

Utvärdering av urval för kriminalvården

En kvalitetssäkring av urvalskriterier

Maria Lindgren och Per-Nicklas Olofsson

Innehållsförteckning

1. Sammanfattning	1
2. Bakgrund	2
3. Inledning och syfte	2
4. Metod	2
5. Resultat.....	3
A. Bakgrundsfrågor.....	3
B. Upplevelse av arbetet hittills	7
C. Bästa och sämsta egenskaper/erfarenheter	16
D. Reaktionen på påfrestningar.....	18
E. I vilken utsträckning har Du upplevt.....	19
F. Som det känns idag... ..	20
6. Diskussion	24
7. Bilagor.....	26
Bilaga 1 (Enkät)	26
Bilaga 2 (Följebrev)	34
Bilaga 3 (Påminnelsebrev).....	35

1. SAMMANFATTNING

Denna uppföljning syftar till att kvalitetssäkra de kriterier som Pliktverket använder sig av vid bedömningar av sökande till Kriminalvården. Kriminalvårdsstyrelsens önskemål var att finna personer med human människosyn, psykisk stabilitet, empatisk förmåga, social kompetens, samarbetsförmåga, flexibilitet och stresstålighet. Hur väl har detta infriats, och hur väl trivs de som anställts?

Resultaten som framkommer är att de som anställs till allra största delen är mellan 25 och 35 år gammal, de är sammanboende, och de har högskolepoäng. Tidigare arbetslivserfarenhet ligger inom sektorn vård/skola/omsorg eller från service/tjänster/kontor. De anser att den viktigaste erfarenheten de har med sig från tidigare arbeten är att de har arbetat med människor. De upplever sina mest användbara egenskaper vara att de är trygga i sig själva, har en humanistisk människosyn, har förmåga att se möjligheter snarare än hinder, har stor livserfarenhet, är flexibla och kreativa. De allra flesta som anställs har bedömts som lämpliga av Pliktverkets psykolog.

Majoriteten av de som svarat på enkäten finner arbetet roligt och stimulerande, intressant och meningsfullt, och de upplever att arbetet ger dem positiva utmaningar. Samtidigt uppger de att arbetet innebär negativa påfrestningar. Det var lätt att komma in i arbetsgruppen och stämningen är god. En tredjedel anser inte att man inom arbetsgruppen har samma målsättning och en fjärdedel tycker inte att arbetsgruppen har enhetliga värderingar.

Det framkommer att kvinnorna är mer nöjda i arbetet än männen. De som lever tillsammans med en partner är mer positiva än de som är ensamboende. De som har högre utbildning beskriver sig som nöjdare och ser oftare att arbetet ger dem positiva utmaningar. Om den anställde fått hög bedömning av Pliktverkspsykologen ser han/hon oftare positiva utmaningar i arbetet och anser att deras idéer och tankar oftare tas tillvara. De med arbetslivserfarenhet från vård/skola/omsorg trivs bäst och finner mest mening i arbetet.

Nästan två tredjedelar har blivit utsatta för eller hotade med våld, män oftare än kvinnor och de med arbetslivserfarenhet framförallt från industrisektorn oftare än andra. En tredjedel uppger att förmågan att hantera andras ilska och aggressivitet är en egenskap de behöver utveckla. Över 46 % har haft tankar på att säga upp sig. Två tredjedelar är ganska säkra på att de vill fortsätta som vårdare i framtiden och 85 % tror att de kommer att trivas ganska bra som vårdare i framtiden.

Vi vill rikta ett stort tack till alla som tog sig tid att svara på enkäten: TACK!

2. BAKGRUND

Sedan årsskiftet 2001/2002 har Pliktverket i uppdrag att bistå Kriminalvårdsverket med psykologbedömning av sökande vid tjänstetillsättningar. De sökande intervjuas först på respektive Kriminalvårdsmyndighet, därefter kommer tänkbara kandidater till Pliktverkets urvalspsykologer, för djupintervju och bedömning av lämplighet för den sökta tjänsten. Urvalskriterierna har utarbetats av Kriminalvårdsstyrelsen och Pliktverkets psykologer gemensamt. KVS specificerade sina önskemål, och en arbetsgrupp av urvalspsykologer utarbetade utifrån dessa kriterier ett strukturerat urvalsinstrument.

De personer som bedömdes och anställdes under den första tiden av samarbetet, har nu under våren -03 varit i tjänst i minst 6 månader. För att utvärdera de metoder och kriterier som används vid bedömningarna, har Pliktverket utarbetat en enkät, vilken under våren har skickats till samtliga vårdare, sjuksköterskor och frivårdsinspektörer som efter intervjun på Pliktverket under januari t. om. September 2002, fick anställning i en Kriminalvårdsmyndighet.

3. INLEDNING OCH SYFTE

Undersökningen är en uppföljning av de personer som genomgått Pliktverkets intervju och blivit anställda vid någon KVM. Även de som genomgått urvalsförfarandet och blivit anställda men slutat, ingår i undersökningen. Syftet med studien är att kvalitetssäkra Pliktverkets urvalskriterier vid rekrytering till KVM. Detta genom att undersöka hur de anställda själva upplever sin arbetssituation och hur de trivs i arbetet de har. Vi har velat försöka ta reda på framgångsfaktorer, hinder/svårigheter, vad som gör att man trivs i yrket eller inte, och om man kommer att stanna inom KVM eller inte.

4. METOD

Till samtliga KVM utgick en förfrågan om adresser till de anställda som genomgått Pliktverkets urvalsförfarande. En enkät sammanställdes med frågor rörande den anställdes personliga upplevelse av det nya arbetet, om svårigheter och glädjeämnen man haft, och om planer inför framtiden. (bilaga 1). Enkäten tillsammans med följebrev (bilaga 2) skickades till samtliga adresser som inkommit. En påminnelse och ett nytt formulär skickades efter en månad till de personer som inte svarat (bilaga 3). 61,2 % av de tillfrågade har svarat på enkäten, vilket är ett tillfredsställande antal.

Enkäten var inledningsvis märkt med ett id-nummer för att kunna föra in psykologens bedömning. Bedömningarna sammanfattas som ”synnerligen lämplig”, ”mycket lämplig”, ”lämplig”, ”lämplig med tvekan” eller ”ej lämplig” för sökt tjänst. Då bedömningen lagts till undersökningsmaterialet, avidentifierades det helt. För den statistiska analysen användes Business Intelligence 7.1. Konstaterade samband är signifikanta på 95 %-nivån.

5. RESULTAT

A. Bakgrundsfrågor

Av de som svarat på enkäten var det 95 % som fortfarande arbetade inom KVM medan 5 % hade slutat. Två personer svarade inte på frågan om de fortfarande var anställda inom KVM. Könsfördelningen mellan de som anställda och svarat var 50 % kvinnor och 50 % män. En person har inte uppgivit kön. Av de som skickat in svar fanns 49 % i åldersintervallet mellan 25 till 35 år. En person hade inte uppgivit ålder.

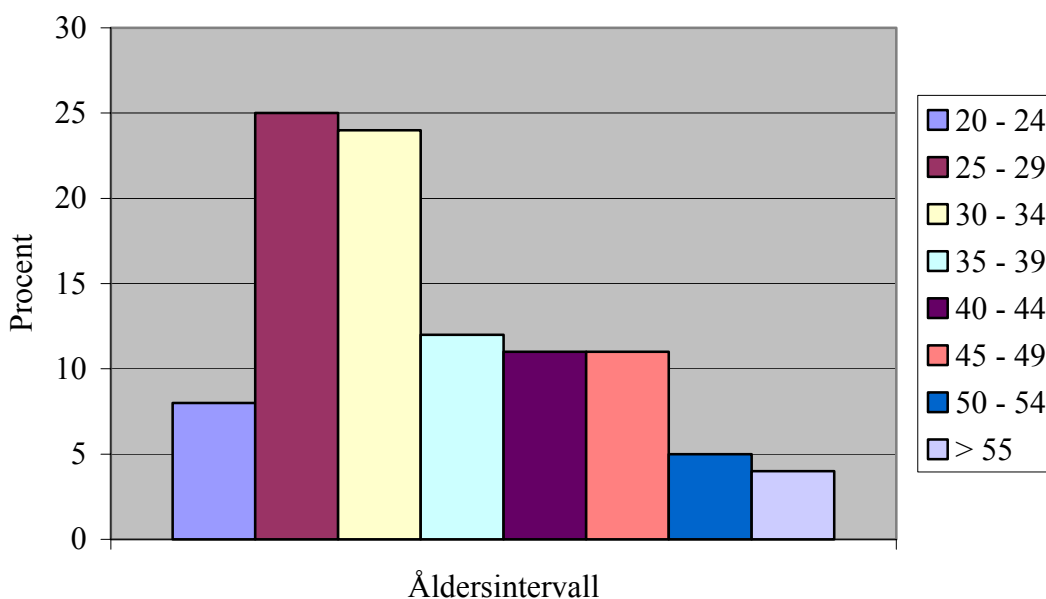


Fig 1. Åldersstrukturen hos individer vilka svarat på enkäten.

67 % av de svarande lever tillsammans med partner, 33 % lever ensamma, 2 % har inte angivit något svar. 57 % har inga hemmavarande barn, 41 % lever tillsammans med barn minst halvtid. Två procent valde att avstå från att svara på detta.

Högsta utbildning visas i tabell nedan. I undersökningen gjordes ingen skillnad om individen hade högskoleutbildning innan de börjat arbeta i KVV eller om de inom ramen för arbetet studerat på högskolenivå.

Tabell 1. Högsta utbildningsnivå.

Utbildningsnivå	Procent
Tvåårigt gymnasium	10
Treårigt gymnasium	26
Komvux	14
Högskola	50

Av de som läst vid högskola hade flertalet läst beteendevetenskapliga utbildningar eller kurser.

Tabell 2. Vilken högskoleutbildning

Utbildning	Antal	Procent
Fristående kurser i beteendevetenskap	27	34
Beteendevetenskaplig utbildningslinje	20	25
Kultur och språk	13	16,5
KRUT	10	13
Läroarbetsutbildning	7	9
Fristående kurser i statistik, data, ekonomi	6	7,5
Naturvetenskap/tekniska ämnen	5	6
Övriga	3	4
Juridik	3	4

Det finns signifikanta könsbundna skillnader i vilken högskoleutbildning den anställde har.

Tabell 3. Relationen mellan kön och högskoleutbildning

Vilken utbildning	Man	Kvinna
Fristående kurser i beteendevetenskap	29	28
Kultur och språk	20	9
Fristående kurser statistik, data och ekonomi	15	0
KRUT	10	11
Läroarbetsutbildning	7	8
Juridik	7	0
Övriga	5	2
Naturvetenskap/tekniska ämnen	5	6
Beteendevetenskaplig utbildningslinje	2	36

De som anställts har tidigare huvudsakligen sysslat med vård/skola/barnomsorg, eller service/tjänster/kontorsarbete.

Tabell 4. Huvudsaklig tidigare arbetslivserfarenhet

Yrkesområde	Antal	Procent
Vård/skola/omsorg	83	48
Service/tjänster/kontor	83	48
Industri/fabrik	33	19
Hantverk	13	7,5
Övriga	10	6
Bevakning etc	6	3
Egen företagare	2	1
Studier	1	0,5

Det skiljer mellan män och kvinnor vilken tidigare arbetslivserfarenhet de har med sig.

Tabell 5. Relationen mellan kön och tidigare arbetslivserfarenhet

Tidigare arbetslivserfarenhet	Man	Kvinna
Service/tjänster/kontorsarbete	37	40
Industri/fabriksarbete	27	6
Vård/skola/barnomsorg	27	52
Hantverk	10	2

Det som respondenterna tycker är det viktigaste de fått med sig från tidigare arbeten och studier är på något sätt kopplat till arbete och möte med människor.

Tabell 6. Vad i Din tidigare utbildning/arbetsliv har du haft mest nytta av som vårdare/frinsep?

Vad respondenten svarat	Antal liknande svar	Procent
Erfarenhet av arbete med människokontakt	61	40
Kunskaper/utbildning i beteendevetenskapliga ämnen	41	27
Erfarenhet av möte med människor i svåra livssituationer	36	23
Arbetslivserfarenhet generellt	16	10
Mognad livserfarenhet, flexibilitet, anpassningsförmåga, socialt rik/mångkulturell uppväxtmiljö	16	10
Lyssna och förstå förmåga	12	8
Övriga kunskaper/utbildning	10	6,5
Hantera stressförmåga	10	6,5
Erfarenhet av säkerhetstänkande	8	5
Kunskaper i juridik	6	4
Analysförmåga	6	4
Kunskaper/utbildning språk	5	3
Erfarenhet av regelstyrda/hierarkiska organisationer	4	2
Erfarenhet av skiftarbetet	3	2
Kunskaper utbildning i data	2	1,5

Det visar sig att det finns ett samband mellan vilken tidigare arbetslivserfarenhet de anställda har och vad de tycker sig ha mest nytta av i sitt nya yrke. Det som är gemensamt för alla de olika yrkeskategorierna är att det är erfarenheten av arbete med människokontakt som de anser vara viktigast. De med yrkeserfarenhet från vård/skola/barnomsorg upplever att dels deras kunskaper/utbildningar i beteendevetenskapliga ämnen, dels deras erfarenhet från möte med människor i svåra livssituationer är viktiga. Hantverkare och industri/fabriksarbetare ser arbetslivserfarenhet generellt som en viktig erfarenhet.

Tabell 7. Relationer mellan olika yrkesbakgrund och vad de anställda anser sig ha mest nytta av i sitt nya yrke, procent ur gruppen

Vad den anställde anser sig ha mest nytta av från tidigare anställningar	Industri/ fabriksarbete	Vård/skola/ barnomsorg	Service/tjänster/ kontorsarbete	Hantverk
Erfarenhet av arbete med människokontakt	21	22	33	31
Arbetslivserfarenhet generellt	16	6	7	25
Erfarenhet av möte med människor i svåra livssituationer	12	25	7	0
Erfarenhet av säkerhetstänkande	7	0	4	0
Kunskaper/utbildning i beteendevetenskapliga ämnen	7	25	14	6
Övriga kunskaper/utbildning	7	3	4	6
Mognad livserfarenhet, flexibilitet, anpassningsförmåga, socialt rik/mångkulturell uppväxtmiljö	7	6	7	6
Erfarenhet av skiftarbete	5	1	0	6
Analysförmåga	5	2	3	0
Lyssna och förstå förmåga	5	6	5	0
Hantera stressförmåga	5	1	6	6
Kunskaper utbildning i data	2	0	1	0
Kunskaper/utbildning i språk	2	1	4	0
Erfarenhet av regel styrda/hierarkiska organisationer	0	0	3	0
Kunskaper i juridik	0	3	2	12

Mycket få sökande med bedömning under tre, dvs lägre än ”lämplig”, har fått anställning. Det finns inga samband mellan psykologbedömning och någon bakgrundsvariabel, dvs varken kön, ålder, civilstånd, utbildningsnivå eller tidigare arbetslivserfarenhet.

Tabell 8. Bedömningar av Pliktverkspsykolog

Bedömning	Antal	Procent
5, synnerligen lämplig	16	10
4, mycket lämplig	82	51
3, lämplig	60	37
2, med tvekan lämplig	3	2
1, ej lämplig	1	1
bedömning finns ej	17	

B. Upplevelse av arbetet hittills

Nästan 90 % av de svarande tycker att sammanhållningen i arbetsgruppen är god eller ganska god. Det var två som upplevde sammanhållningen som dålig vilket ger 1,11 % av inkomna svar.

Tabell 9. Respondentens upplevelse av sammanhållningen i arbetsgruppen.

Skattning	Antal	Procent
God	72	40,5
Ganska god	86	48
Ganska dålig	18	10
Dålig	2	1

Majoriteten tycker att arbetsgruppen till stor del har samma målsättning. Två personer svarade inte på frågan.

Tabell 10. Arbetsgruppen har samma målsättning.

Skattning	Antal	Procent
Ja helt	20	11
Till stor del	98	55
Till viss del	57	32
Nej inte alls	3	1,5

Det framkommer att de nyanställda till stor del anser att de grundläggande värderingarna inom arbetsgruppen är likartade. Däremot är det fler som anser att värderingarna är olikartade än som anser dem vara lika.

Tabell 11. Grundläggande värderingar inom arbetsgruppen är

Skattning	Antal	Procent
Lika	22	12,5
Likartade	109	61
Olikartade	41	23
Olika	6	3,5

En övervägande majoritet, drygt 90 %, anser att stämningen i arbetsgruppen är ganska god eller god.

Tabell 12. Stämningen i arbetsgruppen är

Skattning	Antal	Procent
God	64	36
Ganska god	97	54,5
Ganska dålig	13	7,5
Dålig	4	2,

Nästan 90 % anser att det var ganska lätt eller lätt att komma in i arbetsgruppen.

Tabell 13. Att komma in i arbetsgruppen var

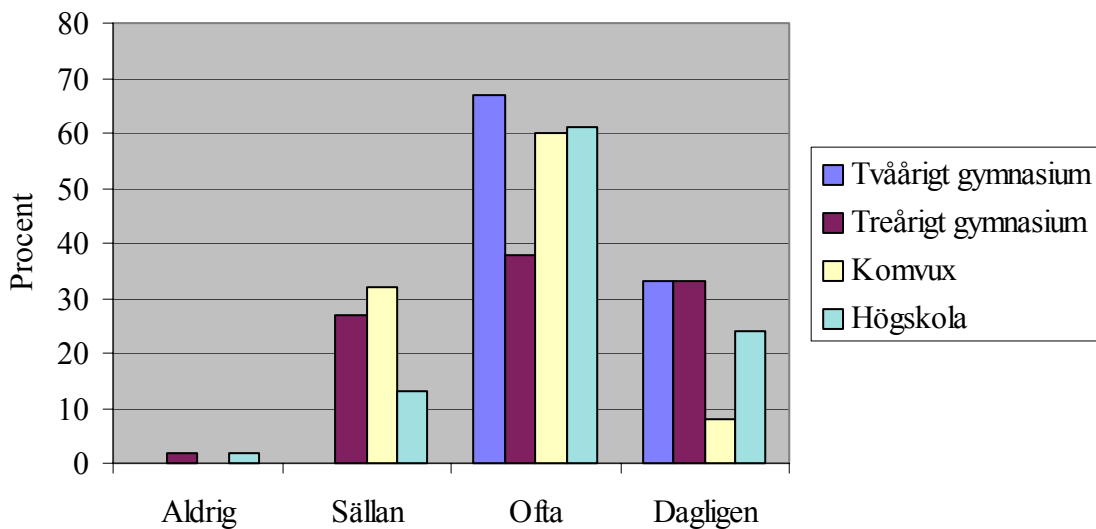
Skattning	Antal	Procent
Lätt	79	44,5
Ganska lätt	78	4
Ganska svårt	20	11
Svårt	1	0,5

Drygt hälften av de svarande tycker att arbetet ofta innebär positiva utmaningar. Nästan en fjärdedel upplever detta dagligen. Nästan 20 % tycker sällan eller aldrig att arbetet innebär några positiva utmaningar.

Tabell 14. Arbetet innebär positiva utmaningar

Skattning	Antal	Procent
Dagligen	44	25
Ofta	99	56
Sällan	31	17,5
Aldrig	3	1,5

Alla som har tvåårig gymnasieutbildning upplever ofta eller dagligen att arbetet innebär positiva utmaningar. Av respondenter med treårigt gymnasium eller högskola är det 81 % respektive 85 % som tycker så. Av de som angett komvux som högsta utbildningsnivå är motsvarande andel 68 % (se fig 2).



Figur 2. Upplevelse av positiva utmaningar relaterat till utbildningsnivå.

Samband finns också mellan vilken bedömning den anställde fick och hur ofta han eller hon tycker att arbetet innebär positiva utmaningar. Det är mycket få som anställts med bedömningen ”ej lämplig” och ”lämplig med tvekan” och därför svårt att generalisera utifrån dessa. Av de med bedömningen ”mycket lämplig” tycker 22 % att arbetet sällan eller aldrig innebär positiva utmaningar. De med bedömningen ”synnerligen lämplig” anser bara detta i tolv procent av inkomna svar.

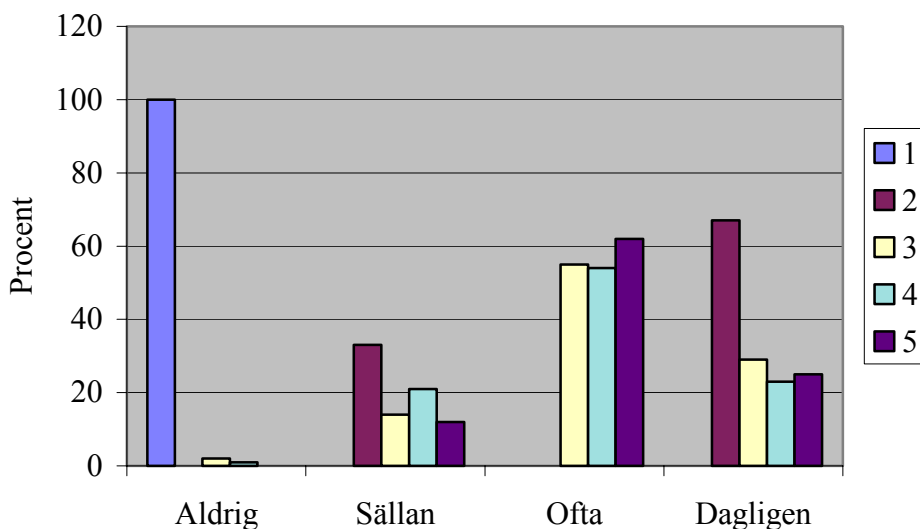


Fig 3. Bedömning relaterat till hur ofta den anställde anser att arbetet innebär positiva utmaningar.

Ombeskriv hur mycket negativa påfrestningar man upplever i arbetet, svarar nästan lika många ”ofta” eller ”dagligen” som ”sällan”

Tabell 15. Arbetet innebär negativa påfrestningar

Skattning	Antal	Procent
Dagligen	19	11
Ofta	67	38
Sällan	89	50
Aldrig	2	1

Majoriteten av respondenterna tycker att arbetet är roligt och stimulerande ofta eller hela tiden.

Tabell 16. Arbetet är roligt och stimulerande

Skattning	Antal	Procent
Hela tiden	28	16
Ofta	122	68,5
Sällan	27	15,
Aldrig	1	0,5

En könsbunden variation finns vad gäller om arbetet känns roligt och stimulerande. Över 90 % av de kvinnliga respondenterna tycker att det är det, ofta eller hela tiden. Bland de manliga svarande är motsvarande siffra 76 %.

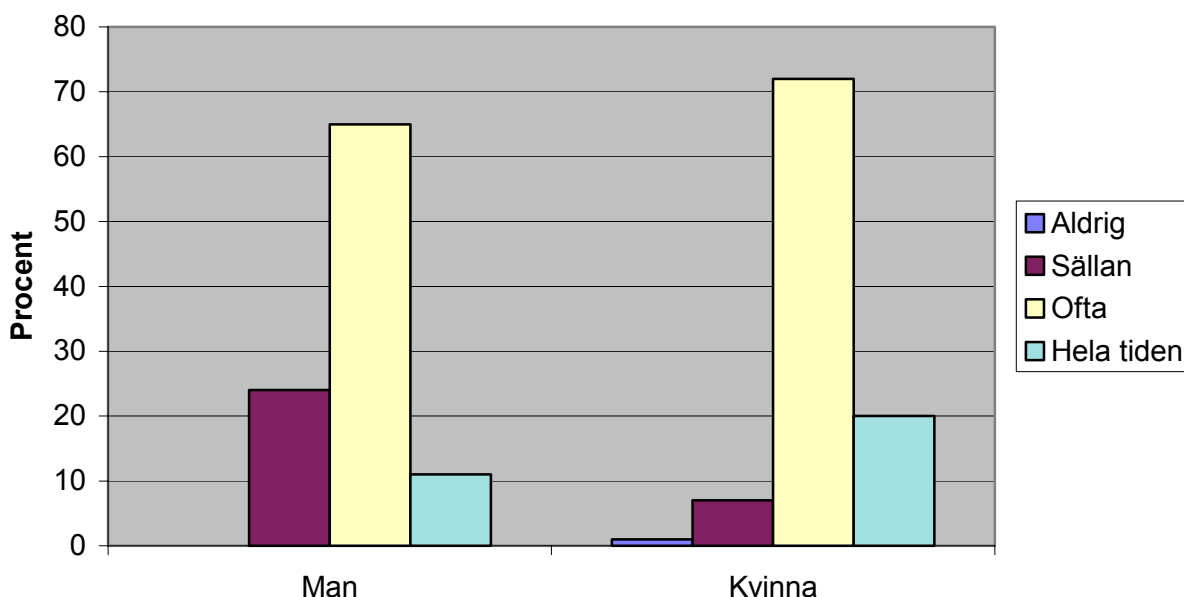


Fig 4. Kön relaterat till huruvida den anställde upplever arbetet som roligt och stimulerande

De allra flesta anser att arbetet är meningsfullt och intressant.

Tabell 17. Arbetet känns meningsfullt och intressant

Skattning	Antal	Procent
Hela tiden	39	22
Ofta	110	62
Sällan	27	15
Aldrig	2	1

Det finns signifikanta könsskillnader vad gäller hur ofta arbetet känns meningsfullt och intressant. 25 % av männen men bara 8 % av kvinnorna i undersökningen uppger att arbetet sällan eller aldrig är meningsfullt och intressant. Männen upplever arbetet som meningsfullt i 75 % av fallen och kvinnorna i 93 % av fallen.

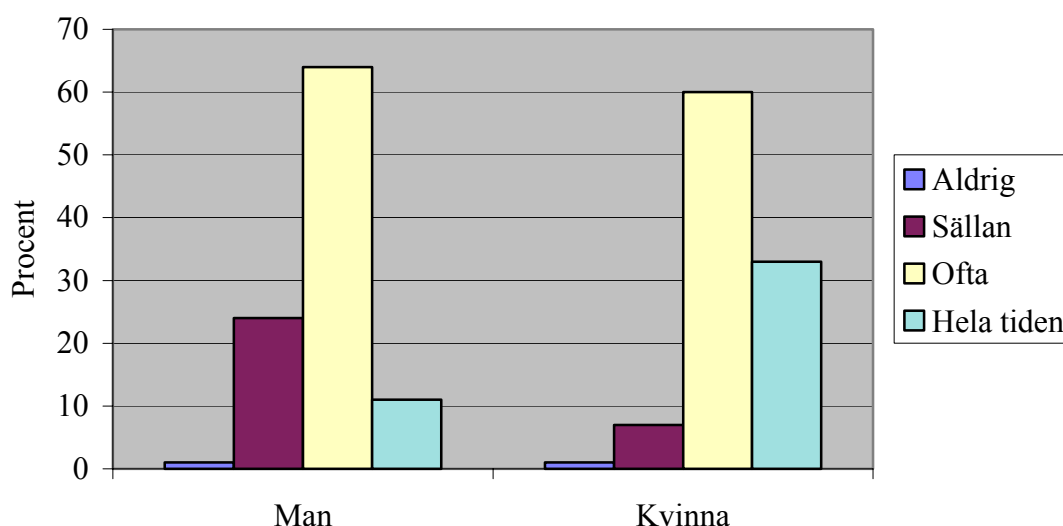


Fig 5. Hur ofta kvinnor och män upplever att arbetet känns meningsfullt och intressant.

Den som lever tillsammans med en partner upplever signifikant oftare arbetet som både meningsfullt och intressant och roligt och stimulerande, än den som lever ensam.

Tabell 18. Hur ofta den anställda upplever arbetet meningsfullt och intressant relaterat till civilstånd

Skattning	Lever ensam	Lever tillsammans med partner
Aldrig	0	2
Sällan	28	9
Ofta	52	66
Hela tiden	21	23

Tabell 19. Skillnader i upplevelse av att arbetet är roligt och stimulerande relaterat till civilstånd

Skattning	Lever ensam	Lever tillsammans med partner
Aldrig	0	1
Sällan	26	10
Ofta	55	75
Hela tiden	19	14

Skillnader finns även i hur ofta arbetet upplevs som meningsfullt och intressant beroende på vilken tidigare arbetslivserfarenhet den anställda har. De som tidigare arbetat inom vård/skola/barnomsorg är de som oftast tycker att arbetet är meningsfullt och intressant, 91 % ofta eller hela tiden. Motsvarande siffra i de andra grupperna ligger mellan 77 och 81 %.

Tabell 20. Skillnader mellan hur ofta de anställda med olika yrkesbakgrund upplever arbetet meningsfullt och intressant

Hur ofta arbetet känns meningsfullt och intressant	Industri/fabriksarbete	Vård/skola/barnomsorg	Service/tjänster/kontorsarbete	Hantverk
Aldrig	0	1	0	8
Sällan	22	8	19	15
Ofta	61	64	57	77
Hela tiden	17	27	24	0

Hälften av de som anställda har någon gång blivit utsatt för våld eller hot. Nästan 13 % hade blivit det flera gånger. Ingen upplevde att de blev utsatta ofta och 37 % upplevde att de aldrig blivit utsatta.

Tabell 21. Jag har blivit utsatt för hot eller våld

Skattning	Antal	Procent
Ofta	0	0,0
Flera gånger	23	13
Någon gång	89	50
Aldrig	66	37

Kvinnorna upplever mer sällan att de blir utsatta för våld eller hot än vad männen gör. 22 % av männen har upplevt att det varit hotade med eller utsatta för våld flera gånger, detta har bara tre procent av kvinnorna. 96 % av kvinnorna har bara upplevt sig hotade någon gång.

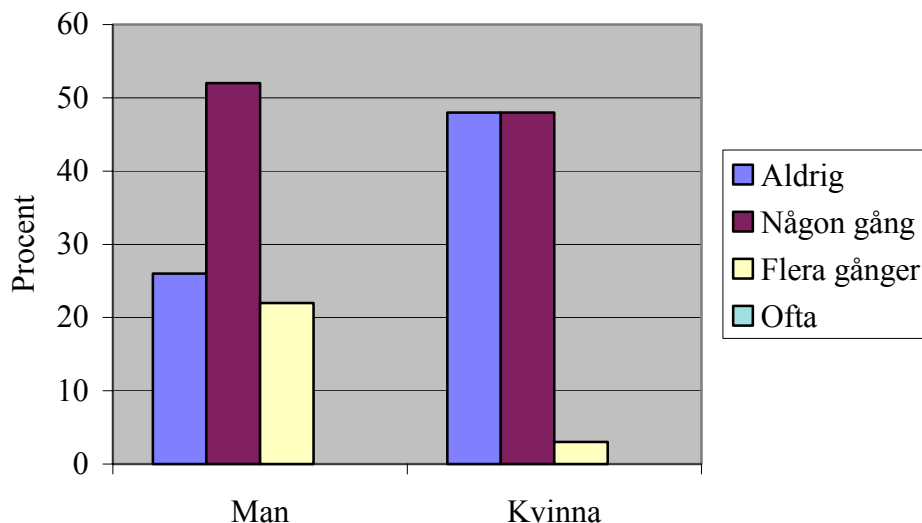


Fig 6. Relationen mellan kön och upplevelser av hot eller våld.

Det finns skillnader mellan om de anställda känt sig hotade eller utsatta för våld beroende på vilken tidigare arbetslivserfarenhet de har. Industri/fabriksarbetarna har känt sig utsatta oftare än de övriga grupperna.

Tabell 22. Relationer mellan hur ofta de anställda känt sig hotade eller utsatta för våld och yrkesbakgrund, procent ur gruppen

Hur ofta har du känt dig hotad/utsatt för våld	Industri/fabriksarbete	Vård/skola/barnomsorg	Service/tjänster/kontorsarbete	Hantverk
Aldrig	28	42	40	23
Någon gång	42	53	49	62
Flera gånger	31	5	11	15
Ofta	0	0	0	0

Två tredjedelar av de anställda upplever att personalen till stor del har ett gemensamt arbetssätt. En fjärdedel tycker att personalen har ett gemensamt arbetssätt i någon mån.

Tabell 23. Personalen har ett gemensamt arbetssätt

Skattning	Antal	Procent
Helt	6	3,5
Till stor del	120	67,5
I någon mån	47	26,5
Inte alls	5	3

Tre fjärdedelar anser att deras idéer och tankar tas tillvara ofta. Nästan en fjärdedel tycker att tankar och idéer sällan eller aldrig tas tillvara.

Tabell 24. Mina idéer och tankar tas tillvara

Skattning	Antal	Procent
Alltid	4	2
Ofta	130	74
Sällan	37	21
Aldrig	5	3

Det finns ett statistiskt säkerställt samband mellan bedömningen och hur ofta den anställda uppfattar att hans eller hennes idéer och tankar tas tillvara på arbetsplatsen. Sökande med hög lämplighetsbedömning anser oftare att de gör det än sökande med låg lämplighetsbedömning.

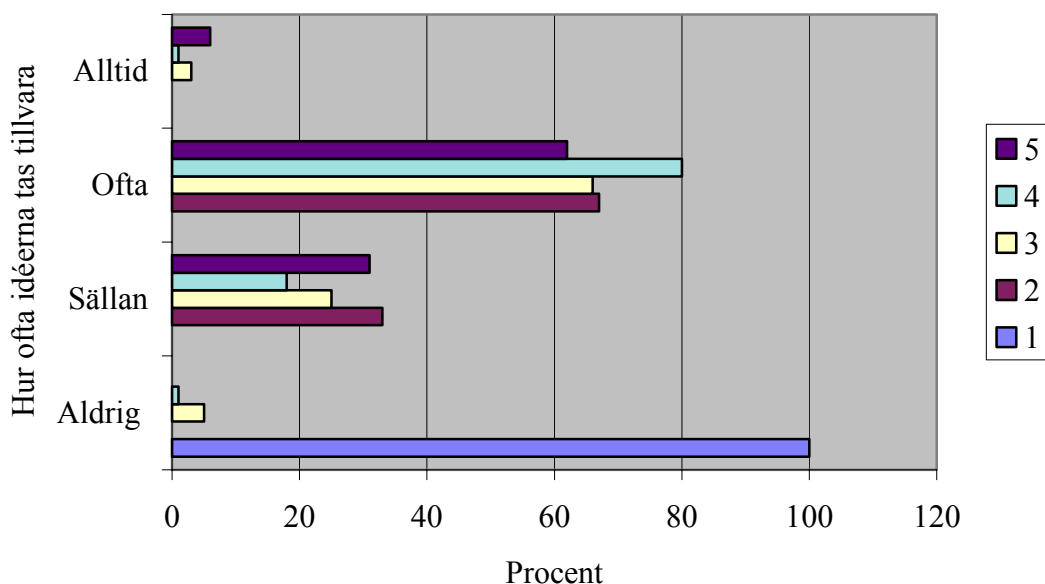


Fig 7. Vilken bedömning den anställda fick av pliktverket relaterat till hur ofta man anser att ens tankar och idéer tas tillvara

Tre fjärdedelar tycker att kollegerna ger lagom med feedback. En fjärdedel skulle vilja ha mer feedback på sitt sätt att arbeta.

Tabell 25. Kollegerna ger mig feedback på mitt sätt att arbeta

Skattning	Antal	Procent
För mycket	1	0,5
Lagom	133	74,5
För lite	44	2,5

Det syns ett samband mellan om de anställda lever ensamma eller tillsammans med partner och vad de anser om hur mycket feedback de tycker att de får. Det visar sig att 17 % fler av de som lever ensamma anser att de får för lite feedback jämfört med de som lever tillsammans med partner.

Tabell 26. Upplevelse av hur mycket feedback man får relaterat till civilstånd

Skattning	Lever ensam	Lever tillsammans med partner
För lite	36	19
Lagom	64	80
För mycket	0	1

Majoriteten ansåg att bilden de hade av yrket innan de började till stor del var riktig. En knapp tredjedel tyckte att den till stor del var felaktig.

Tabell 27. Den bild jag hade av yrket innan jag började, visade sig vara

Skattning	Antal	Procent
Helt riktig	8	4,5
Till stor del riktig	106	59,5
Till stor del felaktig	55	31
Helt felaktig	9	5

Det visar sig att det finns statistiskt säkerställda samband mellan vilken utbildningsnivå de anställda har och till hur stor del de anser att de hade en riktig bild av yrket innan de började. Av de som angett komvux som högsta utbildningsnivå anser 60 % att de haft en helt felaktig eller till stor del felaktig bild innan de började.

Tabell 28. Utbildningsnivå och upplevelsen av att ha haft en riktig bild av yrket innan man började

Skattning	Tvåårigt gymnasium	Treårigt gymnasium	Komvux	Högskola
Helt felaktig	0	11	12	1
Till stor del felaktig	22	31	48	28
Till stor del riktig	61	53	36	68
Helt riktig	17	4	4	2

C. Bästa och sämsta egenskaper/erfarenheter

För att ta reda på vad respondenterna tycker sig ha för styrkor och svagheter i yrket på ett jämförbart sätt ombads de att välja 3 av 35 påståenden. Påståendena handlade om egenskaper och erfarenheter som man har med sin in i yrket.

Tabell 29. Egenskaper/erfarenheter man haft nytta av i arbetet som vårdare/frinsp

Påstående	Antal	Procent
Jag är trygg i mig själv	72	46,5
Jag har humanistisk människosyn	57	37
Jag ser möjligheter snarare än hinder	45	29
Jag har stor livserfarenhet	34	22
Jag är flexibel och kreativ	26	17
Jag är stresstålig	23	15
Jag är intresserad av mänskliga problem	23	15
Jag trivs med att arbeta i grupp	20	13
Jag har ett starkt engagemang i andra	14	9
Jag har lätt att anpassa mig	13	8,5
Jag har stor självkänedom	12	7,5
Jag har lätt för att uttrycka mig	11	7
Jag har hög moral	11	7
Jag är utåtriktad	9	6
Jag är självsäker	8	5
Jag kan göra flera saker samtidigt	8	5
Jag kan behärska mig	7	4,5
Jag har ett harmoniskt liv	7	4,5
Jag är envis och uthållig	7	4,5
Jag är ödmjuk inför andras kunskap	7	4,5
Jag kände till mycket om yrket	6	4
Jag har en aktiv fritid	5	3
Jag talar flera språk	5	3
Jag hittar lätt alternativa lösningar	5	3
Jag är initiativrik	4	2,5
Jag har mycket drivkraft	4	2,5
Jag är alltid snäll och hjälpsam	4	2,5
Jag har civilkurage	4	2,5
Jag är energisk	3	2
Jag är inte lätt skräm	3	2
Jag står ut med andras oro	3	2
Jag har haft egna missbruksproblem	2	1
Jag har distans till mina egna problem	2	1
Jag har egna erfarenheter av problem med myndigheter	0	0
Jag trivs med att arbeta ensam	0	0

För att kunna se och jämföra om det finns egenskaper/erfarenheter som respondenten upplever är till hinder, gavs 21 olika alternativ. Respondenterna får välja valfritt antal av dessa.

Tabell 30. Egenskaper, sidor som man skulle kunna känna behov av att utveckla eller förändra, tex i handledning

Påstående	Antal	Procent
Jag har svårt att tala i grupp	36	30
Jag har dålig fysisk kondition	29	24
Jag mår dåligt när folk omkring mig är arga	25	21
Jag har svårt att ta kritik	18	15
Jag blir ofta utnyttjad för att jag är så snäll och hjälpsam	15	12,5
Jag har svårt för att vara måltavla för andras ilska	14	11,5
Jag har lätt för att bli stressad	12	10
Jag har inte så stor livserfarenhet	11	9
Jag har svårt att hantera konflikter	11	9
Jag har svårt att stå på mig när jag får mothugg	10	8,5
Jag tycker det är svårt att klara provokationer	9	7,5
Jag tar åt mig för mycket av hotelser	8	6,5
Jag reagerar starkare än mina kolleger på att bli utsatt för hot om våld	7	6
Jag råkar ofta illa ut på grund av andras slarv	6	5
Jag har svårt att hålla ordning	6	5
Jag har svårt att rätta mig efter regler som andra har satt upp	4	3,5
Jag vågar inte ta på mig ansvar	3	2,5
Jag vågar inte börja med något nytt	3	2,5
Jag råkar ofta illa ut på grund av otur	2	1,5
Jag reagerar starkare än de flesta på att bli utsatt för våld	2	1,5
Jag har svårt att hitta utvägar ur problematiska situationer	1	1

D. Reaktionen på påfrestningar

Respondenterna ombads att fylla i hur ofta de upplevt stressreaktioner av olika slag. Det visade sig att 60 % sällan och en tredjedel ofta kände sig stressade. Drygt hälften hade aldrig känt olust inför att gå till arbetet, men över 46 % hade haft tankar på att säga upp sig.

Tabell 31. Reaktionen på påfrestningar, angivet i procent

Påstående	Aldrig	Sällan	Ofta	Mycket ofta
Jag har känt mig stressad	3	59	34	4
Jag har haft tankar på att säga upp mig	53	26	48	2
Jag har haft psykosomatiska besvär	42	49	8	2
Jag har haft svårt att sova	45	45	8	21
Jag har känt oro för att inte klara av arbetet	47	50	2	1
Jag har känt dåligt självförtroende	43	54	3	1
Jag har känt olust inför att gå till arbetet	52	38	9	1
Jag har känt olust inför arbetet med de intagna	54	44	2	1
Jag har känt oro/ångest	41	51	8	0
Jag har känt mig nedstämd	29	63	8	0
Jag har känt mig deprimerad	58	38	4	0

Det kom en del kommentarer om vad som orsakar påfrestningarna. Kommentarer kunde sammanfattas i tre huvudkategorier enligt nedanstående tabell. Huvudorsaken till påfrestningarna är arbetets organisation. Till denna kategori har förts kommentarer som handlar om dåliga lokaler, dålig ledning, underbemanning och överbeläggning, hög personalomsättning etc.

Tabell 32. Kommentarer till reaktioner på påfrestningar

Kategori	Antal	Procent
Arbetets organisation (personalomsättning, dålig ledning, lokaler, underbemanning, överbeläggning)	12	55
Lön	7	32
Arbetets innehåll	6	27

E. I vilken utsträckning har Du upplevt.....

Ålder, kön eller ursprung har sällan eller inte alls försvårat arbetet.

Tabell 33. I vilken utsträckning har du upplevt...angivet i procent

Påstående	Inte alls	Sällan	Ganska ofta	Ofta
att din ålder försvårat ditt arbete	76	21	3	0
att ditt arbete försvårats av att du är man eller kvinna	71	24	5	1
att det försvårat ditt arbete att du haft en annan kulturell bakgrund än en intagen	62	34	3	1

När åldern har försvårat arbetet, har respondenten nästan alltid känt sig känt sig för ung.

Tabell 34. Om ja, har Du då känt Dig

Påstående	Antal	Procent
för ung	31	97
för gammal	1	3

Majoriteten anser att det i viss mån finns både outtalade regler och en kultur/stil som man måste anpassa sig till för att smälta in i arbetsgruppen.

Tabell 35. I vilken utsträckning har du upplevt... angivet i procent

Påstående	Inte alls	I viss mån	Ganska mycket	Mycket
att det finns oskrivna och outtalade regler i arbetsgruppen, för hur arbetet skall skötas	18	59	19	3
att det finns en kultur/stil som man måste lära sig för att smälta in i arbetsgruppen	31	53	11	5

Kommentarerna till de här frågorna gick att dela upp i fyra huvudkategorier. Dålig arbetskultur var den största. Det som ryms i begreppet är bl a att man som vikarie känt sina åsikter bli ignorerade, och att man upplevt orättvis behandling i personalgruppen.

Tabell 36. Kommentarer handlar om

Kategori	Antal	Procent
Dålig arbetskultur	9	53
Inkongruens mellan regler o praktik	4	24
Sexuella trakasserier	4	24
Hot och våld från de intagna	1	6

F. Som det känns idag...

Nästan 92 % av de som svarat uppger att de trivs ganska bra eller bra på sin arbetsplats.

Tabell 37. Om Du ser på arbetet sammantaget, hur trivs Du?

Skattning	Antal	Procent
Bra	91	54
Ganska bra	63	37
Ganska dåligt	13	8
Dåligt	1	1

Sambandet mellan kön och trivsel visas i nedanstående diagram. Kvinnorna trivs signifikant bättre än männen.

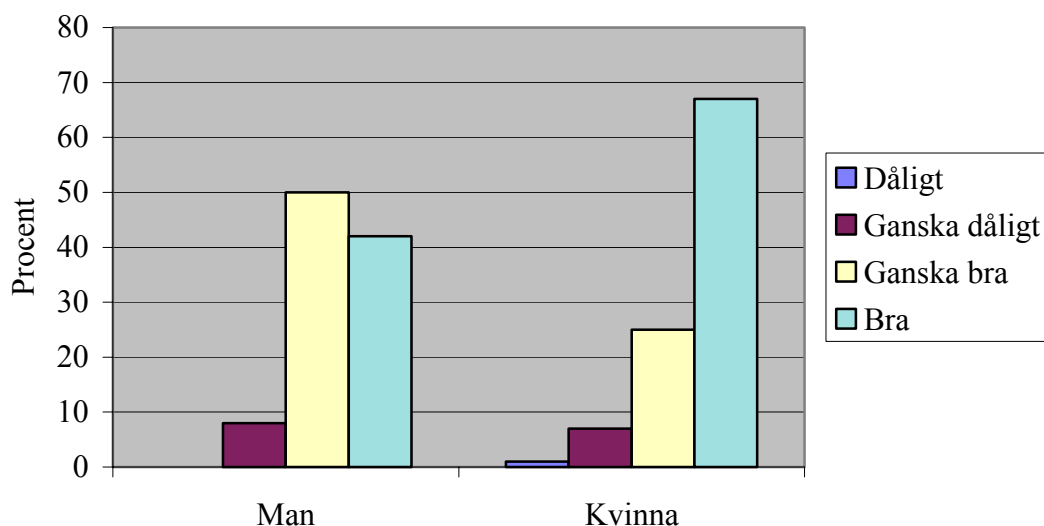


Fig 8. Samband mellan kön och trivsel på arbetet.

Majoriteten av respondenterna är ganska säkra eller säkra på att de vill fortsätta att arbeta som vårdare i framtiden. En tredjedel av respondenterna är ganska osäkra eller osäkra.

Tabell 38. Hur säker är Du på att Du vill arbeta som vårdare i framtiden?

Skattning	Antal	Procent
Säker	50	30
Ganska säker	61	37
Ganska osäker	33	20
Osäker	21	13

Fler, ungefär 85 %, tror att de framöver kommer att trivas ganska bra eller bra i arbetet.

Tabell 39. Hur tror Du att Du kommer att trivas som vårdare i framtiden?

Skattning	Antal	Procent
Bra	75	47
Ganska bra	62	38,5
Ganska dåligt	17	10,5
Dåligt	7	4

Det visade sig att det finns samband mellan de anställdas civilstånd och hur de tror att de kommer att trivas i framtiden. Av de som lever ensamma tror en fjärdedel att de kommer att trivas ganska dåligt till dåligt mot elva procent av de som lever tillsammans med partner.

Tabell 40. Hur anställda tror att de kommer att trivas i framtiden relaterat till civilstånd

Skattning	Lever ensam	Lever tillsammans med partner
Dåligt	12	1
Ganska dåligt	12	10
Ganska bra	35	40
Bra	42	49

Vid frågan om framtidsplaner var det många som hade flera alternativa planer

Tabell 41. Vilka framtidsplaner har Du?

Påstående	Antal	Procent
Vara vårdare/frinsp tillsvidare	82	50
Vidareutbilda mig inom KVM	76	46
Läsa vidare utanför KVM	15	9
Pensionera mig	2	1
Söka annat arbete inom KVM	27	16

De utbildningar som respondenterna huvudsakligen har sökt är fortbildning inom KVM

Tabell 42. Sökta utbildningar

Typ av utbildning	Antal	Procent
Söker utbildning inom KVM (krut/chefutb)	11	58
Söker beteendevetenskaplig utbildning utanför KVM	6	32
Polishögskolan	1	5
Övriga utbildningar utanför KVM	3	16

Av de som svarat på enkäten var det nio som slutat sin anställning vid KVM.

Tabell 43. Huvudsaklig anledning till att ha slutat

Anledning	Antal	Procent
Lön	1	11
Arbetstider	2	22
Fick inte förlängt efter provanställning	3	33
Organisation/ledning	2	22
Kommit in på sökt utbildning	2	22

Av de respondenter som har planer på att sluta i KVM, uppger hälften att det beror på lönen.

Tabell 44. Vilka är orsakerna till att du har planer på att byta arbete idag?

Anledning	Antal	Procent
Låg lön	28	50
Arbetsmiljö (organisatoriskt, tider, filosofi, metoder)	20	36
Önskad/planerad utbildning finns inte inom KVM	9	16
Dålig ledning/personalpolitik/chefer	6	11
Arbetsmiljön (de intagna)	4	7
Kollegerna	4	7
Meningslöst/resultatlöst arbete	4	7
Är överkvalificerad, söker arbete inom kvalifikationsområdet	3	5
Dåliga karriärmöjligheter	3	5
Avstånd	1	2

De flesta vet inte vilket yrke de skulle vilja byta till i dagsläget, men en fjärdedel vill bli poliser.

Tabell 45. Vilket yrke som respondenten kan tänka sig att byta till

Yrke	Antal	Procent
Vet inte till vad	12	33,5
Polis	9	25
Behandlingsarbete	5	14
Kontorsarbete/yrke	4	11
Övrigt	3	8,5
Yrke vilket individen är utbildad för	3	8,5
Bevakning	2	5,5

Tidigare arbetslivserfarenhet påverkar också vilka framtidsplaner som de anställda har. De som tidigare varit hantverkare verkar vara mest intresserad av att söka sig utanför KVM. De som tidigare arbetat inom vård/skola/barnomsorg är mest benägna att stanna där de är eller vidare utbilda sinom inom KVM.

Tabell 46. Relationer mellan framtidsplaner och tidigare arbetslivserfarenhet i procent ur gruppen

Framtidsplaner	Industri/ fabriksarbete	Vård/skola/ barnomsorg	Service/tjänster/ kontorsarbete	Hantverk
Vara vårdare/frinsp tillsvidare	38	45	44	18
Vidareutbilda mig inom KVM	33	40	33	27
Söka annat arbete inom KVM	19	7	16	18
Läsa vidare utanför KVM	10	8	7	18
Pensionera mig	0	0	0	18

Anledningen till att man stannar kvar är att man trivs med arbetet, upplever det intressant och stimulerande, har bra kolleger och känner att man har möjlighet att utvecklas.

Tabell 47. Anledningar till att stanna kvar inom KVM

Anledning till att stanna inom KVM	Antal	Procent
Trivs (arbetsuppgifterna)	55	41,41
Stimulerande och intressant arbete	51	38
Trevliga kolleger, bra kamratskap och sammanhållning	43	32
Möjligheter till fortbildning/utveckling och vidare karriär	29	22,8
Vill förändra/hjälpa/vara nyttig	12	9
Bra arbetstider	5	4
Har inget alternativ för sin försörjning	5	4
Det blir kanske bättre så småningom	4	3
Övrigt t ex statliga anställningsförmåner	3	2

6. DISKUSSION

De allra flesta som anställts, har av psykologen bedömts som lämpliga eller mycket lämpliga. Personlighetsmässigt synes deras egenskaper stämma väl överens med de önskemål som ställdes upp av Kriminalvårdsstyrelsen. På frågan om vilka egenskaper och erfarenheter de anställda skattar som de viktigaste hos sig själva, kommer att vara trygg i sig själv allra först. Nästan hälften av de som svarat, har valt detta som sin viktigaste egenskap. En humanistisk människosyn kommer på andra plats. 37 % tycker själva att de har detta, och att det är en av de viktigaste egenskaperna för att klara vårdaryrket. Att kunna se möjligheter snarare än hinder är den egenskap som kommer på tredje plats. Att ha stor livserfarenhet anses av drygt en femtedel vara en stor tillgång de innehar. Flexibilitet och kreativitet, stresstålighet, intresse för mänskliga problem är andra egenskaper som en stor del av respondenterna framhåller som viktiga.

Drygt 80 % anser att arbetet är roligt, stimulerande, meningsfullt och intressant, och innebär positiva utmaningar ofta, eller till och med dagligen. Detta bör innebära att de har en tro på att människor kan förändras och att det ger dem yrkesmotivation. Allt detta tyder på, att de som fått anställning verkligen besitter de egenskaper som efterfrågades från Kriminalvårdsstyrelsens sida.

Baksidan av medaljen är att det möjligen syns en tendens att dessa positiva, engagerade och medkännande människor har svårt att handskas med den tunga arbetsmiljö det innebär att vara tillsammans med ångestfyllda, deprimerade, utagerande människor. Hälften av de nyligen anställda anser att de ofta till dagligen utsätts för negativa påfrestningar i arbetet. På frågan om egenskaper som är till hinder, som man känner behov av att utveckla eller förändra hos sig själv, markerar sammanlagt 72,5 % något av de alternativ som handlar om konflikthantering, om att bli måltavla för ilska och aggressioner, hantera hotelser och våldsamt uppträdande. Två tredjedelar anser att arbetsgruppen till stor del eller helt har samma målsättning, 70 % tycker att arbetsgruppen har ett gemensamt arbetssätt. Det är bra siffror, men det innebär samtidigt att det är en tredjedel av respondenterna som *inte* upplever att gruppen har samma målsättning eller ett gemensamt arbetssätt. Nästan 20 % upplever sällan eller aldrig arbetet som en positiv utmaning. 24 % upplever sällan eller aldrig att deras tankar och idéer tas tillvara. Nära hälften har inom ett år efter anställningen haft tankar på att säga upp sig. Tyvärr är en stor del av de som inte svarat på enkäten de som redan när den kom ut hade slutat sina anställningar. Det är förståeligt om dessa inte uppfattade sin medverkan som viktig, men synd, eftersom deras åsikter hade varit värdefulla att få ta del av. En del av bortfallet beror sannolikt på att det inte alltid var exakt rätt adresser på listorna.

Kvinnor är nöjdare i arbetet än män. De upplever arbetet som intressantare och mer roligt och stimulerande, upplever oftare positiva utmaningar. Är detta helt enkelt ett utslag av kvinnors allmänna anpassningsförmåga och lägre benägenhet att ställa krav? Eller beror den större trivseln på att kvinnlig personal upplever sig mer sällan bli utsatta för våld eller hot? Är denna skillnad reell eller upplevelsebaserad? Är kvinnor mindre provocerande i sin blotta fysiskt svagare uppenbarelse, eller i sitt uppträdande? Eller beror de färre hoten på att det finns andra sätt att uppträda kränkande mot en kvinna?

Ensamstående är mer missnöjda med sitt arbete än vad de som lever tillsammans med en partner är. Man upplever t.ex. oftare att man saknar feedback på sitt arbete. Detta kan antyda att det finns ett stort behov av att få ”prata av sig” efter arbetsdagens slut, och att det är de

anhöriga som till stor del fyller det behovet. De som lever ensamma skulle då behöva få möjlighet till detta på annat sätt.

Ju högre utbildning desto nöjdare. De med arbetslivsbakgrund från vård eller skola trivs bättre än de med en bakgrund inom industri/hantverk. Man vet att utbildning har en allmänt livskvalitetshöjande effekt. Den som tidigare arbetat inom vårdsektorn har man sannolikt ett intresse för människor och mänskliga bekymmer, som gör att man trivs bättre i kriminalvården, än den som tidigare valt en annan bransch. Eller är krisen inom vården, omsorgen och skolan så djup att alla arbetsplatser upplevs bättre?

De resultat som framkommit väcker många intressanta och viktiga frågor. Frågor som kanske inte alltid har något (i alla fall inte entydigt) svar, men som är fruktbara diskussionsämnen. Vi ser i alla fall i materialet en klar linje: Att tydliggöra målsättning, påverka värderingar, diskutera tankar och idéer i arbetsgruppen, och att arbeta med konflikthantering på ett inre, individuellt plan, är viktiga delar som man behöver arbeta med i kvalificerad handledning.

Göteborg, juni 2003

Maria Lindgren, leg. Psykolog
Per-Nicklas Olofsson, PTP-psykolog

7. BILAGOR

Bilaga 1 (Enkät)



Uppföljning av rekrytering till KMV

A. Bakgrund

1. **Kön:** man kvinna

2. **Ålder:** 20 – 24 25 – 29 30 – 34 35 – 39
 40 – 44 45 – 49 50 – 54 55 →

3. **Civilstånd:** lever ensam lever tillsammans med partner
antal barn hos dig minst halvtid: inga 1-3 4-6 fler

4. **Högsta utbildning:** tvåårigt gymnasium
 treårigt gymnasium
 Komvux
 Högskola Ämnen och
poäng:

.....

5. **Huvudsaklig tidigare arbetslivserfarenhet:** industri- / fabriksarbete
 vård / skola / barnomsorg
 service / tjänster / kontorsarbete
 hantverk
 annat, nämligen

6. **Vad i Din utbildning eller i Ditt tidigare arbetsliv har Du haft mest nytta av som vårdare / frinsp?**

.....
.....
.....

7. **Arbetar Du fortfarande inom kriminalvården?** ja nej, har slutat

B. Upplevelse av arbetet hittills

1. Samhörigheten i arbetsgruppen är

dålig ganska dålig ganska god god

2. Arbetsgruppen har samma målsättning

nej, inte alls till viss del till stor del ja, helt

3. Grundläggande värderingar inom arbetsgruppen gällande arbetet är

olika olikartade likartade lika

4. Stämningen i arbetsgruppen är

dålig ganska dålig ganska god god

5. Att komma in i arbetsgruppen var

svårt ganska svårt ganska lätt lätt

6. Arbetet innebär positiva utmaningar

aldrig sällan ofta dagligen

7. Arbetet innebär negativa påfrestningar

aldrig sällan ofta dagligen

8. Arbetet är roligt och stimulerande

aldrig sällan ofta hela tiden

9. Arbetet känns meningsfullt och intressant

aldrig sällan ofta hela tiden

10. Jag har blivit utsatt för våld eller hot

aldrig någon gång flera gånger ofta

11. Personalen har ett gemensamt arbetssätt

inte alls i någon mån till stor del helt

12. Mina idéer och tankar tas tillvara

aldrig sällan ofta alltid

13. Kollegerna ger mig feed-back på mitt sätt att arbeta

för lite lagom för mycket

14. Den bild jag hade av yrket innan jag började, visade sig vara

helt felaktig till stor del felaktig till stor del riktig helt riktig

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 har haft mest nytta av i arbetet som vårdare/frinsep!

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

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 ngt 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 har satt upp
- Jag råkar ofta illa ut på grund av andras slarv
- Jag råkar ofta illa ut på grund av otur
- Jag har svårt att hålla ordning
- Jag blir ofta utnyttjad för att jag är så snäll och hjälpsam
- Jag har svårt för att vara måltavla för andras ilska
- Jag reagerar starkare än de flesta på att bli utsatt för våld
- Jag reagerar starkare än mina kolleger på att bli utsatt för hot om

kommentar:.....

.....

.....

.....

D. Reaktionen på påfrestning

Arbetet som vårdare ställer stora och varierande krav på Dig. Det kan ge upphov till stressreaktioner av olika slag. Här nedan är listade några av de vanligaste.

Kryssa för hur ofta Du har 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 av arbetet

aldrig sällan ofta mycket ofta

10. Jag har känt olust inför arbetet med de intagna

aldrig sällan ofta mycket ofta

11. Jag har haft tankar på att säga upp mig

aldrig sällan ofta mycket ofta

Kommentar:.....

.....

E. I vilken utsträckning har Du upplevt.....

1. att Din ålder har försvårat Ditt arbete?

inte alls sällan ganska ofta ofta

om ja, har Du då känt Dig för ung för gammal

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

inte alls sällan ganska ofta ofta

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

inte alls sällan ganska ofta ofta

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

inte alls i viss mån ganska mycket mycket

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

inte alls i viss mån ganska mycket mycket

Kommentar:.....

.....

.....

F. Som det känns idag.....

⇒ **Du som inte längre arbetar kvar 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?

.....

.....

Bilaga 2 (Följebrev)



Till Dig som sökt arbete i Kriminalvården och varit på intervju hos Pliktverket

Hej!

Sedan drygt ett år tillbaka medverkar Pliktverket i Kriminalvårdsverkets personalrekrytering. Du har efter en anställningsintervju på Kriminalvårdsmyndigheten varit på en fördjupad intervju hos en av pliktverkets psykologer, och fått en anställning.

För att kunna utveckla och förbättra våra bedömningskriterier, håller vi i Pliktverket nu på med en uppföljning och utvärdering av vår del i urvalet av kriminal-vårdspersonal. Vi vill be Dig hjälpa oss med detta, genom att berätta om Dina synpunkter och erfarenheter. Vi har gjort en enkät med frågor om Dina personliga upplevelser, om hinder du kan ha mött, och om Din syn på framtiden. Allt detta för att vi i Pliktverket ska lära oss mer om den verklighet som personal i kriminalvården möter, och få veta hur det har gått för dem som vi bedömt.

När Ditt svar kommer tillbaka utplånas omedelbart alla personuppgifter och ingen kan koppla Ditt svar till Din person. Uppgifterna /resultaten från undersökningen sammanställs och presenteras endast i statistisk form. Svaren kommer att läggas in i ett automatiserat statistikprogram för behandling. Inga enskilda svar kommer att kunna utläsas. Pliktverket ansvarar för att ingen obehörig tar del av uppgifterna och att de inte används för annat ändamål.

Deltagandet i uppföljningen/utvärderingen är förstås frivilligt, men ju fler som svarar ju bättre/säkrare slutsatser kan man dra. Säkert har Du mycket att göra så här på vår-kanten, men jag hop-pas ändå att Du har möjlighet att avsätta en liten stund till detta, och sedan posta enkäten i det portofria svarskuvertet så snart som möjligt. Insamlande av uppgifter omfattas av personupp-giftslagen (1998:204). Huvudregeln i lagen är att behandling av personuppgifter bara får ske om den enskilde ger sitt samtycke. Pliktverket betraktar Ditt svar på vår enkät som ett samtycke enligt personupp-giftslagen.

Om det är något Du skulle vilja fråga om, är Du mycket välkommen att ringa eller maila till mig! På förhand ett STORT tack för hjälpen!

*Maria Lindgren, leg. psykolog
Pliktverket
Regionkontor Göteborg
Tel: 031 – 69 92 28
maria.lindgren@pliktverket.se*

Bilaga 3 (Påminnelsebrev)



Till Dig som varit på intervju i Pliktverket och fått anställning i kriminalvården

Hej!

Vi i Pliktverket håller på med en uppföljning/utvärdering av vår del i Kriminalvårdsmyndigheternas rekrytering. För en liten tid sedan fick Du en enkät, som handlar om hur Du tycker att Din första tid på det nya arbetet har varit. Det hela syftar till att lära oss ännu mer om kriminalvårdspersonalens arbetsvillkor och arbetsmiljö. Detta för att kunna utveckla och förbättra våra bedömningskriterier. Dina synpunkter och åsikter är viktiga!

Svaren som kommer in avkodas omedelbart, och ingen kan därefter koppla Ditt svar till Din person. Uppgifterna sammanställs och presenteras endast som statistik, och inga enskilda svar kommer att kunna utläsas. Pliktverket ansvarar för att ingen obehörig tar del av uppgifterna, och att de inte används för något annat ändamål.

Deltagande i uppföljningen är naturligtvis frivilligt, men ju fler som svarar desto säkrare och bättre slutsatser kan vi dra. Därför vill jag nu be Dig, om Du ännu inte fyllt i och skickat tillbaka enkäten, att ta en liten liten stund till detta . Kanske har kuvertet förkommit, så för säkerhets skull skickar jag med en ny, tillsammans med ett portofritt svarskuvert.

Om det är något Du undrar över är Du mycket välkommen att ringa eller maila till mig!
På förhand **STORT TACK FÖR HJÄLPEN!**

Maria Lindgren, leg. psykolog
Pliktverket, Regionkontor Göteborg
Tel: 031 – 69 92 28
maria.lindgren@plikverket

Tidigare publicerade rapporter:


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

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

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

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

Rapporterna finns att hämta på www.pliktverket.se



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

Juni 2003