

17 Utvärdering av urval för kriminalvården 2

EN UPPFÖLJNING AV URVALSKRITERIERS KVALITETSSÄKRING



Benny Norrbin

FÖRORD

Denna undersökning har genomförts inom ramen för ett uppföljningsarbete över Pliktverkets medverkan vid personalrekrytering inom kriminalvården.

Ett tack riktas främst till de personer inom kriminalvården som har deltagit i undersökningen, men också till de som på annat sätt har bidragit till att samla in dessa uppgifter. Tack också till kollegor inom Pliktverket för hjälp med information, uppgifter, korrekturläsning och inte minst goda råd.

Östersund, juni 2005

Benny Norrbin
PTP-psykolog

INNEHÅLLSFÖRTECKNING

SAMMANFATTNING	3
BAKGRUND	4
SYFTE	4
METOD OCH DELTAGARE	5
RESULTAT	6
A. Bakgrundsfrågor	6
B. Upplevelse av arbetet hittills	8
C. Bästa och sämsta egenskaper/erfarenheter	11
D. Reaktionen på påfrestningar.....	13
E. I vilken utsträckning har Du upplevt	13
F. Som det känns idag	13
DISKUSSION	14
Bedömning	14
Upplevelse av arbete	14
Bästa/sämsta egenskaper	15
Slutsatser	15
Metodologiska överväganden.....	16
BILAGOR	
Bilaga 1 (Enkät)	17
Bilaga 2 (Följebrev)	25
Bilaga 3 (Påminnelsebrev)	26

SAMMANFATTNING

Denna undersökning syftar till att kvalitetssäkra och utveckla de metoder som Pliktverkets psykologer använder vid bedömningen av sökande till tjänster inom kriminalvården. Undersökningsmodellen har tillämpats tidigare i samma syfte och resultatet från denna studie kommer att jämföras med resultatet från den föregående. Resultaten och jämförelsen kommer sedan att visa om detta förfaringsätt är ett lämpligt sådant. Frågeställningarna blir således två: fyller de metoder och kriterier som används vid våra bedömningar sin funktion på ett tillfredsställande sätt och, är detta ett bra sätt att ta reda på det?

Resultatet ger oss inga signaler om några större svårigheter i de grupper som finns representerade här, utan ger oss däremot ett utrymme att dra slutsatsen att personalen i stort trivs ganska bra på sina arbetsplatser. De anser sig själva passa relativt väl för yrket och deras bild av vad som är viktigt framstår som överlappande med Kriminalvårdsstyrelsens, KVS, uppfattning.

Det finns indikationer på att vissa grupper efter indelningen ålder, bakgrund, kön, etc. har lättare för vissa delar i arbetet än andra. Däremot hittas inga tydliga mönster eller signifikanta samband.

Vi når inte fram till ett tillfredsställande svar på vår första frågeställning, och den främsta orsaken till det ligger uppenbarligen inom det metodologiska området. Metoden bedöms inte vara tillräckligt effektiv för att kunna utveckla vårt bedömningsarbete. Vi bör istället arbeta fram ett utvärderings-/uppföljningsförfarande som är kopplad till bedömningsmetoden.

BAKGRUND

Sedan januari 2002 har Pliktverket anlåtts av kriminalvårdsmyndigheterna för att bistå med psykologbedömningar av sökanden till tjänster inom kriminalvården. De sökande intervjuas först på respektive kriminalvårdsmyndighet, varefter tänkbara kandidater kommer till Pliktverkets urvalspsykologer för intervju och bedömning av deras lämplighet för den sökta tjänsten. Ofta har också den sökande redan tjänstgjort en tid på berörd myndighet i form av t.ex. ett vikariat eller en extraanställning. Urvalskriterierna har utarbetats av KVS och pliktverkets psykologer gemensamt. KVS specificerade sina önskemål och en arbetsgrupp av urvalspsykologer utarbetade utifrån dessa kriterier ett strukturerat urvalsinstrument ¹.

Samarbetet regleras i en överenskommelse mellan Pliktverket och Kriminalvårdsstyrelsen, vilken bl a klargör att Pliktverket kontinuerligt ska utvärdera de moment vi svarar för i urvalsprocessen, dvs personlighetstestning, psykologsamtal samt muntlig och skriftlig rapportering till kriminalvårdsmyndigheten ².

En tidigare utvärdering, *Utvärdering av urval för kriminalvården* ¹, har av Pliktverket hittills genomförts och presenterats. Vid det tillfället, hädanefter benämnt studie 1, utarbetades en enkät i syfte att genom självskattning av de bedömdas upplevelser, mäta resultatet av ovan beskrivna bedömningsmetod. Respondenterna fick skatta relevansen av vissa påståenden om arbetsupplevelser och den egna personen. Sedan jämfördes dessa skattningar med respondenternas biodata (A-Bakgrundsfrågor) dels för att se om det fanns ett samband mellan eventuellt avvikande skattningar och vissa grupper, dels för att undersöka den allmänna upplevelsen och trivseln på arbetsplatserna. En tanke bakom enkäten var att "...genom att undersöka hur de anställda själva upplever sin arbetssituation och hur de trivs i arbetet, har vi velat försöka ta reda på framgångsfaktorer, hinder/svårigheter, vad som gör att man trivs i yrket eller inte,..." ¹

Enkäten har med samma syfte använts på liknande sätt i denna undersökning.

SYFTE

Som nämnts tidigare ska vi inom Pliktverket regelbundet utvärdera vår delaktighet i urvalsprocessen för att skapa underlag för en utveckling av verksamheten. Det övergripande syftet med denna studie är alltså kvalitetssäkring och genom att upprepa studie 1 vill vi se om detta är en lämplig metod för att uppnå det syftet. Frågeställningarna lyder därför:

- Fyller de metoder och kriterier som används vid bedömningarna sin funktion på ett tillfredsställande sätt?
- Är det lämpligt att använda ett enkätförfarande liknande detta för att utvärdera och utveckla våra metoder?

¹ Utvärdering av urval för kriminalvården, 2003. Rapport nr 5 i Pliktverkets rapportserie.

² Överenskommelse med Kriminalvårdsstyrelsen, 2004. Överenskommelse nr 03CL-07052.

METOD OCH DELTAGARE

Till samtliga kriminalvårdsmyndigheter, 35 st, skickades vid två tillfällen en förfrågan om namn och adress till de personer som med Pliktverkets medverkan rekryterats och anställts fr o m. januari -03 t o m september -04. Svar från 19 KVM inkom med uppgifter om 323 personer. Till dessa personer skickades tidigare nämnda enkät (bilaga 1) tillsammans med ett följebrev (bilaga 2). Efter ungefär en månad skickades en påminnelse (bilaga 3) och en ny enkät ut till dem som ännu inte svarat. Totalt inkom 199 personer med sina svar, d v s 61,2 % (vilket är samma svarsfrekvens som vid studie 1). Av dessa var 98 kvinnor (49,2 %) och 101 män (50,8 %) med en jämn åldersfördelning mellan grupperna. Personerna som svarade benämns härnäst respondenterna.

För att koppla samman respondenterna med de psykologbedömningar som de fått (1-5, där 1 = ej lämplig, 2 = lämplig med tvekan, 3 = lämplig, 4 = mycket lämplig samt 5 = synnerligen lämplig) uppmanades de att ange sitt personnummer, vilket efter att bedömningen införts avlägsnades från svarsformuläret.

Resultatet presenteras endast i gruppform och i de fall en grupp, t ex åldersgrupp eller yrkeskategori, understiger fem respondenter, eller på annat sätt kan kopplas samman med en individ, utelämnas den.

Deltagarna presenteras närmare under resultatavsnittets första del nedan, där svaren på bakgrundsfrågorna i enkäten redovisas.

RESULTAT

Enkäten är indelad i 6 delar: A-F. Resultaten från dessa delar presenteras i ordningsföljd nedan, del för del. Relevant data redovisas i huvudsak genom tabeller, alternativt text eller figurer, vilka kommenteras kort. Gruppindelningar efter kön, ålder, utbildning eller andra biografisk data görs i relevanta fall.

A. Bakgrundsfrågor

Av de som svarat på enkäten uppgav 91,4 % att de fortfarande var anställda inom KVM och 8,6 % att de hade slutat sin anställning.

Bedömningarna för deltagarna i studien varierade över hela skalan 1-5 enligt vad som redovisas i tabell 2. Deras tidigare erfarenhet vad gäller arbete och studier redovisas i tabell 3 respektive 4. Respondenternas ålder redovisas i åldersgrupper i tabell 1.

Tabell 1.

Åldersfördelning

Ålder	Antal	%
20-29	56	28,1
30-39	74	37,2
40-49	50	25,2
>50	18	9,0
Uppgift saknas	1	0,5

Tabell 2.

Psykologens bedömning

Bedömning	Totalt		Män		Kvinnor	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
1	2	1,0	2	2,0	0	0,0
2	5	2,5	4	4,0	1	1,0
3	68	34,2	31	30,7	37	37,8
4	86	43,2	47	46,5	39	39,8
5	13	6,5	6	5,9	7	7,1
Uppgift saknas	25	12,6	11	10,9	14	14,3

Då totalt endast 3,5 % av respondenterna (7 st), där uppgift om bedömning finns, har erhållit bedömningen 1 "olämplig" eller 2 "lämplig med tvekan" kommer dessa grupper att fortsättningsvis redovisas som en. I en könsfördelning av bedömningarna kan man skönja en skillnad då 6 av de 7 personer som erhållit bedömningen 1 "olämplig" eller 2 "lämplig med tvekan" är män. Siffrorna motsvarar 6,0 % av männen och 1,0 % av kvinnorna. Könsskillnaden återfinns även i bedömningen 3 "lämplig" vilken erhållits av 30,7 % av männen och 37,7 % av kvinnorna. I gruppen som erhållit bedömningen 4 "mycket lämplig" eller 5 "synnerligen lämplig" återfinns 52,4 % av männen och 46,9 % av kvinnorna.

Tabell 3.

Deltagarnas tidigare arbetserfarenhet

Yrkesområde	Totalt		Män		Kvinnor	
	Antal	%	Antal	%	Antal	%
Industri-/fabriksarbete	15	7,5	12	11,9	3	3,1
Vård/skola/omsorg	76	38,2	24	23,8	52	53,1
Service/tjänster/kontor	53	26,6	26	25,7	27	27,6
Hantverk	11	5,5	9	8,9	2	2,0
Annat	37	18,6	26	25,7	11	11,2
Uppgift saknas	7	3,5	4	4,0	3	3,1

Det finns skillnader mellan könen avseende huvudsaklig tidigare arbetserfarenhet. Av de med huvudsaklig erfarenhet från industri-/fabriksarbete eller hantverk är 75 % män. Av gruppen som angett vård/skola/omsorg som huvudsaklig tidigare arbetsuppgift, är 68 % kvinnor. I gruppen service/tjänster/kontor är fördelningen mellan könen jämn.

Tabell 4.

Deltagarnas utbildningsnivå

Utbildning	Antal	%
2-årigt gymnasium	18	9,0
3-årigt gymnasium	32	16,1
Komvux	20	10,1
Högskola	127	63,8
Uppgift saknas	2	1,0

De flesta av respondenterna har en högskoleutbildning av minst 20 poängs omfattning. Få respondenter har en lägre utbildning än 3-årigt gymnasium.

Korrelationsberäkningar (Pearson, 2-sidig, signifikansnivå .05) har gjorts mellan den erhållna bedömningen och bakgrundsfaktorerna ”utbildningsnivå”, ”huvudsaklig tidigare sysselsättning”, ”ålder”, ”civilstånd” samt ”antal barn”. Ingen statistiskt signifikant korrelation har erhållits.

B. Upplevelser av arbetet hittills

Denna del av enkäten innehåller 14 påståenden som respondenterna har tagit ställning till. Data för de frågor som är relevanta presenteras i text- och/eller tabellform med efterföljande kommentarer.

Samhörighet

Tabell 5.

Respondenternas upplevelse av samhörigheten i arbetsgruppen.

Skattning	Antal	%
God	73	36,7
Ganska god	96	48,2
Ganska dålig	20	10,1
Dålig	9	4,5
Uppgift saknas	1	0,5

84,9 % av respondenterna uppger god eller ganska god samhörighet i arbetsgruppen. 14,6 %, uppger en dålig eller ganska dålig samhörighet. Detta är något annorlunda och ”sämre” siffror än i samband med studie 1, men endast marginellt och ger inget underlag för slutsatser.

Delad målsättning

64,8 % har uppgett att arbetsgruppen delar målsättning helt eller till stor del. 28,6 % anser att målsättningen endast delas till en viss del medan 6 % anser att arbetsgruppen inte alls delar målsättning. Det är en 5 % större andel som angett det mest negativa svarsalternativet, jämfört med studie 1.

Stämningen i gruppen

Stämningen i arbetsgruppen uppges av ca 86 % av respondenterna vara god eller ganska god, vilket i stort motsvarar uppfattningen i studie 1.

Positiva utmaningar

Tabell 6.

Arbetet innebär positiva utmaningar.

Skattning	Antal	%
Dagligen	37	18,6
Ofta	103	51,3
Sällan	56	28,1
Aldrig	3	1,5

29,6 % har svarat att arbetet sällan eller aldrig innebär positiva utmaningar för dem. Detta är en ökning från 19 % från föregående studie.

Negativa utmaningar

Tabell 7.

Arbetet innebär negativa utmaningar.

Skattning	Antal	%
Dagligen	12	6,0
Ofta	79	39,7
Sällan	105	52,8
Aldrig	2	1,0
Uppgift saknas	1	0,5

För negativa utmaningar är förhållandena ungefär desamma som i studie 1. 53,8 % uppger att deras arbete sällan eller aldrig innebär negativa utmaningar, medan resterande, knappt hälften, anser att deras arbete ofta eller dagligen gör det.

Roligt och stimulerande

Tabell 8.

Arbetet känns roligt och stimulerande

Skattning	Antal	%
Hela tiden	23	11,6
Ofta	135	68,2
Sällan	38	19,2
Aldrig	2	1,0
Uppgift saknas	1	0,5

En könsbunden variation beskrivs i studie 1 för den här frågan. Den variationen återfinns inte här. Vad man kan se är att nära 8 av 10 tillfrågade upplever att arbetet känns roligt och stimulerande åtminstone ofta. Vid en jämförelse mellan dem som svarat "sällan" eller "aldrig" på denna fråga och utbildningsbakgrund ses inga klara samband (se tabell 9). Samtidigt som den största delen av de som angett svarsalternativen "aldrig" eller "sällan" är de med högskoleutbildning är det också den största gruppen.

Tabell 9.

Svarsfrekvensen för de olika utbildningsbakgrunderna.

Arbetet är roligt och stimulerande	2-årigt gymn		3-årigt gymn		Komvux		Högskola		Totalt	
	antal	%	antal	%	antal	%	antal	%	antal	%
Hela tiden	4	2,0	3	1,5	3	1,5	13	6,5	23	11,6
Ofta	11	5,5	21	10,6	15	7,6	87	43,7	134	67,3
Sällan	3	1,5	8	4,0	2	1,0	25	12,6	38	19,1
Aldrig	0	0,0	0	0,0	0	0,0	2	1,0	2	1,0
Totalt	18	9,0	32	16,1	20	10,1	127	63,8	197	99,0

Är arbetet meningsfullt och intressant?

De allra flesta anser att arbetet är meningsfullt och intressant. I studie 1 finns en signifikant könsskillnad gällande denna fråga. Kvinnornas svar gav en mer positiv bild än svaren från männen. I denna studie återfinns inte den skillnaden. Tvärtom är svaren från respektive grupp, som redovisas i tabell 10, påtagligt lika.

Tabell 10.

Arbetet känns meningsfullt och intressant.

Skattning	Totalt, %	Kvinnor, %	Män, %
Hela tiden	17,6	19,4	15,8
Ofta	64,3	63,3	65,3
Sällan	16,1	16,3	15,8
Aldrig	1,0	1,0	1,0

Vid en korrelationsberäkning (Pearson, 2-sidig, signifikansnivå .05) erhålls inget signifikant samband mellan någon av bakgrundsfaktorerna och upplevelsen av att arbetet känns meningsfullt och intressant. Dock kan man ana att gruppen med tidigare arbetserfarenhet huvudsakligen inom industrisektorn har en något lägre uppfattning av arbetet som meningsfullt och intressant. Bland dem har ungefär hälften svarat "ofta" och den andra hälften "sällan".

Hot och våld

Tabell 11.

Upplevelser av hot eller våld

Skattning		Antal	%
Ofta	(4)	1	0,5
Flera gånger	(3)	22	11,1
Någon gång	(2)	84	42,2
Aldrig	(1)	90	45,2
Uppgift saknas		2	1,0

Nära hälften av respondenterna uppger att de aldrig varit utsatta för våld eller hot. Nästan lika stor andel uppger att de någon gång varit det (42,2 %). Resterande del, 11,6 %, deklarerar att de vid ett flertal tillfällen upplevt detta. Dessa siffror, som säger att 53,8 % av respondenterna någon eller flera gånger har blivit utsatta för våld eller hot, är en viss förbättring mot studie 1 där motsvarande siffra var 63 %.

Svarsalternativen för frågorna är 4 till antalet. Dessa har kvantifierats (inom parentes i tabell 11) 1 – 4 där 2,5 är skalans medeltal, och därefter har medelvärdesberäkning gjorts. En jämförelse av medelvärden för den aktuella frågan redovisas i tabell 12. Medelvärdestalen står för högsta och lägsta skattningen för respektive grupp; ”ålder”, ”kön”, ”civilstånd”, ”antal barn” samt ”huvudsaklig tidigare arbetserfarenhet”. I tabell 12 presenteras de grupper som tillsammans angett mest, respektive minst upplevelse av hot eller våld.

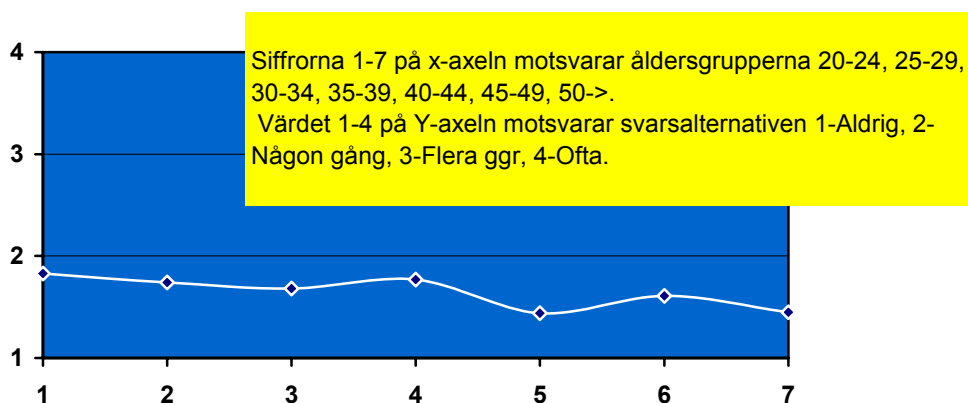
Tabell 12.

Jämförelse av medelvärdestal från svaren på upplevelser av hot eller våld.

Grupp	Högsta medelvärde	Lägsta medelvärde
Kön	Man: 1,82	Kvinna: 1,48
Ålder	20-24: 1,83	40-44: 1,44
Civilstånd	Med partner: 1,88	Ensam: 1,67
Högsta utb.	3-årigt gymn: 1,84	2-årigt gymn: 1,50
Arbetserfarenhet	Industriarbete: 1,80	Hantverk: 1,45 (serv.tj./kontor) (1,67)

Ingen grupp har ett medelvärde på 2 eller högre, vilket motsvarar svarsalternativet ”någon gång”. Detta visar att de 11,7 % som redovisas i tabell 11 inte i någon större utsträckning förklaras av dessa faktorer. Det finns dock vissa likheter med studie 1 avseende denna fråga. Där fann man skillnader mellan män och kvinnor, och mellan grupper med olika yrkesbakgrunder. För resultaten i föreliggande studie bör vi dock endast tala om en antydning till skillnader. En annan antydning är den om sambandet mellan ålder och upplevelse av hot eller våld. Figur 1 visar detta grafiskt där man kan se en svag lutning av kurvan som beskriver förhållandet mellan åldersgrupp och medelvärde.

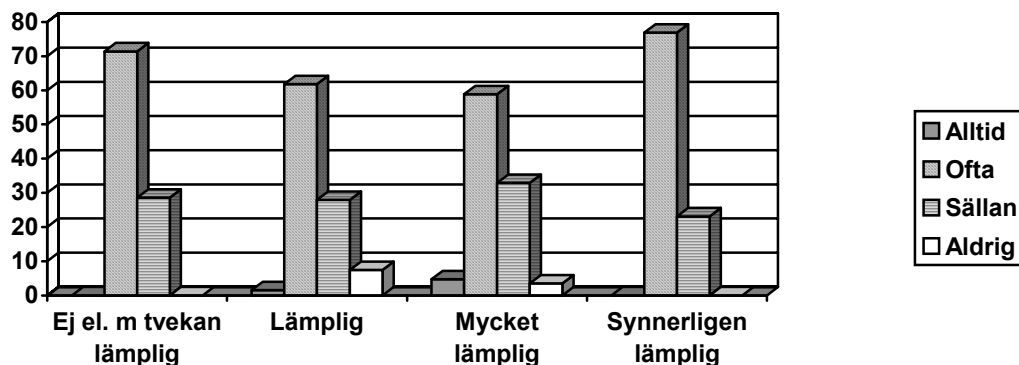
Figur 1



Mina idéer och tankar tas till vara.

I studie 1 presenteras ett statistiskt säkerställt samband mellan psykologbedömningen och hur ofta den anställde uppfattar att hans eller hennes idéer och tankar tas tillvara på arbetsplatsen. Detta antas vara en viktig faktor för den anställdes trivsel och ett visst mått på hur den anställde uppfattas och respekteras på arbetsplatsen och beräkningen har upprepats i denna studie (figur 2).

Figur 2



Sambandet kan inte återfinnas här. Det är dock färre personer i gruppen som bedömts ”synnerligen lämplig” som svarat ”sällan” eller ”aldrig” på frågan, samt fler ur samma grupp som svarat ”ofta”. Det är dock en liten grupp, 6,5 % av totalgruppen, och kan bero på ett antal andra faktorer.

Bilden av yrket innan anställning.

Tabell 13. Redovisat i procent

Skattning	2-årigt gymn.	3-årigt gymn.	Komvux	Högskola	Totalt
Helt felaktig	16,7	9,7	0	5,6	6,5
Till stor del felaktig	27,8	38,7	35,0	33,6	33,7
Till stor del riktig	50,0	51,6	65,0	57,6	55,3
Helt riktig	5,6	0	0	3,2	2,5

I den totala svarsgruppen ansåg ca 58 % att de hade en helt, eller till stor del, riktig bild av yrket innan de påbörjade sin anställning. Det är en lägre andel än i studie 1, och det samband med utbildningsnivå som där sägs vara säkerställt återfinns inte här. Tabellen visar också att ca 40 % av respondenterna anser att de hade en helt, eller till stor del, felaktig bild av yrket.

Jämförelser med hjälp av korrelationsberäkning (Pearson, 2-sidig, signifikansnivå .05) och variansanalys (one-way ANOVA) mellan den erhållna bedömningen och svaren på frågorna i del B, visar inte något samband mellan bedömning och svar och heller inga signifikanta skillnader mellan bedömningsgrupperna vad gäller medelvärden.

C. Bästa och sämsta egenskaper/erfarenheter

Respondenterna ombads beskriva sina starka sidor i yrket genom att välja ut 3 av 35 egenskaper/erfarenheter de hade med sig in i yrket och som de ansåg sig ha mest nytta av. 11 respondenter har valt att inte svara. Värdena har jämförts med dem från studie 1 och i tabell 14 redovisas de 15 egenskaper/erfarenheter som flest personer anser sig besitta och ha mest nytta av i sitt arbete.

Tabell 14.

De 15 egenskaper/erfarenheter som flest respondenter anser sig besitta och ha mest nytta av i sitt arbete, redovisat i procent. I den högra kolumnen redovisas motsvarande data för studie 1.

Påstående	%	Studie 1, %
Jag har en humanistisk människosyn	38,2	32,0
Jag är trygg i mig själv	32,7	40,4
Jag ser möjligheter snarare än hinder	24,6	25,3
Jag har stor livserfarenhet	24,1	19,1
Jag trivs med att arbeta i grupp	18,1	11,2
Jag är stresstålig	11,6	12,9
Jag är flexibel och kreativ	11,1	14,6
Jag har lätt för att anpassa mig	9,5	7,3
Jag är intresserad av mänskliga problem	9,0	12,9
Jag har ett starkt engagemang i andra	8,5	7,9
Jag har mycket drivkraft	7,5	2,2
Jag har stor självkänedom	7,0	6,7
Jag har lätt för att uttrycka mig	6,5	6,2
Jag kan behärska mig	6,5	3,9
Jag är alltid snäll och hjälpsam	6,0	2,2

Tabell 14 visar att även om det finns vissa skillnader mellan denna studie och studie 1 i hur respondenterna har svarat, är det samma egenskaper/erfarenheter som anses mest viktiga av flest personer.

Egenskaper att utveckla

Vidare ombads respondenterna att bland 21 alternativ välja ut egenskaper de hade intresse av att utveckla. I tabell 15 redovisas de fem mest valda påståenden jämfört med svar från studie 1.

Tabell 15.

Egenskaper, sidor som man skulle kunna känna behov av att utveckla eller förändra, t ex i handledning, redovisat i procent. I den högra kolumnen redovisas motsvarande data för studie 1.

Påstående	%	Studie 1, %
Jag har dålig fysisk kondition	17,6	16,3
Jag har svårt att tala i grupp	15,1	20,2
Jag mår dåligt när folk omkring mig är arga	15,6	14,0
Jag har inte så stor livserfarenhet	11,1	6,2
Jag har svårt att ta kritik	9,0	10,1

Här kan man se, med ett undantag för livserfarenhet, att det är samma val av påstående som ligger i topp i båda undersökningarna.

D. Reaktionen på påfrestningar

Respondenten ombads besvara hur ofta de upplevt respektive reaktion, vilken antas vara förknippad med stress och krav från arbetet. Detta redovisas med procent i tabell 16 där svarsalternativen är listade i fallande ordning, sorterat efter svarsalternativet ”ofta”.

Tabell 16.

Reaktioner på påfrestningar, angett i %.

Påstående	Aldrig	Sällan	Ofta	Mycket ofta
Jag har känt mig stressad	4,0 %	64,3 %	27,1 %	3,5 %
Jag har haft tankar på att säga upp mig	49,2 %	28,1 %	18,6 %	2,0 %
Jag har känt mig nedstämd	21,6 %	62,3 %	13,1 %	1,5 %
Jag har haft svårt att sova	47,7 %	39,7 %	10,6 %	0,5 %
Jag har haft psykosomatiska besvär	46,7 %	41,7 %	8,5 %	1,0 %
Jag har känt olust inför att gå till arbetet	46,7 %	42,7 %	7,0 %	2,0 %
Jag har känt oro/ångest	35,7 %	55,3 %	7,0 %	0,0 %
Jag har känt mig deprimerad	60,3 %	31,2 %	6,0 %	1,0 %
Jag har känt dåligt självförtroende	38,2 %	56,3 %	3,5 %	0,0 %
Jag har känt oro för att inte klara av arbetet	47,2 %	48,7 %	2,0 %	0,5 %
Jag har känt olust inför arbetet med de intagna	57,8 %	38,7 %	1,5 %	0,0 %

Resultatet stämmer i stora drag väl överens med det från studie 1. De flesta har i båda undersökningarna svarat ”sällan” eller ”aldrig” på dessa påståenden. Det som flest personer har svarat ”ofta” och ”mycket ofta” på är stress, vilket också är fallet för studie 1. 30,6 %, av respondenterna har angett att de ofta eller mycket ofta känt sig stressade. För studie 1 är motsvarande andel 38 %.

E. I vilken utsträckning har Du upplevt...

Respondenterna har svarat på om de upplevt några särskilda svårigheter p g a sin ålder, sitt kön eller av att de haft en annan kulturell bakgrund än de intagna. De allra flesta har inte upplevt några särskilda svårigheter p g a detta. I de fall som ålder upplevs ha haft en betydelse är det, i likhet med studie 1, oftast då respondenten känt sig för ung.

F. Som det känns idag...

...trivs de allra flesta bra eller ganska bra med sitt arbete. Ungefär hälften är säkra eller ganska säkra på att de kommer att vilja arbeta kvar som vårdare/frivårdsinspektör i framtiden. 13 % har inte svarat på den frågan och resterande 38 % är mer eller mindre osäkra på detsamma. Av de som svarat är det ungefär 20 % som planerar att byta till annat yrke/sysselsättning i framtiden.

DISKUSSION

I denna studie presenteras ett urval av resultatet. Fokus har lagts på att jämföra data med tidigare studie och sedan stanna upp vid det som har bedömts vara anmärkningsvärt. Detta sammanfattas med några reflektioner här.

Bedömning

Minst 84 %³ av de som svarat på enkäten har av psykolog fått bedömningen 3 ”lämplig” eller högre för arbetet inom kriminalvården. Minst 3,5 %³, dvs 7 personer, har fått bedömningen 2 ”lämplig med tvekan” eller 1 ”olämplig”. Den första fråga som väcks av detta är varför de ändå har anställts. Det är känt att sökande till tjänster inom kriminalvården som kommer till Pliktverket för testning ofta har arbetat en längre tid i den sökta befattningen. Kan det vara så att den sökande har anställts trots en låg psykologbedömning, p g a att en viss tid i tjänst, vilken troligtvis fungerat väl, gett arbetsgivaren ett annat bedömningsunderlag? Nästa fråga blir då: varför har i så fall Pliktverket anlåtats från första början? Fråga tre: hur har det gått för dessa personer? Vid en jämförelse mellan de olika bedömningsgruppernas svar på de 14 frågorna om ”upplevelser av arbetet hittills” erhålls ingen information som tyder på att det skulle ha gått sämre för dessa personer. Om detta beror på att den aktuella psykologbedömningen inte varit relevant eller om föreliggande undersökning mäter något annat än de bedömdas verkliga framgångar och svårigheter i arbetet, är inte klarlagt. Dock är varje slutsats byggd på denna undersökning vansklig, p g a de faktorer som diskuteras under rubriken ”Metodologiska överväganden” nedan.

Det finns en liten könsskillnad när det gäller bedömningen. Den skillnaden består i att det i stort sett endast är män som erhållit en bedömning lägre än lämplig (dvs. 1-2). Då det inte finns någon generell skillnad mellan könen, dvs fler kvinnor än män med bedömning över 3, samt att gruppen med låga bedömningar är så pass liten, bör slutsatser av detta dras försiktigt och med blygsamhet.

I likhet med studie 1 hittas inga signifikanta korrelationer mellan bedömningen och någon av bakgrundsfaktorerna, vilket kan tolkas som att dessa data inte är avgörande för bedömningen, varken medvetet eller omedvetet.

Upplevelser av arbetet

Det är fler som i denna studie har svarat att de sällan upplever positiva utmaningar, jämfört med studie 1. Det är en ökning från 19 % till 29,6 %, men det är oklart vad den står för. En fundering som väckts under arbetet är om den nu större andelen med högre utbildning har haft en effekt, kopplat till de förväntningar som ett antal terminers studier antas kunna skapa. Det antagandet får dock inget stöd i resultatet.

Mot frågan om upplevelser av hot eller våld riktas en särskild uppmärksamhet. Beräkningar visar att det endast är en liten del, 11,6 %, av respondenterna som uppgivit att de flera gånger eller ofta känt sig utsatta för våld eller hot. Det är också en förbättring mot tidigare studie men anses ändå vara en viktig fråga, inte bara ur säkerhetssynpunkt utan också med hänsyn till trivsel och upplevelse av stress. Finns det då någon gemensam nämnare för några av dessa personer; i praktiken rör det sig om ett drygt 20-tal? I tabell 11 kan vi se att det inte verkar finnas några tydliga förklarande bakgrundsfaktorer. Emellertid verkar kön ha en viss betydelse, vilket också konstaterades i studie 1. Då gjordes en procentuell uträkning där man fann att 22 % av männen upplevde att de flera gånger varit utsatta för våld eller hot, medan endast 3 % av kvinnorna gjorde det. Motsvarande siffror i denna studie är 15 % för männen och 7 % för kvinnorna. I tabell 12 ser vi skillnaderna i medelvärdestal för grupperna. Det finns också en annan faktor att fundera över och det är ålder. Detta visas med en graf i figur 1 där vi

³ Minst 84 respektive 3,5 % kommer av att det för drygt 12 % av totalgruppen saknas uppgift om bedömning.

med stigande ålder kan se en sjunkande trend av upplevelse av hot eller våld. Det är små skillnader och en liten grupp vi talar om, men tanken att en äldre kvinna upplevs som ett mindre hot och mindre provocerande än en yngre man, anses här inte särskilt långsökt. Till detta kan nämnas att av de få som upplevt sin ålder som ett hinder, har de flesta känt sig för unga.

Det bör också noteras att hela 40,2 % har uppgett att de hade en helt eller till stor del felaktig bild av yrket innan de påbörjade sin anställning. Betydelsen av detta, om det finns någon, är inte känd men bör utredas. Om dessa personer har blivit besvikna på sitt arbete, på andra eller högre förväntningar, är det troligt att det går att påverka personalomsättningen med bättre information till de sökande om det aktuella arbetet.

Bästa och sämsta egenskaper/sidor

När respondenterna får välja sina relevanta starka respektive svaga sidor är det i stort samma egenskaper/erfarenheter som hamnar i topp för både denna och föregående studie. Det är främst humanistisk människosyn, trygg personlighet, att se möjligheter före hinder och livserfarenhet som anses finnas och vara viktiga. Detta har också överensstämmelse med vad som efterfrågas av KVS. När det gäller svaga sidor handlar det främst om fysisk kondition, svårighet att tala inför en grupp samt obehag vid konflikter. Detta bedöms vara högst utvecklingsbara egenskaper som genom relativt enkla program skulle kunna förbättras på arbetsplatserna, eventuellt med externt stöd. Då avses inte bara fysisk träning utan också t ex utvärderingsmetoder för grupper att uppnå synergieffekt genom att delge varandra erfarenheter. Det finns metoder för detta som går ut på att, i det här fallet, personalgrupperna lär sig samtals- och feedbackmetoder med en extern person/handledare, för att sedan regelbundet genomföra detta själva med handledning endast efter behov. Det gynnar arbetsmiljön och personalens utveckling att även små problem och svårigheter kommer upp och behandlas öppet. Dels för att lära av varandra men också för att undvika ett klimat där ”man ska tåla lite” och därför samla på sig stress och bygga upp en osäkerhet. Konflikthantering och ledarskapsutveckling är naturligtvis andra utvecklingsområden där det finns många olika alternativ och möjligheter.

Slutsatser kopplade till frågeställningen

I stort kan man av de data som framkommit under denna undersökning, och som i sina mest väsentliga delar har presenterats här, dra slutsatserna att:

- **Respondenterna i huvudsak trivs ganska bra på sina arbetsplatser och den större delen av dem har för avsikt att fortsätta, åtminstone den närmsta tiden.**
- **Det finns några nämnda saker som en anseelig del av respondenterna skulle kunna tänka sig ha nytta av att utveckla, för att bättre möta upp mot de krav som ställs på dem.**
- **Det finns en relativt stor överensstämmelse mellan vad dessa respondenter uppfattning om vilka egenskaper de har som är viktiga för yrket, och motsvarande för studie 1. Det finns också relevanta likheter mellan dessa och KVS önskemål när det gäller kravprofilen.**
- **Respondenterna upplever till stor del samhörighet i arbetsgrupperna, vilket antas vara en viktig faktor för allmän trivsel.**
- **Deltagarna i studien är jämt fördelade avseende kön, och ganska jämnt fördelade avseende övriga bakgrundsfaktorer som ålder, utbildning, yrkesbakgrund, etc. Ingen av dessa faktorer verkar alltså vara klart betydelsefulla i urvalet/bedömningen.**

Vad betyder då allt detta? Jo, rimligtvis att de respondenter som av oss har bedömts lämpliga, enligt dem själva också till största del fungerar väl på sina arbetsplatser. Detta kan dock knappast sägas stödja att de metoder och kriterier som används vid våra bedömningar fyller sin funktion på ett tillfredsställande sätt. Men det motsäger heller inte det. Den första frågeställningen lämnas alltså obesvarad och anses så förbli fram till dess att mätmetoden på något sätt är kopplad till bedömningsmetoden. Den andra frågeställningen anses dock vara besvarad, men med ett negativt svar, vilket motiveras nedan.

Metodologiska överväganden

En vinst med en undersökning av den här sorten skulle vara att ha ett automatiserat system, där personuppgifter, bedömning, etc finns att tillgå centralt i Pliktverket. Detta för att inte ägna alltför mycket tid åt att samla in data. Själva datainsamlingen bör också kvantifieras på ett annat sätt. Om svarsalternativen i en kvantitativ undersökning är fler, t ex efter stanine- eller stenskala, blir spridningen större. Man kan då också bättre utnyttja fördelarna av ett förhoppningsvis större urval.

Ett helt annat förfarande för en studie i detta syfte är att följa upp, undersöka och utvärdera de fall då man kommer fram till att den anställde, i sitt eget eller i organisationens tycke, är felrekryterad. Man bör också koppla samman utvärderingssystemet tydligare med kravprofilen och organisationens förväntningar och uppskattningar på/om den anställde.

Slutsatsen blir att det finns flera sätt att utveckla vår delaktighet i denna process. Det här sättet har nu prövats och visat sig mindre fruktbart.



Uppföljning av rekrytering till KVM

Personnummer (10 siffror):.....

C. BÄSTA OCH SÄMSTA EGENSKAPER/ERFARENHETER

1. En del egenskaper och erfarenheter kan man känna att man har hjälp av i olika situationer, en del andra är mest till besvär. Här undrar vi vad Du tycker är till fördel i ditt arbete.

Ringa in tre egenskaper/erfarenheter som Du tycker passar in på Dig, och som Du tycker att Du haft mest nytta av i arbetet som vårdare/frinso!

(Tips! Sätt ett kryss vid alla som passar Dig något, ringa sedan in de tre av dem som passar bäst!)

Jag har stor livserfarenhet	Jag trivs med att arbeta i grupp	Jag kan behärska mig	Jag kände till mycket om yrket
Jag har stor självkänedom	Jag har en aktiv fritid	Jag står ut med andras oro	Jag har ett harmoniskt liv
Jag har civilkurage	Jag talar flera språk	Jag har haft egna missbruksproblem	Jag har lätt för att uttrycka mig
Jag är alltid snäll och hjälpsam	Jag är trygg i mig själv	Jag har lätt för att anpassa mig	Jag har mycket drivkraft
Jag har distans till mina egna problem	Jag har humanistisk människosyn	Jag hittar lätt alternativa lösningar	Jag har ett starkt engagemang i andra
Jag är ödmjuk inför andras kunskap	Jag är intresserad av mänskliga problem	Jag ser möjligheter snarare än hinder	Jag kan göra flera saker samtidigt
Jag har hög moral	Jag är stresstålig	Jag är självsäker	Jag är utåtriktad
Jag har egna erfarenheter av problem med myndigheter	Jag trivs med att arbeta ensam	Jag är inte lättskrämmd	Jag är envis och uthållig
	Jag är initiativrik	Jag är flexibel och kreativ	Jag är energisk

Kommentar.....

2. Här följer en lista på egenskaper eller sidor som man skulle kunna känna behov av att utveckla eller förändra, t.ex. i handledning.

Kryssa för de som Du tycker passar in på Dig, om något.

- Jag har inte så stor livserfarenhet
- Jag har svårt att ta kritik
- Jag tycker det är svårt att klara provokationer
- Jag har lätt för att bli stressad
- Jag har svårt att tala i grupp
- Jag mår dåligt när folk omkring mig är arga
- Jag har svårt att stå på mig när jag får mothugg
- Jag har svårt att hantera konflikter
- Jag vågar inte ta på mig ansvar
- Jag tar åt mig för mycket av hotelser
- Jag vågar inte börja med något nytt
- Jag har svårt att hitta utvägar ur problematiska situationer
- Jag har dålig fysisk kondition
- Jag har svårt att rätta mig efter regler som andra satt upp
- Jag råkar ofta illa ut pga andras slarv
- Jag råkar ofta illa ut pga otur
- Jag har svårt att hålla ordning
- Jag blir ofta utnyttjad för att jag så snäll och hjälpsam
- Jag har svårt att vara måltavla för andras ilska
- Jag reagerar starkare än de flesta på att bli utsatt för våld
- Jag reagerar starkare än mina kollegor på att bli utsatt för hot

Kommentar

.....

.....

D. REAKTIONER PÅ PÅFRESTNING

Arbetet som vårdare ställer stora och varierande krav på Dig. Det kan ge upphov till stressreaktioner av olika slag. Här nedan är några av de vanligaste reaktionerna listade. Kryssa för hur ofta Du upplevt vart och ett!

1. Jag har känt mig stressad

aldrig sällan ofta mycket ofta

2. Jag har haft psykosomatiska besvär (t.ex. huvudvärk, magbesvär)

aldrig sällan ofta mycket ofta

3. Jag har känt oro/ångest

aldrig sällan ofta mycket ofta

4. Jag har haft svårt att sova

aldrig sällan ofta mycket ofta

5. Jag har känt mig nedstämd

aldrig sällan ofta mycket ofta

6. Jag har känt mig deprimerad

aldrig sällan ofta mycket ofta

7. Jag har känt dåligt självförtroende

aldrig sällan ofta mycket ofta

8. Jag har känt olust inför att gå till arbetet

aldrig sällan ofta mycket ofta

9. Jag har känt oro för att inte klara arbetet

aldrig sällan ofta mycket ofta

10. Jag har känt olust inför arbetet med de intagna

aldrig sällan ofta mycket ofta

E. 11. Jag har haft tankar på att säga upp mig

aldrig sällan ofta mycket ofta

Kommentar.....

.....

.....

E. I VILKEN UTSTRÄCKNING HAR DU UPPLEVT ATT...

1. ...Din ålder har försvårat Ditt arbete?

- inte alls sällan ganska ofta ofta
om ja, har Du då känt Dig för ung för gammal

2. ...Ditt arbete har försvårats av att Du är man eller kvinna?

- inte alls sällan ganska ofta ofta

3. ...det försvårat Ditt arbete att Du har haft en annan kulturell bakgrund än en intagen?

- inte alls sällan ganska ofta ofta

4. ...det finns oskrivna och outtalade regler i arbetsgruppen, för hur arbetet ska skötas?

- inte alls i viss mån ganska mycket mycket

5. ...det finns en kultur/stil som man måste lära sig för att smälta in i arbetsgruppen?

- inte alls i viss mån ganska mycket mycket

Kommentarer

F. SOM DET KÄNNES IDAG...

⇒ **Du som inte längre arbetar inom kriminalvården:**

Vad var den huvudsakliga anledningen till att Du slutade?

.....

⇒ **Du som arbetar inom kriminalvården:**

1. Om Du ser på arbetet sammantaget, hur trivs Du?

dåligt ganska dåligt ganska bra bra

2. Hur säker är Du på att Du vill arbeta som vårdare i framtiden?

osäker ganska osäker ganska säker säker

3. Hur tror Du att Du kommer att trivas som vårdare i framtiden?

dåligt ganska dåligt ganska bra bra

4. Vilka framtidsplaner har Du?

- vara vårdare/frinsp tills vidare
 vidareutbilda mig inom KVM → söker f.n. in på utb. till

läsa vidare utanför KVM → söker f.n. in på utb. till

pensionera mig

söka annat arbete inom KVM

byta till annat yrke, nämligen söker f.n. annat arbete

annat, nämligen

5. Om Dina planer idag är att byta arbete, vilka är de främsta orsakerna?

.....

6. Om Dina planer idag är att vara kvar inom Kriminalvården, vilka är de främsta orsakerna?

.....

Nu är det klart!

Skicka tillbaka enkäten i svarskuvertet redan idag och glöm inte att fylla i personnummer!

**Tack så mycket för Din tid!
 Med Vänliga Hälsningar Pliktverket**



Datum
2004-11-18

Till Dig som har anställts inom Kriminalvården efter intervju hos Pliktverket

Hej!

Sedan ungefär tre år tillbaka medverkar Pliktverket i Kriminalvårdsverkets personalrekrytering. Du har innan anställning hos KVM varit på intervju hos en av Pliktverkets psykologer.

Som ett led i att utveckla och förbättra våra bedömningskriterier, följer vi regelbundet upp, och utvärderar vår del i urvalet av anställda inom KVV. För att lyckas med detta är Dina synpunkter och erfarenheter viktiga. Genom frågor om Dina personliga upplevelser, om hinder Du kan ha mött, och om Din syn på framtiden, vill vi få veta hur det har gått för Er som vi bedömt.

VI BEHÖVER DITT PERSONNUMMER för att notera den bedömning som gjordes vid intervjun. Så snart det är gjort raderas Dina personuppgifter och svaren bearbetas anonymt. Resultaten från undersökningen sammanställs och presenteras endast i statistisk form. Inga enskilda svar kommer att presenteras. Pliktverket ansvarar för att ingen obehörig tar del av uppgifterna och att de inte används för annat ändamål.

Naturligtvis är Ditt deltagande frivilligt men det är också viktigt. Ett stort antal medverkande leder till bättre slutsatser om vad som krävs av Dina blivande arbetskamrater. Om Du inte längre arbetar vid Kriminalvårdsmyndigheten är det extra intressant att få Dina svar, oavsett anledningen till att Du slutade.

Vi är tacksamma för få Ditt svar så snart som möjligt. Lättast är vanligtvis, för Dig och för oss, att Du tar några minuter vid första bästa tillfälle och sedan sänder tillbaka svaret i svarskuvertet.

Om det är något Du undrar över är det bara att höra av Dig per telefon eller mail.

Tack på förhand!

Benny Norrbin, PTP-Psykolog
Pliktverket Östersund
Tel: 063-57 52 06
benny.norrbin@pliktverket.se



Datum
2004-12-27

Till Dig som har anställts inom Kriminalvården efter intervju hos Pliktverket

Hej!

Du har innan anställning hos KVM varit på intervju hos en av Pliktverkets psykologer. För en tid sedan fick Du en enkät tillsänd Dig, som handlar om hur Du tycker att Din första tid på arbetet har varit. Det hela syftar till att vi ska lära oss ännu mer om Era arbetsvillkor och Er arbetsmiljö. Detta för att vi ska kunna fortsätta att utveckla och förbättra våra bedömningskriterier. Dina synpunkter och åsikter är viktiga!

***VI BEHÖVER DITT PERSONNUMMER** för att notera den bedömning som gjordes vid intervjun. Så snart det är gjort raderas Dina personuppgifter och svaren bearbetas anonymt. Resultaten från undersökningen sammanställs och presenteras endast i statistisk form. Inga enskilda svar kommer att presenteras. Pliktverket ansvarar för att ingen obehörig tar del av uppgifterna och att de inte används för annat ändamål.*

Naturligtvis är Ditt deltagande frivilligt men det är också viktigt. Det är ett stort antal medverkande som leder till bra slutsatser om vad som krävs av Dina blivande arbetskamrater. Om Du inte längre arbetar vid Kriminalvårdsmyndigheten är det extra intressant att få Dina svar, oavsett anledningen till att Du slutade.

Vi är tacksamma för få Ditt svar i det numrerade svarskuvertet så snart som möjligt, gärna inom de närmaste dagarna.

Om det är något Du undrar över är det bara att höra av Dig per telefon eller mail.

Tack på förhand!

Benny Norrbin, PTP-Psykolog
Pliktverket Östersund
Tel: 063-57 52 06
benny.norrbin@plikverket.se

Hittills publicerade rapporter i Pliktverkets rapportserie:

Rapport nr 1, oktober 2002, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att bli polis, de två första åren – En uppföljning av elevernas i kursomgång 00 A studietid vid Polishögskolan i Solna*

Rapport nr 2, januari 2003, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att bli polis, aspiranttiden – En uppföljning av aspirantutbildningen för eleverna från kursomgång 00 A vid Polishögskolan i Solna*

Rapport nr 3, februari 2003, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att inte bli polis! – En undersökning av orsaker till att elever väljer att lämna polisutbildningen*

Rapport nr 4, juni 2003, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att hitta rätt polis! – En beskrivning i siffror av Pliktverkets medverkan i urvalet av sökanden till polisutbildningen 1997-2001*

Rapport nr 5, juni 2003: *Utvärdering av urval för kriminalvården – En kvalitetssäkring av urvalskriterier*

Rapport nr 6, november 2003, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att vara polis!, den första tiden – En uppföljning av poliserna från kursomgångarna 98 A och B vid Polishögskolan i Solna*

Rapport nr 7, november 2003: *Förbandspsykologi 1972-2002, Litteraturöversikt*

Rapport nr 8, januari 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att bli polis!, det första året i yrket – En uppföljning av elevernas från kursomgång 00 A vid Polishögskolan i Solna första år som poliser*

Rapport nr 9, mars 2004: *Vem klarar tolkskolan? Om urvalsförfarandet i samband med uttagningar till Försvarets tolkskola*

Rapport nr 10, mars 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att hitta rätt polis! Andra delen. – En kompletterande beskrivning i siffror av Pliktverkets medverkan i urvalet av sökanden till polisutbildningen 1997-2003*

Rapport nr 11, juni 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att vara polis! Efter tre, fyra år... – En andra uppföljning av poliserna från kursomgångarna 98 A och B vid Polishögskolan i Solna*

Rapport nr 12, juli 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att hitta framgångs- respektive avgångsfaktorer för polisyrket! – En undersökning av potentiella framgångsfaktorer för polisyrket och en undersökning av orsaker till att elever lämnar polisutbildningen*

Rapport nr 13, oktober 2004: *Fröken Duktig som Fänrik Karsk – En uppföljning av Pliktverkets studie "Värnpliktiga kvinnor i fokus"*


Rapport nr 14, oktober 2004, Pliktverkets polisuppföljningsprojekt: *Att följa upp poliser! – En sammanfattning av Pliktverkets polisuppföljningsprojekt*

Rapport nr 15, juni 2005: *Sådan är bakgrunden – En beskrivning av ett antal bakgrundsfaktorer hos en grupp polisstudierande*

Rapport nr 16, december 2005: *Förbandspsykologi – Ett år med förbandspsykologer på S 1*

Rapport nr 17, december 2005: *Utvärdering av urval för kriminalvården 2 – En uppföljning av urvalskriteriers kvalitetssäkring*

Rapporterna finns att hämta på www.pliktverket.se



Pliktverket, Karolinen, 651 80 Karlstad
Telefon 0771-24 40 00. www.pliktverket.se

December 2005