ett hinder som kan ha påverkat resultatet är att samtliga intervjupersoner arbetar på samma anstalt. Eftersom intervjuerna hölls under olika dagar finns det en risk att intervjupersonerna har diskuterat intervjufrågorna frågorna på så sätt kunna hjälpa varandra med att komma på ett svar.

Pålitligheten för denna studie har använts genom att noggrant beskriva varje del för tillvägagångsättet. Bryman (2011) skriver att forskningsprocessen ska beskrivas tydligt. En styrka i detta kan vara vägleda läsaren så hen vet hur processen gått till.

Överförbarheten har visats hänsyn till genom att förklara analysprocessen tydligt. En svaghet med denna del är att det blir svårt att överföra resultatet eftersom upplevelser kan ändras genom tiden och följdfrågorna under intervjun kan ha en avgörande roll eftersom de inte finns med i intervjuguiden. Studien utgår från erfarenheter, vilket också kan vara svårt att kunna överföra resultatet till andra sammanhang, men att resultatet kan åtminstone spegla andra klass två anstalter.

Konfirmerbarheten till denna studie tillämpades genom att undvika egna värderingar samt tolkningar och på så sätt varit så objektiv som möjligt. Detta gjordes exempelvis genom att inte ställa vägledande frågor under intervjuerna. En styrka i detta är att författaren använt sig av manifest innehållsanalys och på så sätt undvikit egna tolkningar och värderingar genom att endast hållit sig till det texten ordagrant säger.

6.2 Resultatdiskussion

I detta avsnitt kommer resultatet från studien att diskuteras samt koppla det till tidigare studier, rapporter och krav-kontroll-stöd-modellen.

6.2.1 *Diskussion om bristande planering, varierande grad av delaktighet, betydande resursbrist*

För att få svar på syftet som är att beskriva hur kriminalvårdare upplever sin arbetsmiljö inne i anstalten, ville författaren först få en övergripande bild om ledningens styre samt personalens delaktighet. Upplevelsen bland intervjupersonerna visade tydligt att arbetsbelastningen är hög som i sin tur resulterar till beordrad övertid på grund av den höga sjukfrånvaron. Detta kan kopplas till Karasek och Theorell (1990) där de skriver att krav kan ställas från chef eller kollegor. I detta fall kan det handla om att den beordrade övertiden är ett krav från ledning samt att kontrollen saknas från intervjupersonerna eftersom övertiden är beordrad. Den höga sjukfrånvaron bland kriminalvårdare bekräftas även av Försäkringskassan (2020). Chefomsättningen hos Kriminalvården är även ett exempel som passar in bland kontroll i krav-kontroll-stöd-modellen eftersom intervjupersonerna inte har kontroll över situationen gällande chefomsättningen. Karasek och Theorell (1990) skriver att kontroll handlar om beslutsutrymme de anställda har för att påverka arbetsuppgifterna. Den höga chefsomsättningen leder till intervjupersonerna känner en viss typ av oro eftersom de nya cheferna inte stannar kvar länge inom Kriminalvården. Utöver detta kan även ledningens brist på erfarenhet gällande yrket kunna påverka den bristande planeringen på grund av att de har en annan föreställning om hur arbetssituationen verkligen ser ut.

Intervjupersonerna upplever att det dagliga arbetsuppgifterna är sig likt trots att anstalten fått in fler fångar och mindre personal, detta innebär att de ska hinna med lika mycket som tidigare fast på fler intagna. Detta är ännu en faktor som upplevs ligga bakom den höga

arbetsbördan bland intervjupersonerna som även kan kopplas till den låga kontrollen enligt Karasek och Theorell (1990).

Intervjupersonerna upplever även att de inte kan påverka eller vara delaktiga till de beslut som tas från ledningen. Karasek och Theorell (1990) skriver att individer som har ett lågstatus yrke har mindre möjlighet att påverka sitt arbete samt arbetsmiljö. Det framgår även i resultatet i studien som visar att intervjupersonerna anses att yrket som kriminalvårdare inte är så attraktivt på grund av arbetsuppgifterna. Vissa av intervjupersonerna upplever att det inte är någon idé att ta upp vissa saker med ledningen för att det inte leder någon förändring, vilket kan förstås som att intervjupersonerna upplever bristande kontroll för att kunna ha en påverkan på sin arbetsplats (Karasek & Theorell, 1990).

En annan intervjuperson upplever att de visstidsanställda inte har synpunkter oftast gällande påverkan eller delaktighet på grund av att de är oroliga ifall det skulle påverka deras anställning. Denna del går att koppla till krav-kontroll-stöd-modellen där Karasek och Theorell (1990) skriver att stödet grundar sig hos kollegor eller ledning, i detta fall syns det att stödet saknas hos ledning gällande delaktighet och påverkan bland de visstidsanställda. Dock känner sig intervjupersonerna delaktiga gällande ergonomin på arbetsplatsen som i form av kontorsstol eller höj-och sänkbart bord.

Att kunna påverka exempelvis ergonomin borde egentligen inte vara en del av delaktighet utan en rättighet för personalen där arbetsgivaren har ett ansvar gällande förebygga skador på arbetsplatsen och på så sätt se till att personalen har en god ergonomi. Detta kan kopplas till (AFS 2001:1) där arbetsgivaren systematiskt ska undersöka, implementera och utvärdera insatserna för att en god arbetsmiljö uppnås samt förebygga ohälsa. Även om ett systematiskt miljöarbete handlar om samverkan mellan arbetsgivare, skyddsombud och personal (AFS 2001:1), upplever intervjupersonerna att skyddsombudet som finns inte är behjälplig eller för personalens talan till ledningen. Karanika-Murray och Weyman, (2013) skriver att ohälsa kan motverkas på arbetsplatsen ifall arbetsgivaren implementerar hälsofrämjande åtgärder.

En annan faktor som påverkar den fysiska arbetsmiljön är att intervjupersonerna upplever att ventilationen är inte så bra. En anledning till detta är att personalen har arbetsuniform som upplevs som varm under sommaren, vilket kan anses som resursbrist eftersom de använder samma kläder oavsett årstid. Duque et al. (2020) skriver att en god fysisk arbetsmiljö kan leda till att personalen får en högre arbetsmoral. Detta kan kopplas till intervjupersonernas upplevelse under sommaren då anstalten är varm som i sin tur kan leda till en ökad frustration bland intervjupersonerna. Detta kan även vara en åtgärd arbetsgivaren kan ha svårt att åtgärda eftersom anstalter behöver anpassa sig för vissa säkerhetsregler, och i detta fall kan det exempelvis handla om ventilationssystemet.

Arbetsmiljön hos kriminalvårdarna kan kopplas till Regeringens proposition (2017/18:249) för att uppnå en god och jämlik hälsa under målområde tre, arbete, arbetsförhållanden och arbetsmiljö (Prop.2017/18:249). Detta kan även stärkas med Dahlgren och Whitehead (1991) gällande hälsans bestämningsfaktorer där arbetsmiljö framkommer. Problemet med ventilationssystemet kan vara en brist i föreskriften (AFS 2001:1) eftersom arbetsgivaren ska

systematiskt arbeta för att förbättra arbetsmiljön, men att säkerhetsföreskrifterna i anstalterna blir ett hinder till att kunna åtgärda problemet. Intervjupersonernas låga snittålder kan även vara en nackdel för att de upplevs att arbetsmiljön är något man bara befinner sig i och inte kan påverka. Eftersom de oftast saknar högre utbildning kan detta leda till att de uppskattar sitt arbete och att de inte känner till sina rättigheter helt och hållet, vilket Karasek och Thorell (1990) skriver om gällande lågstatusyrken.

6.2.2 Diskussion om oförutsägbar arbetsdag och betydelse av kollegialt stöd

Den psykosociala arbetsmiljön kan upplevas som psykiskt påfrestande eftersom den höga arbetsbördan leder till en ökad stress. Anledningen till den höga arbetsbördan är den ökade sjukfrånvaron, beordrad övertid, fulla anstalter, dokumentationskraven samt kraven från de intagna. Detta kan kopplas till krav-kontroll-stöd-modellen där intervjupersonerna inte har kontroll över situationen. Kontroll delen från Karasek och Thorell (1990) kan också kopplas in här eftersom kriminalvårdarna inte kan påverka hur deras arbetsdag ser ut. Detta kan även kopplas till studien från Stansfeld och Candy (2006) som skriver att högt krav, hög arbetsbelastning samt låg påverkan till delaktighet är en riskfaktor för psykisk störning. Detta påvisas även i studien från Dollard et al. (2000) som skriver om risk för psykisk ohälsa finns om kraven är höga, kontrollen låga, likaså stödet. En annan stressfaktor bland intervjupersonerna är det dagliga hotet de upplever bland de intagna. Vilket även studien från Boudoukha et.al (2011) påvisat att kriminalvårdare som råkar ut för våld eller hot löper större risk att utsätta för posttraumatiskt stressyndrom. Arbetsbördan bland intervjupersonerna påverkar även deras fritid eftersom de känner sig utmattade efter en arbetsdag. Detta kan kopplas till krav-kontroll-stöd-modellen eftersom kraven är för höga. Detta kan även kopplas in till Dahlgren och Whitehead (1991) där de beskriver att hälsans bestämningsfaktorer kan både vara en risk och en risk- och skyddsfaktor och i detta fall gällande arbetsmiljön.

Dock upplever intervjupersonerna att kraven balanseras av bra stöd från kollegor. Även om stödet inte finns bland kollegor gällande fördelning av arbete upplever de att stödet finns i själva kollegaskapet. Intervjupersonerna upplever även att kollegorna inte ställer höga krav på varandra vilket minskar stresskänslan hos intervjupersonerna. Detta kan kopplas till Karasek och Theorell (1990) som skriver att krav ställs av sig själv, kollegor eller chef.

I denna studies resultat visas det att kraven inte kommer från kollegor utan från ledningen. I de fall intervjupersonerna upplever att stödet saknas bland kollegor är ifall de skulle arbete ett pass där vissa inte fått gå grundutbildningen och upplopp skulle ske, detta innebär att de som saknar utbildning inte vet hur de ska hantera viss typ av våld eller hot. Men i slutändan upplever intervjupersonerna att kravet balanseras från kollegor och på grund av det så blir det hanterbart.

Etikdiskussion

Till denna studie har nyttjande, informations samtyckte, och konfidentialitetskravet tagits hänsyn till. Nyttjandekravet följdes genom att intervjupersonerna kunde läsa informationen

om studien via informationsbrevet. Detta följdes även genom att författaren gick igenom informationsbrevet innan intervjun påbörjades för att säkerhetsställa att allt är i sin ordning.

Nyttjandekravet innefattar att de uppgifter som samlats in får endast användas för studiens syfte (Bryman, 2011). Detta följdes genom att informationen framkom tydligt i informationsbrevet. En miss författaren gjorde var att inte skriva i informationsbrevet att handledaren eller examinatoren kan begära materialet till studien men att intervjupersonerna fortfarande är helt anonyma, vilket egentligen inte påverkar studien.

Informationskravet följdes genom att intervjupersonerna fick information om studiens ändamål samt att deras deltagande är helt frivilligt och kan avbrytas när som helst. Denna tillämpades även i praktiken till denna studie eftersom en intervjuperson inte längre ville delta i studien, vilket även Bryman (2011) skriver att deltagarna kan hoppa av när de vill. Författaren godkände avhoppet utan några invändningar eller försök att få intervjupersonen att delta på nytt. Intervjupersonerna fick även godkänna muntligt att de får bli inspelade under intervjun innan varje intervju.

Samtyckeskravet följdes genom att intervjupersonerna fick information om studien via missivbrevet men även inför varje inspelning fick de ange ett samtyckte muntligt för att säkerhetsställa detta. Intervjupersonerna deltog helt frivilligt till studien och detta bekräftades även när en intervjuperson avböjde sin medverkan. Eftersom samtliga intervjupersoner var myndiga behövdes det inget godkännande från vårdnadshavande eller förälder.

Konfidentialitetskravet uppfylldes genom att samtliga uppgifter behandlades så säkert som möjligt så att ingen obehörig hade tillgång till material samt uppgifter till intervjupersonerna. Inga namn eller telefonnummer framkommer i studien, samtliga intervjupersoner är helt anonyma och blev döpta till exempelvis IP1 i texten. Filerna för inspelningarna döptes också till IP1, IP2 och så vidare. Dock kan det förekomma att personal som arbetar i kafé eventuellt hörde vissa delar av intervjuerna, därför hade exempelvis grupprum inne på Campus varit säkrare.

6.3 Praktisk tillämpning

Studien kan tillämpas i form av att human resources avdelningen [HR] får tillgång till studien och på så sätt kunna utbilda ledning eller chefer. Utbildningen kan handla om öka kunskapen om arbetsmiljöns konsekvenser och hur viktigt det är för de anställda att ha en god fysisk och psykosocial arbetsmiljö. Eftersom forskning visar att kravet från kollegor eller chef har en påverkan på individens hälsotillstånd är det därför viktigt att ledningen eller kollegor får utbildning inom området. På så sätt kan folkhälsan förbättras där sjukskrivning relaterad till arbetet minskas genom att skapa en god arbetsmiljö.

6.4 Förslag till framtida forskning

Eftersom arbetsmiljöfrågor är aktuella i alla och verksamheter kan exempel på framtida forskning handa om hur ledningen prioriterar arbetsmiljöfrågor samt främjar hälsan på arbetsplatsen. Att undersöka arbetsmiljön i en kvinnoanstalt vore varit intressant för att sedan jämföra likhet och skillnader mellan dessa, detta eftersom kvinnoanstalten har fler kvinnor som arbetar där.

7 SLUTSATS

- Intervjupersonerna upplevelse av yrket är att ledningen ställer höga krav på personalen i form av hög arbetsbelastning som resulterar till beordrad övertid eller att sjukfrånvaron ökar. Själva arbetet i sig upplevs som psykiskt påfrestande. Den fysiska arbetsmiljön upplevs som hanterbart eftersom yrket i sig inte går ut på att lyfta tung. Där emot upplever intervjupersonerna att lokalerna under sommaren blir alldeles för varma, dels på grund av arbetskläderna och det dåliga ventilationssystemet.
- Intervjupersonernas delaktighet i sin arbetsplats upplevs som varierande, detta eftersom personalen upplever att inga förändringar sker trots flera påpekanden till ledningen.
- Krav-kontroll-stöd-modellen anses kunna kopplas till studiens resultat eftersom intervjupersonerna upplever att kraven är höga från ledningen. Kontrollen anses enligt intervjupersonerna att vara låg eftersom delaktigheten saknas bland personalen. Intervjupersonerna upplever att stödet hos ledningen eller närmaste chef är något som saknas, dock upplev stödet bland kollegorna bättre och på så sätt skapas en bättre arbetsglädje.

REFERENSLISTA

- AFS 2015:04. *Arbetsmiljöverkets författningssamling organisatorisk och social arbetsmiljö samt allmänna råd om tillämpningen av föreskrifterna*. Arbetsmiljöverket.
- Arbetsgivarverket. (uå). *Arbetsmiljö*. Hämtad från: <https://www.arbetsgivarverket.se/ledare-i-staten/arbetsgivarguiden/arbetsmiljo/>
- Arbetsmiljöverket. (2021). *Systematiskt arbetsmiljöarbete, SAM*.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/arbete-med-arbetsmiljon/systematiskt-arbetsmiljoarbete-sam/>
- Arbetsmiljöupplysningen. (uå). *Kriminalvårdare*.
<https://www.arbetsmiljoupplysningen.se/Yrken/Kriminalvardare/>
- Boudoukha, A., Przygodzki-Lionet, N., & Hautekeete, M. (2011). Traumatic events and early maladaptive schemas (EMS): Prison guard psychological vulnerability. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 66(4), 181–187.
<https://doi.org/10.1016/j.erap.2011.05.004>
- Bryman, A. (2011). *Samhällsvetenskapliga metoder*. Liber.
- Dahlgren, G., & Whitehead, M. (1991). *Policies and Strategies to Promote Social Equity in Health*. Institute for Future Studies.
<https://core.ac.uk/download/pdf/6472456.pdf>
- Dollard, F. M., Winefield, R. H., Winefield, E. A., & de Jonge, J. (2000). Psychosocial job strain and productivity in human service workers: A test of the demand-control-support model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* 73, 501–510. <https://doi.org/10.1348/096317900167182>
- Folkhälsomyndigheten. (2021). *Att förebygga psykisk ohälsa i arbetslivet*.
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/contentassets/decaa61b169e4d5689acf11662abce5b/forebygga-psykisk-ohalsa-arbetslivet.pdf>
- Folkhälsomyndigheten. (2022a). *Vad är psykisk hälsa?*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/livsvillkor-levnadsvanor/psykisk-halsa-och-suicidprevention/vad-ar-psykisk-halsa/>
- Folkhälsomyndigheten (2022b). *Vad är folkhälsa, jämlik hälsa och folkhälsoarbete?*
<https://www.folkhalsomyndigheten.se/en-god-och-jamlik-halsa-pa-alla-nivaer/tema-folkhalsa-lokalt-och-regionalt-stod/vad-ar-folkhalsa/folkhalsa-och-jamlik-halsa/>
- Folkhälsomyndigheten (2022c). *Hälsans bestämningsfaktorer*.

<https://www.folkhalsomyndigheten.se/en-god-och-jamlik-halsa-pa-alla-nivaer/tema-folkhalsa-lokalt-och-regionalt-stod/vad-ar-folkhalsa/sociala-bestamningsfaktorer/>

Framtid. (uå). *Kriminalvårdare*. Hämtad 2022, april 6 från <https://www.framtid.se/yrke/kriminalvardare>

Försäkringskassan. (2020). *Sjukfrånvaro i psykiatriska diagnoser*.

<https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/e12b777c-e98a-488d-998f-501e621f4714/sjukfranvaro-i-psykiatriska-diagnoser-socialforsakringsrapport-2020-8.pdf?MOD=AJPERES&CVID=>

Gilbreath, B., & Benson, P. (2004). The contribution of Supervisor Behaviour to Employee Psychological Well-Being. *Work & Stress*, 18(3), 255-266.

<https://doi.org/10.1080/02678370412331317499>

Graneheim, U.H., & Lundman, B. (2004). Qualitative content analysis in nursing research: concepts, procedures, and measures to achieve trustworthiness. *Nurse Education Today*, 24, 105-112. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2003.10.001>

Henricson, M. (2012). *Vetenskaplig teori och metod: från idé till examination inom omvårdnad*. Studentlitteratur.

Hultberg, A. (2007). *Ett hälsosammare arbetsliv*. *Socialmedicinsk tidskrift* (2), 114-122.

<https://socialmedicinsktidskrift.se/index.php/smt/article/view/613/433>

Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work- stress productivity and the reconstruction of working life*: Basics Books.

Kriminalvården. (uå). *Om kriminalvården*. <https://www.kriminalvarden.se/om-kriminalvarden/>

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2014). *Den kvalitativa forskningsintervjun*.

Linton, J. S., Kecklund, G., Franklin, A. K., Leissner, C. L., Sivertsen, B., Lindberg, E., Svensson, C. A., Hansson, O. S., Sundin, Ö., Hetta, J., Björkelund, C., & Hall, C. (2015). The effect of the work environment on future sleep disturbances: a systematic review. *Sleep Medicine Reviews*, 23, 10-19.

<https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.10.010>

Luis Duque, Renato Costa, Álvaro Dias, Leandro Pereira, José Santos, & Nelson António. (2020). New Ways of Working and the Physical Environment to Improve Employee Engagement. *Sustainability (Basel, Switzerland)*, 12(6759), 6759–.

<https://doi.org/10.3390/su12176759>

Naidoo, J., & Wills, J. (2009). *Foundations for Health Promotion*. (3rd ed.) Elsevier.

- Nilsson, K. (2020). When is work a cause of early retirement and are there any effective organizational measures to combat this? A population-based study of perceived work environment and work-related disorders among employees in Sweden. *BMC Public Health*, 20(1), 716–716. <https://doi.org/10.1186/s12889-020-08865-5>
- Norström, F., Waenerlund, A.-K., Lindholm, L., Nygren, R., Sahlén, K.-G., & Brydsten, A. (2019). Does unemployment contribute to poorer health-related quality of life among Swedish adults? *BMC Public Health*, 19(1), 457–457. <https://doi.org/10.1186/s12889-019-6825-y>
- Olsson, E., & Sundh, M. (2018). Perception of time in relation to work and private life among Swedish social workers – the temporal clash between the organisation and the individual. *European Journal of Social Work*, 1–12. <https://doi.org/10.1080/13691457.2018.1423549>
- Omkrim. (2018). *Kriminalvårdens personaltidning*.
- Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder: att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. (4, uppl.). Studentlitteratur.
- Pellmer, K., Wramner, B., & Wramner, H. (2012). *Grundläggande folkhälsovetenskap*. Liber.
- Prop. 2017/18:249. *En god och jämlik hälsa - En utvecklad folkhälsopolitik*. https://www.regeringen.se/498282/contentassets/8d6fca158ec0498491f21f7c1cb2fe6d/prop.-2017_18_249-god-och-jamlik-halsa--en-utvecklad-folkhalsopolitik.pdf
- Riksförsäkringsverket. (2003). *Psykosocial arbetsmiljö & långvarig sjukskrivning*. https://www.forsakringskassan.se/wps/wcm/connect/6dbacc37-2bbe-4464-860e-f4e1ff18d740/analyserar_2003_03.pdf?MOD=AJPERES
- SEKO. (2018). *En kriminalvård i kris*. Rapport om den allvarliga utvecklingen innanför murarna maj 2018.
- Stansfeld, & Candy, B. (2006). Psychosocial Work Environment and Mental health-a meta-analytic Review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443–462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Sverke, M., Falkenberg, H., Kecklund, G., Magnusson Hanson, L., & Lindfors, P. (2016). *Kvinnors och mäns arbetsvillkor – betydelsen av organisatoriska faktorer och psykosocial arbetsmiljö för arbets- och hälsorelaterade utfall*. Arbetsmiljöverket (Kunskapssammanställning 2016:2).
- Systematiskt arbetsmiljöarbete. (AFS 2001:1). Arbetsmiljöverket. <https://www.av.se/globalassets/filer/publikationer/foreskrifter/systematiskt-arbetsmiljoarbete-foreskrifter-afs2001-1.pdf>
- Toivanen, S., Vinberg, S. (2018). Migration och ojämlikhet i hälsa. *Den orättvisa hälsan*. I Rostila, M., & Toivanen, S. (Red) (s-335-359). Liber.
- World Health Organization. (1998). *Health promotion glossary*. World Health Organization.

BILAGA A

Informationsbrev

Hej!

Mitt namn är Kalid Abdulwasai och läser sista terminen i Folkhälsovetenskapliga programmet på Mälardalens Universitet. Jag kontaktar er för att jag ska skriva mitt examensarbete inom folkhälsovetenskap. Syftet med studien är att beskriva hur kriminalvårdare upplever sin arbetsmiljö i anstalten.

Jag vill intervjua dig som har erfarenhet att arbeta inom kriminalvårdens anstalter. Intervjuerna kommer att hållas inom närmsta veckorna och kommer vara helt frivilligt och konfidentiellt. Ingen deltagare kommer att kunna identifieras i arbetet. Tid och plats kommer att bestämmas senare. Intervjuerna kan även avbrytas när som helst under processens gång. Intervjuerna hållas individuellt och håller på i cirka 20–30 minuter, exempel på frågor som kommer att ställas är “hur upplever du din psykosociala arbetsmiljö”. Intervjuerna kommer även att spelas in. Allt material från intervjun och studien kommer endast användas för detta examensarbete och kommer att raderas efter examensarbetet är godkänt. Examensarbetet kommer att publiceras i databasen DIVA när det är godkänt. Hör gärna av er till mig eller min handledare om ni har några frågor eller funderingar.

Med vänliga hälsningar
Kalid Abdulwasai

Kontaktuppgifter student:

E-postadress: [REDACTED]

Telefon nr: -----

Kontaktuppgifter handledare:

Camilla Eriksson

E-postadress: [REDACTED]

Telefon nr: -----

BILAGA B

Intervjuguide

Allmänt:

Hur gammal är du?

Hur länge har vi varit aktiv i yrkeslivet?

Vad har du för utbildning? Gymnasie, högskola? Annan utbildning?

Hur länge har du arbetat inom kriminalvården?

Vad har du för huvuduppgift, roll?

Vad fick dig att söka till kriminalvården?

Psykosociala arbetsmiljö:

Hur skulle du beskriva din psykosociala arbetsmiljö?

Känner du dig utvilad och återhämtad efter du haft semester? (Lägg till följdfråga utifrån svaret)

Hur känns kraven som ställs på dig, från kollegor, ledning samt intagna?

Hur ser stödet ut bland kollegor samt ledning?

Känner du att arbetsbelastningen är rimlig övertid? Alltså under en längre tid (Ibland kan man ha mycket att göra i alla jobb under en viss period).

Fysiska arbetsmiljön:

Hur skulle du beskriva din fysiska arbetsmiljö?

Hur kan en dag se ut på jobbet?

Vilka förutsättningar har ni som anställda för att klara av de krav som ställs. - Vid exempelvis upplopp, vilken typ av utbildning har ni? Har ni några handlingsplaner?

Hur förhindras det att olyckor ska ske på jobbet?

Hur hanterar ni våld och hot? – Finns det tydliga rutiner för detta.

När ni jobbar har ni uniformer på er, hur är det att ha på sig dem under sommaren? - Följd frågor.

Hur ser dina dagar ut efter en arbetsdag?

Hur brukar ni jobba? Olika skift eller har ni samma schema hela tiden? – Följd frågor

Hinder och möjligheter samt påverkan:

Hur uppskattad känner du dig bland ledningen? (Din närmaste chef)

Vilka möjligheter har du för att påverka din arbetsmiljö? (Via chef, skyddsombud, facket)

Känner du dig delaktig bakom beslut som fattas på arbetsplatsen?

Hur ser du på karriärmöjligheterna hos er?



Box 883, 721 23 Västerås **Tfn:** 021-10 13 00
Box 325, 631 05 Eskilstuna **Tfn:** 016-15 36 00
E-post: info@mdh.se **Webb:** www.mdu.se