



Kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet

Linnéa Ahnvall Gomez, Sol Lannebjer & Alexander Lövgren

Höstterminen 2024

Självständigt uppsatsarbete, 15 p

Huvudområde: Kriminologi

Institutionen för beteende-, social, och rättsvetenskap

Handledare: Anna-Karin Ångström

Förord

Först och främst vill vi rikta ett stort tack till samtliga som bidragit till att göra denna studie genomförbar. Vi vill tacka alla respondenter som tagit sin tid att besvara enkäten, utan er hade vi inte haft något material att arbeta utifrån. Vi vill även tacka vår handledare Anna-Karin Ångström som med sin expertis inom området väglett oss genom hela studien samt varit en riktig stöttepelare. Sist vill vi tacka samtliga ovan nämnda för den feedback och uppmuntran vi fått genom studiens gång - det har uppskattats.

Tack!

Örebro januari 2025

Linnéa Ahnvall Gomez, Sol Lannebjer & Alexander Lövgren

Sammanfattning

Syftet med studien var att undersöka hur kriminalvårdsanställda som arbetar klientnära, på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 i Sverige, upplever sin trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Samt om det fanns könsskillnader i den upplevda tryggheten och säkerheten. Vidare ämnade studien att undersöka om det fanns ett samband mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder. Genom en webbaserad enkät samlades data in från 97 respondenter, varav ett bortfall. Urvalet bestod av 41 män och 55 kvinnor, där medelåldern var 36,3 år och anställningslängden varierade från en månad till cirka 33 år. Urvalet var fördelat på 66 kriminalvårdare och 30 personer med annan yrkestitel och hälften av deltagarna hade genomfört kriminalvårdens grundutbildning. Enkäten bestod av bakgrundsfrågor samt frågor relaterade till trygghet och säkerhet. Efter att datan analyserats visade resultatet att kriminalvårdsanställda kände sig både säkra och trygga i viss-, hög- och mycket hög utsträckning. Kvinnor uppgav att de i högre utsträckning känner sig tryggare och säkrare på arbetsplatsen, än vad män gör. Inga signifikanta samband återfanns mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder. Slutsatserna som drogs var att kriminalvårdsanställda generellt upplever sig som trygga och säkra på arbetsplatsen men att kvinnor uppvisade högre upplevd trygghet och säkerhet än män.

Nyckelord: kriminalvårdsanställda, kriminalvården, trygghet, säkerhet, anställningslängd, kön, ålder, grundutbildning

Abstract

The purpose of the study was to investigate how correctional staff working in close contact with clients, at male institutions with security class 1 in Sweden, experience their safety and security in the workplace. As well as whether there are gender differences in the perceived safety and security. Furthermore, the study aimed to investigate whether there is a relationship between length of employment and perceived safety and security, controlled for gender, correctional officer training and age. Data was collected from 97 respondents through a web-based survey, including one missing case. The sample consisted of 41 men and 55 women, with an average age of 36.3 years and length of employment varying from one month to approximately 33 years. The sample was divided between 66 correctional officers and 30 with other professional titles, and half of the participants had completed the correctional officer training. The survey consisted of background questions and questions related to safety and security. After the data was analyzed, the results showed that correctional employees felt both safe and secure to a certain, high and very high extent. Women reported that they feel safer and more secure in the workplace to a greater extent than men. No significant relationships were found between length of employment and perceived security and safety, controlled for gender, basic education and age. The conclusions drawn were that correctional staff generally feel safe and secure in the workplace, but that women exhibit higher perceived security and safety than men.

Key words: correctional staff, swedish prison and probation service, safety, security, length of employment, gender, age, correctional officer training

Innehållsförteckning

Trygghet och säkerhet för kriminalvårdsanställda	1
Begreppsdefinition	2
Faktorer som kan påverka upplevd trygghet och säkerhet	2
Teori	5
Den föreliggande studien	7
Syfte och frågeställningar	7
Metod	7
Deltagare	8
Material	9
Procedur	11
Etik	13
Statistisk analys	14
Resultat	15
Upplevd trygghet och säkerhet	16
Könsskillnader	16
Anställningslängd	17
Diskussion	18
Upplevd trygghet och säkerhet	18
Könsskillnader	20
Anställningslängd	21
Styrkor och begränsningar	23
Implikationer för praktiskt arbete och framtida forskning	25
Slutsats	27
Referenslista	29
Bilagor	32
Bilaga 1	32
Bilaga 2	34

Trygghet och säkerhet för kriminalvårdsanställda

Trygghet och säkerhet för anställda är centrala aspekter i arbetsmiljön inom Kriminalvården, särskilt i miljöer där risken för hot och våld är hög (Kriminalvården, 2024, s. 10).

Kriminalvården är en myndighet som ansvarar för fängelse, häkte och frivård i Sverige.

Myndighetens uppdrag är komplext och arbetar med att förebygga brott och återfall av brott genom vård och rehabilitering av klienter. Kriminalvården bidrar på detta sätt till att säkerställa trygghet och säkerhet i samhället (Kriminalvården, 2024, s. 4). Anstalterna i Sverige är uppdelade i tre säkerhetsklasser. Att en anstalt har säkerhetsklass 1 innebär den högsta av tre möjliga. Dessa anstalter är utrustade för att kunna hantera intagna som bedöms vara de mest riskfyllda (Kriminalvården, u.å.-d). Utmaningarna har dock ökat de senaste åren för Kriminalvården, där den växande klientpopulationen har lett till platsbrist på häkten och anstalter. Platsbristen leder inte bara till påfrestande arbetsmiljö för personalen, utan kan även tänka sig kopplas till en upplevd otrygghet och osäkerhet, eftersom både hög arbetsbelastning och trängsel skapar stress och ökar risken för konflikter mellan personal och klienter (Kriminalvården, 2024, s. 10-11).

I Kriminalvårdens årsredovisning (2024, s. 74) framkommer information om att nya medarbetare upplever en större osäkerhet inför att arbeta klientnära. Denna osäkerhet beskrivs kunna bero på brist på erfarna medarbetare. Bristen på erfaren personal tros dels bero på omfattande nyrekryteringar samt en ökad andel personalavgångar (Kriminalvården, 2024, s. 69). Samtidigt ökar utsattheten för hot och våld i tjänst (Jerre, 2009) och detta gäller även inom kriminalvården där anställda utsätts för våld, hot och trakasserier (Brottsförebyggande rådet [Brå], 2006, s. 6-7). Enligt fackförbundet STs arbetsmiljöundersökning (2024, s. 4) utsattes 37 procent av medlemmarna för hot och våld på arbetsplatsen under det senaste året (Fackförbundet ST, 2024). Brottsförebyggande rådet (2006, s. 7) menar att den mest utsatta positionen inom kriminalvården är kriminalvårdare. Cirka 40 procent av andelen kriminalvårdare har blivit utsatta för våld, trakasserier eller hot på arbetsplatsen (Brå, 2006, s. 7), vilket kan påverka de anställdas känsla av säkerhet. Utsattheten kan även variera beroende på olika faktorer som ålder (Brantingham & Brantingham, 1995; Haynes m.fl., 2020; Palmen m.fl., 2022), kön (Franklin & Franklin, 2009; Gordon m.fl., 2013; Haynes m.fl., 2020; Palmen m.fl., 2022; Wright & Saylor, 1991) och anställningslängd (Brantingham & Brantingham, 1995; Franklin & Franklin, 2009; Gordon m.fl., 2013). Utifrån tidigare forskning har kvinnor rapporterat en högre grad av rädsla och oro i jämförelse med män. Detta kan förklaras både av fysisk sårbarhet och sociala normer (Franklin & Franklin, 2009;

Gordon m.fl., 2013). Känslan av osäkerhet och fara på arbetsplatsen kan leda till negativa konsekvenser som lägre arbetstillfredsställelse och emotionell utmattning. Dessa aspekter försämrar inte bara arbetsmiljön, utan gör det också svårare eller till och med omöjligt för kriminalvårdare att utföra sitt arbete på ett effektivt sätt (Haynes m.fl., 2020). Otrygghet i arbetet, särskilt i högriskmiljöer som kriminalvården, kan leda till negativa konsekvenser som stress, emotionell utmattning, sekundärt trauma och lägre arbetstillfredsställelse (Rhineberger & Mach, 2022). Dessa faktorer påverkar inte bara arbetsmiljön, utan kan även försvåra eller omöjliggöra att utföra arbetet effektivt.

Sveriges riksdag och Sveriges justitieminister Gunnar Strömmer understryker att det är av central betydelse att kriminalvårdsanställda upplever sin arbetsplats som trygg och säker (Sveriges riksdag, 2022). Trots detta verkar det finnas en kunskapslucka i tidigare forskning gällande kriminalvårdsanställda utöver kriminalvårdare som också arbetar klientnära, däribland produktionsledare, lärare och klienthandläggare. Det verkar även råda bristfällig forskning på hur anställningslängd påverkar de anställdas upplevda trygghet och säkerhet. Mot bakgrund av detta syftar studien till att undersöka hur kriminalvårdsanställda som arbetar klientnära, på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 i Sverige, upplever sin trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Samt om det finns könsskillnader i den upplevda tryggheten och säkerheten. Vidare ämnar studien att undersöka om det finns ett samband mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder.

Begreppsdefinition

Trygghet och säkerhet är centrala begrepp i rådande studie. Begreppen är komplexa och till viss del överlappande men de går att särskilja på. Svenska akademins ordbok definierar trygghet som ett tillstånd av att vara trygg eller fri från fara eller oro (Svenska akademins ordbok, 2008). Vidare definieras säkerhet som ett tillstånd av att vara fri från fara eller risk (Svenska akademins ordbok, 2001). Skillnaden mellan orden ligger främst i dess fokus. Trygghet handlar om en känsla eller en upplevelse medan säkerhet handlar om konkreta fakta och faktiska åtgärder (Urban Utveckling, u.å).

Faktorer som kan påverka upplevd trygghet och säkerhet

Anställningslängd. Sambandet mellan anställningslängd och individers upplevda säkerhet och trygghet på arbetsplatsen verkar det för tillfället finnas bristfällig litteratur på. Däremot tar brottsförebyggande rådet (2006, s. 20) upp anställningslängd som en potentiellt

bidragande faktor som påverkar i vilken utsträckning kriminalvårdspersonal utsätts för hot och våld, där kortare anställningslängd förknippas med högre risk för hot och våld. Eftersom tidigare utsatthet kan påverka personers trygghetskänsla (Heber, 2007), skulle även detta kunna gälla personalens upplevda trygghet och säkerhet inom kriminalvården. Det finns dock internationell forskning som endast funnit svaga samband eller inga samband alls mellan tidigare utsatthet för brott och rädsla för brott (Heber, 2007). För kriminalvårdare i Sverige har en effekt identifierats där individens hierarkiska position avanceras ju längre anställningen en individ har (Nylander m.fl., 2008). Däremot tyder inte detta på att upplevd säkerhet är kopplat med vilken position individen har på arbetsplatsen, men det antyder till en viss respekt som i sin tur eventuellt kan påverka.

En studie på amerikanska kriminalvårdare identifierade att ju längre anställningstid inom kriminalvården, i kombination med att de anställda upplever de intagna som ordningsbrytande, hade ett samband med hur problematisk de ansåg att verbalt och fysiskt övergrepp från de intagna var. De med längre anställningslängd var alltså mer benägna att se det som allvarligt (Haynes m.fl., 2020). Detta behöver inte indikera att kriminalvårdsanställda känner sig mindre trygga eller säkra på arbetsplatsen, utan snarare bidra till tydligare insikt om vad som eventuellt kan utmana säkerheten på arbetsplatsen.

Högre genomsnittlig anställningslängd inom den egna arbetsgruppen har även visat sig ha positiva effekter på den subjektiva säkerheten hos personal inom kriminalvård (Palmen m.fl., 2022). Detta konstateras i en studie utförd på nederländska fängelser som fann att anställda inom arbetsgrupper med högre genomsnittlig arbetserfarenhet också upplevde högre nivåer av säkerhet. Detta innebär att längre anställningslängd för individen inte nödvändigtvis resulterar i högre känsla av säkerhet då det är erfarenheten över arbetsgruppen som visade sig vara avgörande. Exempelvis kan en oerfaren anställd uppleva högre säkerhet i en erfaren arbetsgrupp och vice versa.

Utbildning inom arbetet. Kriminalvården (u.å.-b) utbildar sin personal till kriminalvårdare genom en så kallad grundutbildning. På grundutbildningen läggs fokus dels på rollen som statlig tjänsteperson samt kriminalvårdens värdegrund, och dels på arbetsmetoder kring säkerhet. De belyser att de anställda lär sig hur de ska bemöta klienter på ett säkert och humant sätt (Kriminalvården, u.å.-b). Övrig personal inom kriminalvården kan också få utbildning, men som är anpassad för den specifika rollen (Kriminalvården, 2024, s. 30). På ett internationellt plan har arbetsrelaterad utbildning och upplärning inom kriminalvård associerats med lägre nivåer av upplevd rädsla för att bli utsatt för brott samt högre upplevd säkerhet på arbetsplatsen (Griffin, 2001; Lai m.fl., 2012).

Kön. Könsfördelningen bland kriminalvårdare i Sverige är idag relativt jämn, med en något större andel män. Vad gäller andra yrkesgrupper som arbetar klientnära är könsfördelningen något snävare. Exempelvis är produktionsledare en mansdominerad yrkesroll medan lärare är ett kvinnodominerat yrke inom kriminalvården (Kriminalvården, 2024, s. 87-88). Enligt Brottsförebyggande rådet (2006, s. 6-7) är våld och hot mot kriminalvårdens personal ett återkommande problem. Kriminalvårdens arbetsmiljö präglas av en hög risk, där exponering för våld och hot kan påverka personalens känsla av trygghet och säkerhet negativt. Dessa risker beskrivs vara särskilt påtagliga för yngre män och en del av förklaringen till detta kan vara att de ofta saknar både erfarenhet och tillräckligt stöd för att hantera klientnära arbete (Brå, 2006, s. 6 & 8).

En större del av litteraturen på otrygghet och rädsla visar att kvinnor generellt rapporterar högre nivå av rädsla och oro för att bli utsatt (Gordon m.fl, 2013). Denna otrygghet och rädsla kan delvis relateras till faktorer som fysisk styrka eller kompetens. En studie fokuserar på könsskillnaderna för de som arbetar inom kriminalvården med säkerhetsuppgifter. Män är överrepresenterade i roller med säkerhetsansvar och detta kan medföra att kvinnor ställs inför andra typer av hotbilder eller utmaningar i sin yrkesroll. En ytterligare förklaring för hur kvinnor och män ser på hot och risk i arbetslivet kan finnas i kulturella normer och socialisering (Nylander m.fl., 2008). Kön är en relevant faktor i kriminalvårdens kontext, där arbetsmiljön präglas av en kombination av hög risk och komplexa maktrelationer mellan personal och intagna. Studien belyser vikten av att ta hänsyn till kön och vikten av att identifiera och skilja köns effekter från andra faktorer som påverkar upplevd trygghet och säkerhet. Detta eftersom studien inte enbart handlar om fysiska faktorer utan även sociala och psykologiska aspekter, som visar tydliga samband med upplevd trygghet och säkerhet, eftersom samtliga aspekter rör känslor av risk eller hot (Haynes m.fl., 2020).

Wright och Saylor (1991) undersöker relationen mellan kön och upplevd fara bland kriminalvårdare och identifierar att kvinnliga anställda upplever risk för våld och övergrepp i högre utsträckning. Resultaten visar att det finns könsmissiga skillnader i vad som påverkar upplevelsen av trygghet och fara, och detta gör att studien belyser vikten av att inkludera kön som en variabel i forskning om kriminalvårdspersonalens säkerhet (Wright & Saylor, 1991). Avslutningsvis finns det även forskning som visar att kön spelar en viktig roll i upplevelsen av trygghet, där kvinnor ofta rapporterar högre nivåer av rädsla, särskilt i miljöer med hög fysisk risk (Franklin & Franklin, 2009; Gordon m.fl., 2013).

Ålder. Faktorer som visat sig kunna påverka upplevd rädsla för brott är ålder eller fysisk sårbarhet (Brantingham & Brantingham, 1995). Detta kan kopplas till upplevelsen av trygghet eller säkerhet, där äldre individer ofta känner sig mer sårbara och har mindre kontroll över sin omgivning, vilket kan förstärka känslan av otrygghet. Det är även vanligt att äldre uttrycker hög rädsla för brott, trots generellt låg risk för utsatthet. Samtidigt som unga vuxna har en omvänd situation där de uttrycker låg rädsla för brott men i själva verket har en hög risk för utsatthet (Brantingham & Brantingham, 1995). För unga vuxna kan den låga rädslan för brott förklaras av en högre tilltro till sin egen förmåga att hantera riskfyllda situationer, vilket bidrar till en högre upplevelse av säkerhet trots den faktiska risken. Ju mer sårbarhet och mindre kontroll en individ upplever sig ha över situationen, desto högre är rädslan. Alltså kan både subjektiva och objektiva faktorer som påverkar individens känsla av säkerhet och kontroll ses som nära sammankopplade med upplevd trygghet (Brantingham & Brantingham, 1995; Woolredge & Steiner, 2016). Äldre kriminalvårdare kan vara mer medvetna om hotfulla situationer och mindre benägna att ta risker på sin arbetsplats som i sin tur påverkar kriminalvårdares upplevda säkerhet (Rhineberger & Mack, 2022).

Högre ålder har även visat sig ha ett samband med att uppleva verbala samt fysiska övergrepp på personal inom anstalt som mer problematiskt (Haynes m.fl., 2020). Detta kan tolkas som att äldre individer ser på incidenter mer allvarligt och därmed kan det potentiellt leda till att uppfatta miljön som mindre säker. Det finns dock inget i angiven studie som fastställer ett samband mellan upplevd säkerhet och ålder men synen på incidenter kan trots det anses relevant.

Teori

För att förstå hur könsskillnader kan påverka kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet på arbetsplatsen har Raders (2012) hypotes om sexuella övergrepp, socialiseringsprocessen och fysisk sårbarhet samt Nylanders (2008) hierarkiska positioner, använts som teoretiska utgångspunkter i föreliggande studie.

Hypotes om sexuella övergrepp. Enligt hypotesen om sexuella övergrepp är kvinnors rädsla för brott starkt kopplad till en övergripande rädsla för sexuella övergrepp. Denna rädsla har en så kallad spridningseffekt, vilket innebär att den inte endast påverkar upplevd risk för sexuella övergrepp, utan även förstärker kvinnors generella rädsla för andra typer av brott (Wilcox m.fl., 2006). Hypotesen antyder att detta inte enbart är begränsad till specifika hot, utan att kvinnors generella uppfattning om trygghet och säkerhet kan påverkas av underliggande rädslor för sexuella övergrepp. Detta kan bidra till att förklara varför

kvinnor i kriminalvården potentiellt upplever större oro än män, även när de utsätts för liknande arbetsförhållanden.

Socialiseringsprocessen. Denna process förklarar vidare att kvinnor socialiseras till tron att de är mer utsatta för brott och att de behöver anpassa sitt beteende för att minska risken för viktimering (Gardner, 1989; Hollander, 2001). Kvinnor uppfattar sig själva som fysiskt sårbara, vilket förstärks av normer som framhäver att män är nödvändiga för att skydda kvinnor från potentiella hot. Denna socialisering kan påverka kvinnors trygghetskänsla, särskilt i miljöer där de möter hotfulla situationer.

Fysisk sårbarhet. Fysisk sårbarhet syftar till personers föreliggande fysiska förutsättningar att försvara sig gentemot potentiella förövare. Det kan exempelvis handla om att kvinnor och äldre generellt sett har annorlunda förutsättningar än unga män, vilket gör att de känner sig mer sårbara (Rader, 2012).

Hierarkiska positioner. Att etablera trygghet och säkerhet är särskilt viktigt i en arbetsmiljö som kriminalvården, där riskfyllda och krävande situationer är en del av vardagen (Kriminalvården, 2024, s. 10). Nylander m.fl. (2008) framhåller faktorer som kan påverka kriminalvårdares upplevelse av säkerhet och att sambandet med anställningslängd är faktorer som informell arbetskultur, arbetsbelastning och relationer med kollegor och intagna. Ytterligare en följd av detta blir, enligt kriminalvårdsanställda, att de olika avdelningarna skapar sina egna hierarkier som kan äventyra säkerhetsarbetet. Den personal som arbetat längst kan betraktas som "ledare" och detta kan motverka förändringar som kan behövas för en bättre säkerhetskultur, eftersom de i större utsträckning följer äldre och traditionella normer (Nylander m.fl., 2008).

Däremot för nyanställda kan kortare anställningslängd innebära större osäkerhet i relation till arbetsuppgifter och en mer utsatt position i kriminalvårdens hierarki. Nyanställd personal får även mindre prestigefyllda arbetsuppgifter och har svårare att navigera i arbetsplatsens dynamik, i jämförelse med de som arbetat under längre tid (Nylander m.fl., 2008). Detta i sin tur kan påverka upplevelse av trygghet. En lägre position i hierarkin för nyanställda innebär också att de har mindre auktoritet att påverka beslut och åtgärder, som skulle påverka känslan av osäkerhet i hotfulla situationer. Utifrån studiens syfte att undersöka hur kriminalvårdsanställda på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 upplever sin trygghet och säkerhet på arbetsplatsen, kan dessa teorier och mekanismer ge en förståelse för om det finns några könsskillnader eller hur anställningslängden skulle påverka detta samband.

Den föreliggande studien

Den aktuella studien har valt att undersöka personal som arbetar klientnära på manliga anstalter med säkerhetsklass 1. Att arbeta klientnära har i denna studie definierats som “om ditt dagliga arbete innebär kontakt med klienter”, vilket innebär personal som dagligen har kontakt med intagna. Klienter och intagna likställs i studien och är personer som sitter i fängelse (Kriminalvården, u.å.-a). Personer som arbetar klientnära kan dels vara kriminalvårdare men även exempelvis utredare, klienthandläggare, lärare, sjuksköterskor, psykologer, programledare eller produktionsledare (Kriminalvården, u.å.-c). Det verkar finnas en kunskapslucka främst vad gäller anställningslängd och personal som arbetar klientnära men inte som kriminalvårdare. Det saknas även tidigare forskning som undersöker anställningslängd som samband, kontrollerat för kön, ålder och grundutbildning. Utifrån den rådande kunskapslucka som redogjorts för har syfte och frågeställningar formulerats som presenteras i nedanstående avsnitt.

Syfte och frågeställningar

Syftet med studien är att undersöka hur kriminalvårdsanställda som arbetar klientnära, på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 i Sverige, upplever sin trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Samt om det finns könsskillnader i den upplevda tryggheten och säkerheten. Vidare ämnar studien att undersöka om det finns ett samband mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder. Genom att studera detta strävar studien mot att nå en bredare förståelse för vad som kan påverka kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Utifrån detta kommer studien utgå från följande frågeställningar:

1. I vilken utsträckning upplever kriminalvårdsanställda som arbetar klientnära på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 i Sverige sig trygga och säkra på arbetsplatsen?
2. Finns det några könsskillnader i hur kriminalvårdsanställda upplever sin trygghet och säkerhet?
3. Finns det ett samband mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder?

Metod

Studien har använt sig av en kvantitativ ansats för att besvara studiens syfte och frågeställningar. Genom att använda sig av en kvantitativ ansats kan en analys av data och en

systematisk insamling användas för att mäta skillnaderna i kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet (Silverman, 2020, s. 6). Studien har baserat sitt datamaterial på en tvärsnittsdesign, där en webbaserad enkät samlades in under ett och samma tillfälle (Bryman, 2018, s. 87). Denna metod grundar sig i studiens syfte och valdes för att kunna identifiera mönster, skillnader och samband mellan anställningslängd och kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet. Målet var att kunna generalisera resultaten till en bredare population och därför ansågs enkät vara det mest lämpade och tidseffektiva alternativet att få in så stort och brett urval som möjligt (Bryman, 2018, s. 87). Studiens *beroende* variabler är trygghet och säkerhet, och den *oberoende* variabeln är kön på frågeställning två och anställningslängd på frågeställning tre. Varpå studiens kontrollvariabler är kön, ålder och grundutbildning på frågeställning tre.

Deltagare

Individer som under det senaste året arbetat som kriminalvårdsanställd, klientnära på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 i Sverige var deltagare i studien. Deltagarna rekryterades genom ett strategiskt urval vilket innebär att forskarna selektivt väljer deltagare baserat på specifika kriterier som bedöms vara relevanta för att uppfylla studiens syfte (Kraska m.fl., 2021, s. 183). Enkäten delades på sociala medier som LinkedIn och Facebook. På Facebook publicerades enkäten på forskarnas privata profiler, samt i gruppen “Dom kallar oss studenter”. Valet att inkludera gruppen för studenter motiveras av att många studenter har extrajobb på anstalter och därmed tillhör målgruppen för studien. Deltagarna rekryterades även genom att forskarna själva tog kontakt med personer som arbetar inom Kriminalvården, både på Facebook och genom att dela ut QR-koder (samt länk) på plats. Urvalet bestod av 96 (*N*) personer efter att ett bortfall exkluderats, varav 41 män (42,7 procent) och 55 kvinnor (57,3 procent). Medelåldern för respondenterna var 36,3 år och hälften av respondenterna (48 stycken) hade svarat att de hade genomfört grundutbildningen. Eftersom studien inte enbart ämnar att undersöka kriminalvårdare, utan även kriminalvårdsanställdas, upplevda trygghet och säkerhet var en av frågorna i enkäten vilken yrkestitel deltagarna hade. Fördelningen mellan yrkeskategorierna var ojämn med 66 kriminalvårdare (68,8 procent) och 30 anställda med “annan yrkestitel” (31,3 procent). Vad gäller anställningslängd hade deltagaren med längst anställningslängd arbetat i 33 år och 6 månader och personen med kortast anställningslängd hade arbetat 1 månad. Medelvärdet på anställningslängd var cirka fem år, $M = 60,4$ (månader).

Bortfall. Enkäten var utformad så att deltagarna behövde besvara samtliga frågor, detta för att minimera bortfallet. Men deltagarna kunde när som helst avbryta deltagandet i enkäten. En respondent exkluderades eftersom individen fyllde i att denne inte arbetar eller arbetat klientnära de senaste året på manlig anstalt säkerhetsklass 1, detta resulterade i ett internt bortfall. Det externa bortfallet är svårt att helt och hållet säkerställa då enkäten dels delats ut via QR-koder och sociala medier. Detta kan påverka studiens validitet både negativt och positivt. Dels negativt då det kan ha varit potentiella respondenter som valde att inte delta, dels positivt då individer som inte uppfyller kriteriet kan ha identifierat detta och därmed valt att avstå från att fullfölja enkäten, vilket stärker relevansen hos de kvarvarande svaren (Bryman, 2018, s. 89-90). Det externa bortfallet som däremot går att säkerställa är de personer som valt att påbörja att svara på enkäten men valt att avbryta den och inte skicka in sina svar. Det var 116 personer som påbörjade enkäten och 97 respondenter som avslutade den, vilket innebär ett externt bortfall på 19 personer.

Material

Studiens huvudsakliga datainsamlingsverktyg var en webbaserad enkät för att mäta upplevd trygghet och säkerhet. Användandet av enkäten underlättar processen, gör enkäten mer lättillgänglig och är både kostnads- och tidseffektiv (Bryman, 2018, s. 87). Enkäten utformades i ORU-Survey som är en tjänst som studenter på Örebro Universitet har möjlighet att använda (Örebro universitet, 2022).

Den webbaserade enkäten bestod av tre sidor och sammanlagt 22 frågor, där den första sidan inleds med sex frågor kring respondentens bakgrund (kön, ålder, yrkestitel, eventuell genomförd utbildning och anställningslängd). En inledande fråga var "Har du arbetat klientnära på en manlig anstalt med säkerhetsklass 1 under det senaste året? Med klientnära menas om ditt dagliga arbete innebär kontakt med klienter." Svarsalternativet på detta var "Ja" eller "Nej". De som svarade nej på denna fråga är inte relevanta i denna studien och registrerades därför som bortfall. För frågan om juridiskt kön fanns det enbart två svarsalternativ, "Man" och "Kvinna". Inget ytterligare alternativ fanns med då denna studie endast ämnar att undersöka juridiskt kön.

På den andra sidan av enkäten fick respondenten svara på sju frågor som handlade om säkerhetsfrämjande åtgärder och till sist på den tredje sidan fick respondenterna svara på nio frågor som handlade om trygghetsskapande faktorer. De säkerhetsskapande och trygghetsskapande frågorna var upplagda på liknande sätt i enkäten. De inleddes med en definition av säkerhet och trygghet, så respondenten fick en uppfattning kring hur begreppen

definieras i denna undersökning. Sedan fick deltagarna svara på frågan “I vilken utsträckning känner du dig trygg/säker på arbetsplatsen?”. Dessa svarsalternativ bestod av en likert-skala från “Inte alls” till “I mycket hög utsträckning”. Sedan följde fråga åtta “Hur upplever du att din säkerhet påverkas av följande” och fråga tio “Hur upplever du att din trygghet påverkas av följande” som syftade till att mäta olika aspekter av upplevd trygghet och säkerhet som sedan kombinerades till index. Skalan som användes till dessa frågor var en femgradig likert-skala, där deltagarna graderade sina upplevelser från “Mycket positivt” som hade värdet 1, till “Mycket negativt” som hade värdet 5. En likert-skala används som ett bedömningsverktyg, vanligtvis utformat med fem till sju svarsalternativ (Borg & Westerlund, 2020, s. 33). För en komplett beskrivning av enkäten, se Bilaga 1. Fråga åtta och tio i enkäten innehåller som tidigare nämnt flertalet frågor gällande specifika åtgärder för säkerhet och specifika faktorer för trygghet. Dessa grundar sig i *Crime Prevention Through Environmental Design* (CPTED), *crime generators* och *crime attractors* samt tidigare forskning. CPTED är en teori inom ramen för situationell brottsprevention som belyser hur den fysiska miljön kan påverka både faktiska risker och individers upplevelse av trygghet (Brottsförebyggande rådet, 2023). Ena principen i teorin är övervakning, som handlar om att minska upplevd otrygghet genom användning av kameror, förbättrad belysning eller förbättrad sikt (Brottsförebyggande rådet, 2023). Konceptet *crime generators* och *crime attractors* beskriver hur vissa platser, beroende på deras utformning och funktion, kan attrahera eller skapa brottslighet. *Crime generators* är områden som genererar brott på grund av höga flöden av interaktioner och människor (Brantingham & Brantingham, 1995). Exempel på detta kan vara öppna korridorer eller gemensamma utrymmen på anstalter. *Crime attractors* är platser som lockar individer att begå brott på grund av att möjligheten uppstår (Brantingham & Brantingham, 1995). På anstalter kan detta vara där kamerabevakning inte finns eller andra platser med bristfälliga säkerhetsåtgärder. Några av faktorerna kopplade till trygghet har sin grund i tidigare forskning. Bland annat nämner Woolredge och Steiner (2016) att kriminalvårdsanställdas upplevda säkerhet kan påverkas av relationen till kollegor, och Ricciardelli m.fl. (2024) beskriver vikten av organisatoriskt stöd.

De två indexen för upplevd säkerhet och trygghet, som konstruerades av underfrågorna till enkätfråga åtta respektive tio, skapades genom att addera alla svarsvärden från respektive fråga från värde 1 till 5 (Mycket positivt till ”Mycket negativt”). Därmed skapades summativa index då summan av dessa bildade ett nytt värde som stod för upplevd säkerhet respektive trygghet.

Eftersom frågorna till indexet utformades av forskarna själva och inte baserades på ett tidigare validerat mätinstrument, kan det påverka studiens begreppsvaliditet negativt (Bryman, 2018, s. 73). I början av enkäten fick deltagarna ta del av ett missivbrev där information om studiens syfte, hur enkäten är uppbyggd, att deltagandet i enkäten är frivilligt och att samtliga deltagare är anonyma. Det framgick även hur datan kommer att hanteras, att samtycke behövdes fyllas i för att kunna börja enkäten och kontaktuppgifter till de ansvariga för enkäten som deltagarna hade möjlighet att kontakta (Bryman, 2018, s. 170). För fullständigt missivbrev se Bilaga 2.

Innan enkäten skickades ut genomfördes en granskning av frågorna av utomstående för att säkerhetsställa tydlighet och relevans. Individerna som deltog var både det tänkta urvalet, anställda på manliga anstalter med säkerhetsklass 1, och individer som aldrig arbetat inom Kriminalvården. Detta för att säkerställa frågornas relevans samt att frågorna var enkla att förstå för respondenterna. Efter feedback behövdes inget i enkäten ändras, utan alla frågor uppfattades som forskarna avsett. Genom att göra detta stärks studiens kvalitet och bidrar till att öka både enkätens validitet och reliabilitet (Bryman, 2018, s. 72-73). Denna granskning av enkätens frågor bidrog till en ökad reliabilitet genom att säkerhetsställa att frågorna tolkades på samma sätt av olika individer, vilket minskade risken för missförstånd och subjektiva tolkningar. Genom att inkludera både individer från det tänkta urvalet och personer utan erfarenhet samt individer som arbetar inom kriminalvården gavs en bredare förståelse för hur frågorna uppfattades, oavsett bakgrund. Detta minskade risken för potentiella systematiska fel som annars kunde ha påverkat resultaten. Att inga ändringar behövde göras efter feedbacken indikerar att frågorna var tillräckligt tydliga och konsistenta för att mätas på ett pålitligt sätt, vilket stärker enkätens förmåga att reproducera samma resultat vid upprepade mätningar (Bryman, 2018, s. 72-73).

Procedur

Den webbaserade enkäten konstruerades under två veckors tid och innan utskick godkändes den av forskarnas handledare. Rekrytering av respondenter gjordes främst via sociala medier. Länken till enkäten delades på LinkedIn och Facebook. På Facebook delades den dels på forskarnas privata profiler, och dels i gruppen *Dom kallar oss studenter*. Inläggen gjordes delningsbara för att möjliggöra ytterligare spridning. Forskarna tillfrågade även personer de visste arbetade inom kriminalvården på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 om de hade möjlighet att dela enkäten till sina kollegor. Sist skrevs QR-koder (tillsammans med länken)

ut och delades ut till personer forskarna också visste arbetade på manliga säkerhetsklass 1-anstalter. Detta för att nå ut till personer som eventuellt inte skulle nås via sociala medier.

Webbenkäten publicerades den 3 december och samma dag delades länken på sociala medier. Kommande dagar delades enkäten via chattar och QR-koder till personer inom kriminalvården. Enkäten var öppen för respons under cirka två veckors tid och stängdes den 16 december. När eventuella deltagare öppnade enkäten visades ett missivbrev som bland annat innehöll information om studiens syfte och etiska riktlinjer (se bilaga 2). Efter detta fick de eventuella deltagarna möjlighet att samtycka eller inte samtycka till medverkan. Om respondenterna samtyckte öppnades själva enkäten och om de valde att inte samtycka så avslutades medverkan och inga frågor visades. I missivbrevet stod det ungefär hur lång tid enkäten förväntas ta att besvara (2-3 minuter), men deltagarna hade hur mycket tid de ville. I samband med missivbrevet informerades respondenterna om studiens syfte och procedur.

När datan var insamlad användes statistikprogrammet Jamovi för att sammanställa och analysera datan. Trygghet och säkerhet utgjorde beroende variabler för samtliga frågeställningar. Kön var oberoende variabeln på frågeställning två. På frågeställning tre var den oberoende variabeln anställningslängd och kontrollvariablerna var kön, grundutbildning och ålder. Anställningslängd kodades om för att möjliggöra den statistiska analysen. I enkäten fanns det två separata fält där respondenterna kunde fylla i hur lång anställningslängd de har, ett fält för antal år och ett fält för antal månader, enbart med numeriska värden. Genom detta upplägg fick studien fram så detaljerade svar som möjligt för att undersöka studiens frågeställning om anställningslängd. Resonemang kring att endast ha med svarsalternativ i år eller månader fördes men avfärdades. Om endast svarsalternativ i år hade funnits med hade risken varit att personer som arbetat en månad eller tio månader hamnat i samma kategori, vilket hade kunnat ge missvisande svar. Om svarsalternativet endast hade varit i antal månader hade det funnits en risk för att respondenterna inte orkat räkna ut det och valt att inte svara på enkäten. Även resonemang kring att ha färdiga kategorier, som exempelvis mindre än ett år eller 1-5 år, fördes men avfärdades eftersom forskarna ville ha in exakta svar. Därför kodades variabeln för anställningslängd om manuellt av forskarna genom att antalet år och månader kombineras till en total längd i månader.

För frågeställning två och tre skapades två index, ett för upplevd säkerhet och ett för upplevd trygghet. Indexet på upplevd säkerhet består av svaren på underfrågorna till fråga åtta: "Hur upplever du att din säkerhet påverkas av följande" och indexet på upplevd trygghet består av svaren på underfrågorna till: fråga tio "Hur upplever du att din trygghet påverkas av följande". Exempel på dessa underfrågor kunde vara "kamerabevakning", "upplysta och

öppna lokaler”, ”stöd från chef/ledning” och ”din fysiska styrka”. Se fråga åtta och tio under Bilaga 1 för samtliga underfrågor. Indexet för upplevd säkerhet bestod av sex underfrågor vilket innebar att minsta värde var 6 och högsta värde var 30. Indexet för upplevd trygghet bestod av åtta underfrågor vilket innebar att minsta värde var 8 och högsta värde var 40. Innan dessa frågor adderades var omvända frågor tvungna att inverteras för att hålla samma riktning. Exempel på frågor som inventerades är ”mörka och trånga lokaler” samt ”dålig stämning i arbetsgruppen”. För att sedan kontrollera den interna konsistensen av indexen undersöktes Cronbach’s alfa. Index för upplevd säkerhet visade en Cronbach’s alfa på $\alpha=0,389$ och index för upplevd trygghet visade en Cronbach’s alfa på $\alpha=0,473$. Detta anses vanligtvis vara kritiskt låga nivåer (Bryman, 2018, s. 209), men med tanke på de olika underliggande aspekterna som innefattas samt det teoretiska underlaget beskrivet ovan togs beslutet om att använda de två indexen. Detta medför dock ett krav på försiktighet i tolkningen av resultat.

Etik

I missivbrevet (se Bilaga 2) informerades deltagarna om de forskningsetiska principerna i enlighet med de som beskrivs av Vetenskapliga rådet (2017) och Bryman (2018, s. 170-171). Det är fyra krav som bör tas i beaktning vid utförande av svensk forskning, dessa är; informationskravet, nyttjandekravet, samtyckeskravet och konfidentialitetskravet.

Med *informationskravet* menas att forskarna har skyldighet att informera deltagarna om studiens syfte, moment och vad deras roll i studien innebär (Vetenskapsrådet 2017). Innan deltagarna hade möjlighet att öppna webbenkäten presenterades missivbrevet. Där återfanns information om studiens syfte, att deltagande är frivilligt samt hur respondenten gör för att avbryta medverkan, vad medverkan innebar och hur uppgifter skulle behandlas. Information om att det inte gick att avbryta medverkan efter att enkäten var inskickad framgick även. Detta eftersom identifiering av enskilda individer inte är möjligt. *Nyttjandekravet* handlar om att all insamlad data endast ska användas i forskningssyfte (Bryman, 2018, s. 171; Vetenskapsrådet 2017). Den data som samlats in får alltså inte användas någon annanstans än i föreliggande studie. Datan får varken lånas ut eller användas i kommersiellt syfte. Den får inte heller användas i åtgärder eller beslut som skulle kunna komma att påverka deltagarna. Det tredje kravet, *samtyckeskravet*, handlar om att eventuella deltagare själva har rätt att välja sin medverkan (Bryman, 2018, s. 170; Vetenskapsrådet 2017). Samtyckeskravet har tagits i beaktning genom att respondenterna behövt godkänna sin medverkan genom att klicka på ”Jag samtycker”, alternativt ”Jag nekar samtycker” om personen inte vill medverka i studien.

Vid de fall där samtycke lämnas, startar enkäten, och vid de fall där samtycke inte medges, avslutas enkäten utan att några frågor visas. Det fjärde och sista kravet är *konfidentialitetskravet*. Detta krav berör hur deltagarnas uppgifter och andra uppgifter från rådande studie behandlas (Vetenskapsrådet 2017). All data från en studie bör behandlas med högsta möjliga konfidentialitet, detta bland annat genom att förvara all data utom räckhåll för utomstående (Bryman, 2018, s. 171). Som tidigare nämnt skapades webbenkäten i ORU-survey. Tjänsten är bunden till ett konfidentialitetsavtal och all data som inkommer måste behandlas med sekretess (Örebro universitet, 2024). Bortsett från att all data ligger på tjänsten ORU-survey så är det endast forskarna som har tillgång till enkäten och tillhörande data.

Etiska överväganden. Utöver de fyra etiska principerna finns andra etiska övervägande som är viktiga att ta i beaktande för att säkerställa ansvarsfull forskning. Inför uppbyggnaden av studien och enkäten fördes resonemang om att ämnet kan uppfattas som känsligt. Därför har enkätens frågor utformats på så sätt att fokus ligger på trygghet och säkerhet, och inte på otrygghet och osäkerhet. Detta för att undvika att väcka negativa känslor hos respondenterna. Det har även hanterats genom att säkerställa att deltagande var frivilligt och att deltagarnas identitet var helt anonymiserat.

Den föreliggande studien har valt att fråga efter juridiskt kön och inte vilket kön respondenten identifierar sig som. Svartalternativen har därmed endast bestått av "Man" och "Kvinna". Detta kan anses som problematiskt då det finns personer som upplever att deras könsidentitet inte överensstämmer med deras juridiska kön. Det kan leda till att personer som inte identifierar sig som sitt juridiska kön valt att inte besvara enkäten, vilket i sin tur kan leda till minskad representativitet och kan påverka studiens generaliserbarhet. Trots att detta kan medföra vissa begränsningar valdes denna utformning eftersom studien specifikt syftar till att undersöka juridiska kön.

Statistisk analys

De statistiska analyserna utfördes i statistikprogrammet Jamovi. Initialt togs deskriptiv data fram gällande respondenternas ålder, anställningslängd, kön, grundutbildning samt yrkeskategori (kriminalvårdare/annan yrkestitel) för att få en helhetsbild av urvalet. För att besvara studiens första frågeställning utfördes en frekvensanalys för att få fram deskriptiv statistik på hur deltagarna upplever sin trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Till detta användes enkätfrågorna "I vilken utsträckning känner du dig säker på din arbetsplats?" samt "I vilken utsträckning känner du dig trygg på din arbetsplats?".

För att besvara den andra frågeställningen utfördes oberoende t-test då målet var att identifiera eventuella könsskillnader i säkerhet respektive trygghet. Vid genomförande av oberoende t-test krävs det att vissa antaganden uppfylls (Navarro & Foxcroft, 2022, s. 269-270). Datan för den oberoende variabeln bör vara normalfördelad, vilket kontrollerades genom att ta fram värden för skewness och kurtosis och använda ± 2 som gränsvärden. Detta visade att de beroende variablerna var normalfördelade vilket innebär att det första antagandet uppfylldes. Därefter testades de beroende variablerna för homogen populationsvarians, det vill säga om variationen inom könen förhåller sig relativt lika till varandra, genom Levene's Homogeneity of Variances (Navarro & Foxcroft, 2022, s. 359-360). Detta test visade på icke-signifikanta resultat för både säkerhet och trygghet, vilket innebär homogen populationsvarians mellan könen och därmed uppfylls även detta antagande. Efter att ha kontrollerat dessa antaganden för de beroende variablerna utfördes Student's t-test. Se tabell 2 för samtliga tester. Eftersom totalt 2 tester utfördes för den andra frågeställningen så behövde den förutbestämda alfanivån ($\alpha = 0,05$) korrigeras. Detta gjordes för att minimera risken för typ 1-fel, det vill säga att upptäcka resultat som inte finns (Edling & Hedström, 2003, s. 135). Korrigeringen gjordes med hjälp av Bonferroni justering som görs genom att dividera den ursprungliga alfanivån med antalet tester, i detta fall 2. När detta hade gjorts blev den nya alfanivån $\alpha = 0,025$.

Studiens tredje frågeställning besvarades med hjälp av partiell korrelationsanalys. Eftersom variabeln *anställningslängd* inte var normalfördelad gjordes valet att använda Spearman's rangkorrelation och inte Pearson's, då Spearman's är anpassad för att hantera icke-normalfördelad data. Även på dessa analyser gjordes valet att Bonferroni justera alfanivån, på grund av antalet tester och därmed kunna minimera risken för typ 1-fel (Edling & Hedström, 2003, s.135). Den tidigare alfanivån ($\alpha = 0,05$) dividerades med två, eftersom två tester genomförts, och den nya alfanivån blev $\alpha = 0,025$ (Navarro & Foxcroft, 2022, s. 356).

Resultat

Syftet med studien var att undersöka hur kriminalvårdsanställda som arbetar klientnära, på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 i Sverige, upplever sin trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Samt om det finns könsskillnader i den upplevda tryggheten och säkerheten. Vidare ämnade studien att undersöka om det fanns ett samband mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder. Utifrån studiens syfte formulerades tre frågeställningar vars resultat presenteras nedan.

Upplevd trygghet och säkerhet

För att besvara studiens första frågeställning "I vilken utsträckning upplever kriminalvårdsanställda som arbetar klientnära på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 i Sverige sig trygga och säkra på arbetsplatsen?" utfördes en frekvensanalys för att få fram deskriptiv statistik. Frekvensanalysen berörde enkätfrågorna sju och nio; "I vilken utsträckning känner du dig säker på din arbetsplats?" respektive "I vilken utsträckning känner du dig trygg på din arbetsplats?". Efter att bortfallet exkluderats återstod totalt 96 respondenter, varav 66 var kriminalvårdare och 30 hade någon annan yrkestitel. På frågan om säkerhet visar resultatet att 22 personer uppgav att de känner sig säkra *i viss utsträckning*, 61 personer uppgav att de känner sig säkra *i hög utsträckning* och 13 personer uppgav att de känner sig säkra *i mycket hög utsträckning*. På frågan gällande trygghet visar resultatet att 22 personer uppgav att de känner sig trygga *i viss utsträckning*, 57 personer uppgav att de känner sig trygga *i hög utsträckning* och 17 personer uppgav att de känner sig trygga *i mycket hög utsträckning* (se Tabell 1). Ingen respondent har uppgett att de känner sig trygga/säkra i låg eller mycket låg utsträckning.

Tabell 1

Deskriptiv statistik för fråga sju och fråga nio, upplevd trygghet och säkerhet

	I viss utsträckning	I hög utsträckning	I mycket hög utsträckning
	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>	<i>n (%)</i>
<i>Säker</i>	22 (22,9)	61 (63,5)	13 (13,5)
<i>Trygg</i>	22 (22,9)	57 (59,4)	17 (17,7)

Not. *n* = Antal.

Könsskillnader

Studios andra frågeställning "Finns det några könsskillnader i hur kriminalvårdsanställda upplever sin trygghet och säkerhet?" besvarades genom oberoende t-test. Fördelningen mellan de juridiska könen var 41 män och 55 kvinnor. Efter Bonferroni-justering av alfavärdet ($p=0,025$) identifierades signifikanta könsskillnader i både upplevd säkerhet och trygghet. Kvinnor rapporterade en högre upplevelse av säkerhet ($M=9,91$; $SD=2,13$) jämfört

med män ($M=11,0$; $SD=2,09$), $t(94)=2,51$, $p=0,014$. Effektstorleken var medelstor, Cohen's $d=0,517$. På samma sätt rapporterade kvinnor en högre grad av trygghet ($M=14,16$; $SD=2,58$) än män ($M=16,2$; $SD=2,34$), $t(94)=4,06$, $p<0,001$. Effektstorleken var stor, Cohen's $d=0,838$.

Tabell 2

Könsskillnader gällande trygghet och säkerhet

Variabel	Män		Kvinnor		$t(94)$	p	Effektstorlek
	M	SD	M	SD			
Säkerhet	11,0	2,09	9,91	2,13	2,51	0,014	0,517
Trygghet	16,2	2,34	14,16	2,58	4,06	<0,001	0,838

Not. Not. M = Medelvärde, SD = Standardavvikelse, $t()$ = t-värde (frihetsgrader), p = p-värde. Effektstorleken mäts i Cohen's d .

Anställningslängd

För att besvara den sista frågeställningen: "Finns det ett samband mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder?" genomfördes två separata partiella korrelationsanalyser, en för säkerhet och en för trygghet. Analysen baserades på Spearman's rangkorrelation och använde kön, ålder och eventuell grundutbildning som kontrollvariabler. Efter justering av alfavärdet ($p < 0,025$) återfanns inga statistiskt signifikanta samband (se Tabell 3) varken mellan säkerhet och anställningslängd ($r_s=0,132$, $p=0,208$) eller trygghet och anställningslängd ($r_s=0,029$, $p=0,780$). Detta innebär att det inte kunnat påvisas något samband mellan anställningslängd och trygghet samt säkerhet, när kön, grundutbildning och ålder kontrollerats för.

Tabell 3*Partiell Korrelation - Säkerhet & Trygghet * Anställningslängd*

	Anställningslängd	
	<i>Spearman's rho</i>	<i>p</i> -värde
Säkerhet	0,132	0,208
Trygghet	0,029	0,780

Not. Kontrollerat för Kön, Grundutbildning och Ålder.

Diskussion

Syftet med den genomförda studien var att undersöka hur kriminalvårdsanställda upplever sin trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Utifrån studiens syfte utformades tre frågeställningar; (1) "I vilken utsträckning upplever kriminalvårdsanställda som arbetar klientnära på manliga anstalter med säkerhetsklass 1 i Sverige sig trygga och säkra på arbetsplatsen?", (2) "Finns det några könsskillnader i hur kriminalvårdsanställda upplever sin trygghet och säkerhet?" och (3) "Finns det ett samband mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder?". Resultatet visade att kriminalvårdsanställda generellt upplever en hög grad av trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Kvinnor rapporterade en högre grad av upplevd trygghet och säkerhet jämfört med män. Det återfanns inga statistiskt signifikanta samband mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder. Nedan följer en diskussion av studiens resultat utifrån tidigare forskning och teori. Slutligen kommer studiens styrkor och begränsningar att belysas och avslutningsvis kommer förslag på praktiska implikationer samt framtida forskning att lyftas.

Upplevd trygghet och säkerhet

Resultatet i föreliggande studie visar att kriminalvårdsanställda generellt upplever hög trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Detta skulle kunna bero på de säkerhetsåtgärder som finns vid anstalter med säkerhetsklass 1 där den höga säkerheten kan göra att personalen känner ökad trygghet/säkerhet, vilket också är i linje med tidigare forskning. Midtlyng (2022) menar att säkerhetsklimatet på en arbetsplats direkt kan ha en inverkan på kriminalvårdspersonalens upplevda trygghet och säkerhet. Vidare menar Brantingham och Brantingham (1995) att rädsla finns i olika former och kan delas in i fem kategorier. Direkt

rädsla av en annan person, rädslan för att vara ensam, rädsla på natten/i mörkret, rädslan i okända områden och rädsla för möte med "läskiga" personer. Anpassning och applicering av olika säkerhetsrelaterade åtgärder skulle alltså kunna vara en bidragande faktor till personalens höga upplevda trygghet och säkerhet. Brantingham och Brantinghams (1995) kategorier "rädsla i mörkret" och "rädsla för att vara ensam" kan antas vara minimal i anstaltsmiljöer då det kan vara så att detta inte förekommer i särskilt hög utsträckning på anstalter med säkerhetsklass 1. Att minska skymd sikt och förbättra belysning kan bidra till att mörker inte blir en bidragande otrygghetsfaktor. Eftersom anstalter med säkerhetsklass 1 är den högsta av tre möjliga (kriminalvården, u.å.-b), är det tänkbart att säkerhetsaspekter som att ensamarbete bör undvikas gäller. Detta kan förklara varför kategorin "rädsla för att vara ensam" inte heller verkar vara en bidragande otrygghetsfaktor, då de anställda verkar uppleva höga nivåer av trygghet och säkerhet i rådande studie.

En ytterligare aspekt att beakta i förhållande till studiens resultat är tidigare forskning som behandlar kriminalvårdsanställdas upplevelse av fara. Dessa studier visar att upplevelse av fara är kopplade till lägre arbetstillfredsställelse, sekundärt trauma och emotionell utmattning, speciellt för kriminalvårdsanställda som arbetar med traumatiserade människor (Rhineberger & Mack, 2022; Haynes, 2020). Dessa resultat, som visar att upplevelser av fara är kopplade till negativa arbetsrelaterade konsekvenser kan sättas i relation till studiens resultat. I denna studie rapporterade kriminalvårdsanställda i stor utsträckning en hög upplevd trygghet och säkerhet, vilket kan tyda på att arbetsmiljön inom kriminalvården i det aktuella urvalet erbjuder förutsättningar som minimerar upplevelsen av fara. Genom att undersöka faktorer som påverkar upplevd trygghet och säkerhet kan studien bidra till en bredare förståelse av hur kriminalvårdsanställdas arbetsmiljö kan förbättras.

I den aktuella studien rapporterade respondenterna generellt en hög grad av upplevd trygghet och säkerhet på arbetsplatsen, vilket vid en första anblick kan framstå som motsägelsefullt i förhållande till de rapporterade riskerna i Brås (2006) och ST:s (2024) undersökningar. Enligt Brottsförebyggande rådets rapport (2006, s. 7) uppgav cirka 40% av kriminalvårdarna att de blivit utsatta för hot, våld eller trakasserier på arbetsplatsen. Liknande resultat framkom i fackförbundet ST:s arbetsmiljöundersökning (2024, s. 4), där 37% av medlemmarna inom kriminalvården rapporterade att de upplevt hot eller våld under de senaste året. Detta indikerar en tydlig riskbild för kriminalvårdsanställda och betonar vikten av att studera upplevd trygghet och säkerhet i relation till objektiv utsatthet. Det är dock viktigt att notera att faktisk utsatthet för hot eller våld inte nödvändigtvis motsvarar en upplevelse av otrygghet eller osäkerhet. Som tidigare nämnt kan den höga säkerheten vara en

bidragande orsak till de höga nivåerna av trygghet och säkerhet. En ytterligare förklaring skulle kunna vara att kriminalvårdare vid anstalter med hög säkerhetsklass har hög medvetenhet om säkerhetsrutiner och tydliga riktlinjer för att hantera hotfulla situationer, vilket kan minska den psykologiska påverkan av faktisk risk. Denna distinktion mellan objektiv risk och subjektiv upplevelse understryker betydelsen av att inte enbart fokusera på frekvensen av hot eller våld utan också på hur arbetsmiljön och säkerhetsklimatet påverkar personalens upplevelser.

Könsskillnader

De signifikanta resultaten som studien kunde identifiera var samtliga kopplade till könsskillnader. Kvinnor uppgav att de i högre utsträckning känner sig tryggare och säkrare på arbetsplatsen, än vad män gör. Dessa resultat kan uppfattas som motsägelsefulla i relation till dels teori men även tidigare forskning. Stor del av tidigare forskning har visat att kvinnor generellt upplever högre rädsla för brott, otrygghet och osäkerhet (Franklin & Franklin, 2009; Gordon m.fl., 2013). Detta kan kopplas till socialiseringsprocessen och hypotesen om sexuella övergrepp som menar att kvinnor socialiseras till att anta att de upplever är mer utsatta för brott och behöver anpassa sitt beteende för att minska risken för viktimering samt en generell högre rädsla att utsättas för brott (Wilcox m.fl., 2006; Gardner, 1989; Hollander, 2001). Resultaten är även motsägelsefulla utifrån fysisk sårbarhet. Rader (2012) menar att bland annat kvinnor generellt sätt inte har samma möjligheter att försvara sig själva som män, vilket gör att de känner sig mer sårbara. Med grund i detta borde kvinnor uppleva lägre trygghet och säkerhet än män, vilket inte är fallet i rådande studie. En möjlig förklaring till detta resultat är att den höga säkerhetsnivån på klass 1-anstalter potentiellt har en större positiv inverkan på kvinnor än på män. Eftersom kvinnor generellt rapporterar högre nivåer av rädsla, kan det tänkas att de också upplever en mer påtaglig ökning i upplevd trygghet och säkerhet i en miljö med omfattande säkerhetsåtgärder. Män som däremot generellt rapporterar lägre rädsla för brott (Gordon m.fl., 2013), kan tänkas redan ha en relativt hög grundnivå av upplevd trygghet och säkerhet. Detta skulle då i sin tur kunna innebära att dessa åtgärder påverkar dem i mindre utsträckning.

Kvinnors högre upplevda trygghet och säkerhet kan bland annat tänkas bero på det Nylander m.fl. (2008) tar upp att män är överrepresenterade i vad gäller roller som har mer säkerhetsansvar. I studien tas detta upp som något som skulle kunna ställa kvinnor inför andra utmaningar i arbetet. Eftersom rådande studie säger emot detta kan det tänkas finnas andra orsaker som påverkar den upplevda tryggheten och säkerheten. Det kan även tänkas finnas

faktorer såsom sociala normer som påverkar rapporteringen av upplevd trygghet och säkerhet. Exempelvis skulle sociala normer som kopplar maskulinitet till en föreställning om självständighet, styrka och motståndskraft mot osäkerhet, kunnat påverka rapporteringen. Dels skulle detta kunna göra att män är mindre villiga att uttrycka känslor av otrygghet, eftersom detta kan uppfattas som ett tecken på svaghet. Samtidigt kan samma normer också innebära att män är mindre benägna att uttrycka uppskattning för säkerhetsåtgärder, eftersom de kanske inte vill signalera att de behöver skydd, vilket skulle kunna förklara rådande studies framkomna resultat.

Något som däremot skulle kunna förklara föreliggande studies resultat är risken för hot och våld. Brottsförebyggande rådet (2006, s. 6-7) belyser att våld och hot mot personal inom kriminalvården är ett återkommande problem, och att riskerna är särskilt påtagliga för yngre män. Att män, och inte kvinnor, står inför högre risk att utsättas för hot och våld skulle kunna leda till att de inte uppvisar lika höga nivåer av trygghet och säkerhet på arbetsplatsen som kvinnor gör. Faktisk utsatthet eller risk för hot eller våld behöver dock inte motsvara upplevelse av otrygghet eller osäkerhet då det finns forskning som visat att detta inte alltid är fallet (Steiner & Wooldredge, 2017). Detta bör därför tas i beaktning då könsskillnaderna inte kan sägas bero endast på olika risk för utsatthet. I linje med detta presenterar även Wright och Saylor (1991) resultat om att kvinnliga kriminalvårdare upplever högre risk för våld och övergrepp. Denna skillnad i resultaten hade eventuellt kunnat bero på kulturella eller kontextuella skillnader mellan studierna, såsom skillnader i organisatoriska säkerhetsrutiner, sociala normer eller den specifika arbetsmiljön.

De specifika faktorerna som ingår i indexen för trygghet och säkerhet kan ha fångat upp aspekter som påverkar kvinnors upplevelse i större utsträckning än mäns. Detta innebär att skillnaderna i resultaten delvis kan bero på hur dessa faktorer är formulerade. Det är därför viktigt att beakta att just dessa faktorer kan ha bidragit till skillnaden mellan könen, samtidigt som det är möjligt att andra faktorer, som inte ingår i indexen, hade kunnat ge en annan bild av upplevd trygghet och säkerhet.

Anställningslängd

Föreliggande studie kunde inte återfinna några signifikanta resultat vad gäller samband mellan anställningslängd och den upplevda tryggheten och säkerheten. Att inga signifikanta samband kunde hittas mellan anställningslängd och upplevd trygghet, kan bero på att sambandet kontrollerades för kön, ålder och grundutbildning. Tidigare forskning har visat resultat som antyder ett samband mellan dessa variabler och anställningslängd (Haynes m.fl.,

2020), därför togs de med som kontrollvariabler i analysen. Det kan bero på att kön, ålder och grundutbildning också påverkar trygghet och säkerhet, och när vi tar hänsyn till dem finns inget samband med anställningslängd. Det är inte i linje med vad kriminalvårdens rapport (2024, s.69) beskriver att nyanställda upplever en högre osäkerhet inför klientnära arbete.

Att inga signifikanta resultat kunde återfinnas skulle också kunna bero på att sambandet mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet kan vara dubbelriktat. Längre anställningslängd skulle kunna tänkas leda till både lägre och högre trygghet samt säkerhet. Haynes m.fl. (2020) tar upp att längre anställningstid inom kriminalvården hade ett samband med att de ansåg att verbalt och fysiskt överfall från intagna var allvarligt. Detta kan innebära att längre anställningslängd bidrar till tydligare insikt om vad som äventyrar säkerheten, som i sin tur både skulle kunna leda till högre och lägre känsla av trygghet och säkerhet. Palmén m.fl. (2022) fann att högre genomsnittlig arbetslängd inom arbetsgruppen påverkade känslan av säkerhet positivt. Det var därmed inte individens egna arbetslängd som påverkade utan vad det fanns för total erfarenhet inom arbetsgruppen. Detta var en aspekt som inte undersökts i denna studie, men som kan vara en faktor som påverkar upplevd trygghet och säkerhet på arbetsplatsen. Tidigare forskning visar också att det är vanligare att personal med mindre erfarenhet utsätts för hot och våld i högre utsträckning (Brå, 2006, s. 6 & 8), vilket enligt Heber (2007) kan leda till högre känsla av otrygghet. Detta samband återfinns dock inte i den aktuella studien.

Det eventuella sambandet mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet skulle kunna undersökas mer ingående i en longitudinell studie, som möjliggör analys av både individuella förändringar över tid och skillnader mellan individer. Genom att följa samma individ över tid skulle detta ge möjligheten till att se hur individens upplevda trygghet och säkerhet förändras i takt med anställningstid, snarare än att enbart jämföra individer med olika lång anställningstid. Exempelvis hade en studie kunnat undersöka om en individ efter flera års anställningstid upplever ökad upplevd trygghet och säkerhet, och hur detta skiljer sig från en individ som arbetat under kortare tid. Detta skulle ge en möjlighet till djupare förståelse för hur trygghet och säkerhet utvecklas på individnivå över tid, vilket inte var möjligt att undersöka i denna studie.

Variabeln för anställningslängd var snedfördelad där majoriteten hade en relativt kort anställningstid. Detta kan ha påverkat utfallet dels genom att urvalet kanske inte är representativt för populationen gällande anställningslängd och dels för att parametriska tester inte kunde användas. En annorlunda fördelning av anställningslängd hos deltagarna hade eventuellt kunnat ge en annan grund för analysen genom möjligheten att använda

parametriska tester. Eftersom icke parametriska tester är mindre känsliga för små skillnader innebär användandet av Spearman's rangkorrelation i denna analys en ökad risk för att inte upptäcka faktiska skillnader (Navarro & Foxcroft, 2022, s. 289).

Styrkor och begränsningar

Föreliggande studie har både styrkor och begränsningar. En begränsning med studien är att det är ett mindre urval. Studiens urvalsstorlek påverkar dess möjlighet att representera en population (Bryman, 2018, s. 239). Urvalet i föreliggande studie är alltså inte representativt för den verkliga populationen av kriminalvårdsanställda som arbetar klientnära på manliga klass 1-anstalter, med grund i det begränsade urvalet. Ett större urval ger en bättre representation av populationen och ökar sannolikheten att återfinna signifikanta resultat (Borg & Westerlund, 2012, s. 190). Det begränsade urvalet i studien, som inte nödvändigtvis är representativt för populationen, kan ha påverkat möjligheten att identifiera signifikanta skillnader eller samband. Detta innebär att sådana kan finnas i populationen, men inte fångades upp i det aktuella urvalet. Även om studiens urvalsstorlek är en begränsning kan studiens resultat användas för att ge en fingervisning över hur kriminalvårdsanställda upplever sin trygghet och säkerhet. Samtidigt kan studien öppna upp för diskussion och förhoppningsvis belysa att det fortsatt behöver forskas på ämnet.

Studiens första frågeställning besvaras med endast två av frågorna från enkäten. Mer specifikt enkätfrågorna "I vilken utsträckning känner du dig säker på din arbetsplats?" respektive "I vilken utsträckning känner du dig trygg på din arbetsplats?". När enskilda frågor används för att besvara frågeställningar på detta sätt kan det vara negativt för studiens kvalitet och vad gäller de slutsatser som kan dras. Trots att användningen av enskilda frågor i analysen kan betraktas som en begränsning inkluderades dessa för att ge deltagarna möjlighet att svara på sin generella upplevelse av trygghet och säkerhet utan att påverkas av specifika aspekter. Samtidigt konstruerades ett index baserat på mer specifika aspekter av trygghet och säkerhet för att komplettera analysen och fånga en bredare förståelse av dessa upplevelser. Vid genomförande av statistiska analyser är det alltid av fördel att göra parametriska tester och inte icke-parametriska tester (Borg & Westerlund, 2020, s. 398-399). Däremot är det inte alltid möjligt att göra ett parametriskt test eftersom alla antaganden måste uppfyllas. I de fall där alla antaganden inte uppfylls, görs ett icke-parametriskt test istället. För den partiella korrelationsanalysen användes den icke-parametriska analysen Spearman's rangkorrelation då anställningslängd inte uppfyllde antagandet om normalfördelning. Icke-parametriska test medför begränsningar då de är mindre känsliga än de parametriska motsvarigheterna, vilket

ökar risken för ett så kallat "typ II-fel" (Navarro & Foxcroft, 2022, s.289). Detta innebär att signifikanta skillnader mellan grupper inte upptäcks trots att det kanske finns signifikanta resultat (Borg & Westerlund, 2022, s. 190).

På grund av att flera test gjordes för att besvara samma frågeställning gjordes en Bonferroni justering för att minska risken för typ I-fel i studien. Om det inte hade skett en justering skulle risken finnas att vissa resultat accepterats som signifikanta trots att de inte var det (Navarro & Foxcroft, 2022, s. 356). Förutom detta höjs även testets styrka eftersom kraven för signifikansnivån höjs. När denna justering görs uppstår dock risk för typ II-fel, som innebär att viktiga skillnader eller samband kan missas om det är tester med låg effektstorlek eller det är ett litet urval (Edling & Hedström, 2003, s. 135). Det är viktigt att se över riskerna för både typ I-fel och typ II-fel för att se vilken justering som ger minst skada för analysen (Edling & Hedström, 2003, s. 135-136). Efter överväganden valde denna studie att använda en Bonferroni justering eftersom den är strikt nog för att undvika typ-1 fel. Däremot finns en risk att det är för strikt och vissa resultat riskerar därmed att felaktigt tolkas som icke signifikanta. I detta fall valdes att trots det gå vidare med en sådan justering på grund av att fler än ett test utfördes per frågeställning och istället vidta försiktighet i tolkningen.

I och med indexens låga nivå av intern konsistens bör detta också ses som en brist med denna studie då det påverkar i vilken utsträckning de resultat och slutsatser som återfinns är pålitliga. Detta är viktigt att ha i åtanke när slutsatser dras då det inte kan garanteras att måttet mäter exakt det som avses mätas, i detta fall upplevd säkerhet och trygghet (Bryman, 2018, s. 208). Det innebär att könsskillnaderna samt avsaknaden av samband med anställningslängd som återfanns inte bör tolkas som absoluta. Däremot kan det anses vara kvalificerade indikationer med tanke på den teoretiska samt empiriska grund som använts för att konstruera indexen. Denna grund utgörs av teorierna CPTED (Brottsförebyggande rådet, 2023), crime generators och attractors (Brantingham & Brantingham, 1995) samt tidigare forskning som kopplar upplevd säkerhet och trygghet till relation med kollegor och organisatoriskt stöd (Ricciardelli m.fl., 2024; Woolredge och Steiner, 2016). Utifrån detta kan användningen av dessa index motiveras trots låg intern konsistens, men eftersom det ändå kräver stor försiktighet i tolkningen är det en brist i denna studie.

Något som kan ses som en styrka i denna studie är användningen av en webbaserad enkät, eftersom det möjliggjorde att studien kunde använda sig av en kostnads- och tidseffektiv datainsamling. En svaghet som kan ses med innehållet i enkäten var att endast inkludera juridiskt kön som variabel. Detta eftersom det kan begränsa resultatets

generaliserbarhet till de grupper som inte identifierar sig som en man eller kvinna. Ytterligare en svaghet är att enkäten enbart distribuerades genom sociala medier och QR-koder. Detta kan ha påverkat generaliserbarheten då exempelvis äldre blir underrepresenterade då de kanske inte är lika aktiva på sociala medier eller bekväma med att använda sig av en QR-kod.

Ytterligare en styrka med studien är begreppsoperationaliseringen. Innan frågorna om säkerhet och trygghet i enkäten stod en kort definition av orden (se Bilaga 1). Detta för att säkerställa att deltagarna har samma uppfattning om vad de olika orden innebär och vad som skiljer dem åt. Däremot är det svårt att veta om samtliga deltagare läst och tolkat definitionerna likadant. Ytterligare en styrka med studien är att den inte enbart inkluderar kriminalvårdare, som den större delen av tidigare forskning har gjort, utan även andra yrkesroller som arbetar klientnära inom kriminalvården. Detta ger en bredare bild gällande samtliga anställdas upplevda trygghet och säkerhet, vilket är av fördel när det kommer till åtgärder som kan tänkas bidra till trygghet och säkerhet.

Som tidigare nämnt har denna studie inte undersökt alla faktorer som kan vara avgörande för kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet. Något som skulle kunna påverka respondenternas upplevda trygghet och säkerhet är interaktioner med intagna som tidigare forskning visar kan påverka positivt, alltså att positiva interaktioner med intagna gör att kriminalvårdsanställda upplever en större kontroll av situationen, som i sin tur kan göra att deras upplevda trygghet och säkerhet ökar (Steiner & Wooldredge, 2017). Detta har dock inte varit möjligt att genomföra i denna studie då det har varit faktorer som har varit för känsliga att undersöka

Implikationer för praktiskt arbete och framtida forskning

De resultat som fastställdes i denna studie, alltså att de anställda generellt kände sig trygga och säkra, att kvinnor gjorde det i högre utsträckning än män och att anställningslängd inte hade något samband med upplevd säkerhet och trygghet, lägger en grund för potentiella praktiska implikationer. Till att börja med antyder den generellt höga skattningen av säkerhet och trygghet att arbetsplatsen redan gör ett bra arbete med detta, och behöver arbeta för att upprätthålla det generella säkerhets- och trygghetsarbetet. Däremot indikerar könsskillnaderna att större vikt bör läggas på varför män upplever denna säkerhet och trygghet i lägre utsträckning än kvinnor och vad som kan göras åt det. Därav skulle det behövas undersökas om könsskillnader mer ingående eftersom det finns andra potentiella förklaringar till resultatet. Exempelvis kan det innebära att framtida forskning utforskar vad som utgör skillnaden i svensk anstaltsmiljö gentemot utländsk motsvarighet eller övriga

samhället där både teori (Gardner, 1989; Hollander, 2001; Wilcox m.fl., 2006) och tidigare forskning (Franklin & Franklin, 2009; Gordon m.fl., 2013) visar på omvända resultat gällande könsskillnader. För Kriminalvården innebär det direkt att åtgärder som exempelvis noggrannare avstämning med manliga anställda kan vara ett alternativ för att därifrån försöka identifiera vad som bidrar till denna skillnad och då rikta fokus mot det.

Avsaknaden av samband mellan anställningslängd och upplevd säkerhet samt trygghet tyder på att det individens anställningslängd inte nödvändigtvis spelar roll för dess upplevelse av säkerhet och trygghet. Detta innebär att exempelvis ökad personalomsättning inte heller nödvändigtvis behöver ses som ett avgörande problem för säkerheten och tryggheten. Det bör dock tas i beaktning att erfaren personal kan vara betydande för andra aspekter inom verksamheten som rör exempelvis rutiner, utbildning eller utveckling av organisationen.

Forskning om säkerhets- och trygghetsupplevelsen hos personal inom specifikt högsäkerhetsanstalt i Sverige är fortfarande relativt outforskad. Detta trots att den begränsade statistik och information som finns att tillgå pekar mot att personal inom kriminalvården är en utsatt grupp i sitt arbete (Brå, 2006, s. 6-7; Fackförbundet ST, 2023, s. 5). Därmed bör fokus för framtida forskning inom detta område fortsatt ligga på att ge den upplevda säkerheten och tryggheten utrymme för att identifiera hur detta kan förbättras inom kriminalvården. Föreliggande studie kan dock bidra med ett resultat som, trots vissa begränsningar, indikerar att kvinnor tenderar att uppleva större trygghet än män.

Ett framtida tillvägagångssätt som skulle kunna bidra till framtida forskning är att undersöka kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet på arbetsplatsen genom att använda ett större urval av deltagare och en mer balanserad könsfördelning. Detta skulle ge ett representativt urval som i sin tur skulle kunna ge ett bredare och mer nyanserat perspektiv på kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet. Ytterligare en aspekt som skulle kunna bidra till framtida forskning är att inkludera fler variabler, även de som kan anses mer känsliga. Exempel på känsliga faktorer som skulle kunna studeras är hur utsatthet och stress kan påverka upplevd säkerhet och trygghet på arbetsplatsen. Detta skulle kunna ge studien en djupare bild av hur tryggheten och säkerheten bland kriminalvårdsanställda är, som skulle bidra till utvecklingen av effektiva åtgärder att vidta för arbetsmiljön på kriminalvården.

Datainsamlingsmaterialet i denna studie var en webbaserad enkät som forskarna utformade själva. Dels gav det möjlighet att anpassa enkäten till studiens syfte, men det innebär också en risk för låg begreppsvaliditet. Därför skulle framtida forskning kunna använda sig av skalor med högre bekräftad validitet för att mäta nivåer av upplevd trygghet och säkerhet för att sedan undersöka relationen mellan dessa nivåer och upplevd påverkan av

säkerhets- och trygghetsfaktorer. För att bygga vidare ytterligare på detta kan framtida forskning, med större resurser, även undersöka och jämföra dessa faktorer på anstalter med olika säkerhetsklass.

Ett förslag för framtida forskning som kan komplettera denna studie är att genomföra en longitudinell studie som undersöker kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet. Att följa hur kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet förändras under en längre period skulle kunna ge nya insikter om vilka faktorer som påverkar och inte. En sådan studie skulle också möjliggöra att undersöka skillnader både mellan och inom individer. Genom att följa hur en individs trygghetsupplevelse varierar över tid kan det bidra till en djupare förståelse för hur individuella faktorer påverkar den upplevda tryggheten och säkerheten på arbetsplatsen. Något som också kan undersökas med en longitudinell studie är hur effekten av anställningstid kan påverka kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet. Genom detta kan eventuella samband identifieras, vilket kan belysa hur upplevelsen av trygghet och säkerhet varierar beroende på anställningstid. Det kan också bidra till en bättre förståelse av behoven hos personal med olika lång anställningstid. Att även addera kvalitativa metoder, såsom att använda sig av djupintervjuer, hade möjliggjort att fånga upp mer nyanserade aspekter av hur begreppen upplevd trygghet och säkerhet uppfattas, som skulle kunna ge insikt i fler faktorer som anställda uppger påverkar.

Slutsats

Den föreliggande studien har undersökt kriminalvårdsanställdas upplevda trygghet och säkerhet. Samt om det finns könsskillnader i den upplevda tryggheten och säkerheten. Till sist har studien undersökt om det fanns ett samband mellan anställningslängd och den upplevda tryggheten och säkerheten, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder. Resultaten visade att kriminalvårdsanställda kände sig både säkra och trygga i viss-, hög- och mycket hög utsträckning. Kvinnor uppgav att de i högre utsträckning känner sig tryggare och säkrare på arbetsplatsen, än vad män gör. Inga signifikanta samband återfanns mellan anställningslängd och upplevd trygghet och säkerhet, kontrollerat för kön, grundutbildning och ålder. Detta understryker behovet av en bredare förståelse för kriminalvårdsanställdas arbetsmiljö vid säkerhetsklass 1-anstalter och kan utgöra en grund för vidare forskning inom området.

Referenslista

- Brantingham, P., & Brantingham, P. (1995). Criminality of Place: Crime Generators and Crime attractors. *European Journal on Criminal Policy and Research*, 13(3), 5-26.
<https://doi.org/10.1007/BF02242925>
- Brotsförebyggande rådet. (2006). Hot och våld mot kriminalvårdens personal. En kartläggning (Rapport 2006:5). Brotsförebyggande rådet.
- Brotsförebyggande rådet (2023, 10 oktober). *Situationell prevention*. Hämtad 2024-11-18 från <https://bra.se/forebygga-brott/forebyggande-metoder/situationell-prevention.html>
- Bryman, A. (2018). Samhällsvetenskapliga metoder (3 uppl.). Liber AB.
- Edling, C., & Hedström, P. (2003). *Kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Fackförbundet ST. (2024). *Hot och våld- vardag för kriminalvårdare* (Artikelnummer: 0030). Fackförbundet ST.
<https://via.tt.se/pressmeddelande/3535787/hot-och-vald-vardag-for-kriminalvardare?publisherId=3235853&lang=sv>
- Franklin, C. A., & Franklin, T. W. (2009). Predicting fear of crime: Considering differences across gender. *Feminist Criminology*, 4(1), 83-106.
- Gardner, C. B. (1989). Analyzing Gender in Public Places: Rethinking Goffman's Vision of Everyday Life. *The American Sociologist*, 20(1), 42-56.
<https://doi.org/10.1007/BF02697786>
- Gordon, J. A., Proulx, B., & Grant, P. H. (2013). Trepidation among the "keepers": Gendered Perceptions of Fear and Risk of Victimization among Corrections Officers. *American Journal of Criminal Justice*, 38(2), 245-265.
<https://doi.org/10.1007/s12103-012-9167-1>
- Griffin, M. L. (2001). Job satisfaction among detention officers: Assessing the relative contribution of organizational climate variables. *Journal of Criminal Justice*, 29(3), 219-232. [https://doi.org/10.1016/S0047-2352\(01\)00086-1](https://doi.org/10.1016/S0047-2352(01)00086-1)
- Haynes, S. H., May, D. C., Lambert, E. G., & Keena, L. D. (2020). An examination of the effects of personal and workplace variables on correctional staff perceptions of safety. *American Journal of Criminal Justice*, 45(1), 145-165.
<https://doi.org/10.1007/s12103-019-09497-1>
- Heber, A. (2007). Var rädd om dig!: Rädsla för brott enligt forskning, intervjupersoner och dagspress. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.12738.48328>

- Jerre, K. (2009). Ökat hot och våld i arbetslivet - en följd av förändrade arbetsförhållanden?: En studie utifrån de svenska Arbetsmiljöundersökningarna 1991-2005.
<https://doi.org/10.37062/sf.46.19199>
- Kraska, P. B., Neuman, W. L., William L., & Brent, J. J. (2021). *Criminal justice and criminology research methods* (3 uppl.). Routledge.
- Kriminalvården. (u.å.-a). *En dag på fängelset*. Hämtad 2024-12-04 från
<https://www.kriminalvarden.se/for-familj-och-vanner/en-dag-pa-fangelset/>
- Kriminalvården. (u.å.-b). *Kriminalvårdsutbildningen - en betald utbildning inom Kriminalvården*. Hämtad 2024-12-12 från
<https://www.kriminalvarden.se/jobba-hos-oss/kriminalvardsutbildningen/>
- Kriminalvården. (u.å.-c). *Olika yrken i Kriminalvården*. Hämtad 2024-11-18 från
<https://www.kriminalvarden.se/jobba-hos-oss/traffa-vara-medarbetare/olika-yrken-i-kriminalvarden/>
- Kriminalvården. (u.å.-d). *Säkerhetsklass*. Hämtad 2024-11-18 från
<https://www.kriminalvarden.se/fangelse-frivard-och-hakte/fangelse/sakerhetsklass/>
- Kriminalvården. (2024). *Årsredovisning 2023*.
<https://www.kriminalvarden.se/globalassets/publikationer/ekonomi/kriminalvardens-ars-redovisning-2023.pdf>
- Lai, Y. L., Wang, H. M., & Kellar, M. (2012). Workplace violence in correctional institutions in Taiwan: A study of correctional officers' perceptions. *International Journal of Comparative and Applied Criminal Justice*, 36(1), 1-23.
<https://doi.org/10.1080/01924036.2011.644083>
- Midtløng, G. (2022). Safety rules in a Norwegian high-security prison: The impact of social interaction between prisoners and officers. *Safety Science*, 149(1).
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2022.105690>
- Navarro, D. J., & Foxcroft, D. R. (2022). *Learning statistics with jamovi: a tutorial for students in psychology, behavioural, social and health sciences* (Version 0.75).
<https://davidfoxcroft.github.io/ljsj-book/learning-statistics-with-jamovi.pdf>
- Nylander, P. Å., Bruhn, A., & Lindberg, O. (2008). Säkerhet eller rehabilitering? Om subkulturell differentiering bland kriminalvårdare. *Arbetsmarknad & Arbetsliv*, 14(3), 45-52.
- Palmen, H., Sentse, M., Van Ginneken, E. F. J. C., & Bosma, A. Q. (2022). The Role of Prison Climate and Work Climate in Understanding Subjective Safety Among

- Correctional Staff. *Criminal Justice and Behavior*, 49(11), 1580-1599.
<https://doi.org/10.1177/00938548221087180>
- Rader, N. E., Cossman, J. S., & Porter, J. R. (2012). Fear of crime and vulnerability: Using a national sample of Americans to examine two competing paradigms. *Journal of Criminal Justice*, 40(2), 134-141. <https://doi.org/10.1016/j.jcrimjus.2012.02.003>
- Rhineberger, G., & Mack, K. Y. (2022). Workplace Safety: Perceived Dangerousness Versus Experienced Fear Among Community Corrections Personnel. *Criminal Justice and Behavior*, 49(11), 1618-1636. <https://doi-org.db.ub.oru.se/10.1177/00938548221105207>
- Ricciardelli, R., Smith, J., & Brown, K. (2024). The moral impacts of organizational stress on correctional officers. *The Prison Journal*, 104(1), 45-67.
<https://doi.org/10.1177/07340168241256>
- Steiner, B., & Wooldredge, J. (2017). Individual and Environmental Influences on Prison Officer Safety. *Justice Quarterly*, 34(2), 324-349.
<https://doi.org/10.1080/07418825.2016.1164883>
- Svenska akademins ordbok. (2001). *Säkerhet*.
<https://www.saob.se/artikel/?seek=s%C3%A4kerhet&pz=1>
- Svenska akademins ordbok. (2008). *Trygghet*.
https://www.saob.se/artikel/?unik=T_2787-0001.z6r2
- Sveriges riksdag. (2022, 1 november). *Arbetsmiljön för kriminalvårdare*.
https://www.riksdagen.se/sv/dokument-och-lagar/dokument/skriftlig-fraga/arbetsmiljon-for-kriminalvardare_ha116/?fbclid=IwZXh0bgNhZW0CMTAAAR2N0412JCtD_wkdeCIIdpCkrXMQ6GRAMxLxBwpslVN8uymUqHHpwopKTg0c_aem_n_3TcAKzbR1yS_xNhp7iig
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics* (6 uppl.). Pearson Education.
- Urban utveckling. (u.å). *Trygghet och säkerhet*. Hämtad 2024-11-18 från
<https://urbanutveckling.se/trygghet-och-sakerhet/>
- Wilcox, P., Jordan, C. E., & Pritchard, A. J. (2006). Fear of Acquaintance Versus Stranger Rape as a “Master Status”: Towards Refinement of the “Shadow of Sexual Assault.” *Violence and Victims*, 21(3), 355–370. <https://doi.org/10.1891/vivi.21.3.355>
- Wooldredge, J., & Steiner, B. (2016). Further inspection into the effects of correctional officers' sex, race, and perceptions of safety on job-related attitudes. *Prison Journal*, 96(4), 576-599. <https://doi.org/10.1177/0032885516650882>

Wright, K. N., & Saylor, W. G. (1991). Male and female employees' perceptions of prison work: Is there a difference?. *Justice Quarterly*, 8(4), 505-524.

<https://doi.org/10.1080/07418829100091191>

Örebro universitet. (2024, 8 november). ORU-survey. Hämtad 2024-12-09 från

<https://www.oru.se/utbildning/jag-ar-student/mina-studier/it-tjanster/programvaror/oru-survey/>

Bilagor

Bilaga 1

Bakgrundsfrågor

1. Har du arbetat klientnära på en manlig anstalt med säkerhetsklass 1 under det senaste året? Med klientnära menas att ditt dagliga arbete innebär kontakt med klienter.

- ☐ Ja
☐ Nej

2. Vad har du för juridiskt kön?

- ☐ Man
☐ Kvinna

3. Hur gammal är du? Ange ålder i siffror

4. Är du anställd som kriminalvårdare eller har du någon annan yrkestitel?

- ☐ Kriminalvårdare
☐ Annan yrkestitel

5. Har du gått grundutbildningen hos Kriminalvården?

- ☐ Ja
☐ Nej

6. Hur länge har du arbetat på manlig anstalt med säkerhetsklass 1? Svara i år och månader (exempel: 0 år och 7 månader, alt 12 år och 6 månader).

År:

Månader:

Frågor gällande säkerhet

Kort definition: Säkerhet handlar om de faktiska åtgärderna och resurser som finns för att minska risker och skydda personer från skador, hot eller faror.

7. I vilken utsträckning känner du dig säker på din arbetsplats?

- ☐ Inte alls
☐ I låg utsträckning
☐ I viss utsträckning
☐ I hög utsträckning
☐ I mycket hög utsträckning

8. Hur upplever du att din säkerhet påverkas av följande?

	Mycket positivt	Ganska positivt	Inte alls	Ganska negativt	Mycket negativt
Kamerabevakning	☐	☐	☐	☐	☐
Larm (ascom larm)	☐	☐	☐	☐	☐
Upplysta och öppna lokaler	☐	☐	☐	☐	☐
Mörka och trånga lokaler	☐	☐	☐	☐	☐
Om du eller någon i din personalgrupp har tillgång till OC/batong	☐	☐	☐	☐	☐
Arbetsplatsens rutiner vid larmsituationer	☐	☐	☐	☐	☐

Frågor gällande trygghet

Kort definition: Trygghet handlar också om att vara fri från fara men fokuset ligger mer i känslan av att vara skyddad och säker.

9. I vilken utsträckning känner du dig trygg på din arbetsplats?

- ☐ Inte alls
- ☐ I låg utsträckning
- ☐ I viss utsträckning
- ☐ I hög utsträckning
- ☐ I mycket hög utsträckning

10. Hur upplever du att din trygghet påverkas av följande?

	Mycket positivt	Ganska positivt	Inte alls	Ganska negativt	Mycket negativt
Om du jobbar med en kollega du har högt förtroende för.	☐	☐	☐	☐	☐
Om du jobbar med en kollega du har lågt förtroende för.	☐	☐	☐	☐	☐
Om stämningen i arbetsgruppen är bra.	☐	☐	☐	☐	☐
Om stämningen i arbetsgruppen är dålig.	☐	☐	☐	☐	☐
Stöd från din chef/ledning.	☐	☐	☐	☐	☐
Din fysiska styrka.	☐	☐	☐	☐	☐
Ditt dagliga mående när du mår bra.	☐	☐	☐	☐	☐
Ditt dagliga mående när du inte mår bra.	☐	☐	☐	☐	☐

Hej!

Vi är tre studenter som genomför vår kandidatuppsats i Kriminologi vid Örebro Universitet. Vi erbjuder dig, som arbetat på en manlig anstalt med säkerhetsklass 1 under kalenderåret 2024, att delta i vår studie. Studien syftar till att undersöka hur kriminalvårdsanställda upplever sin trygghet och säkerhet på arbetsplatsen samt hur detta påverkas av säkerhetsrelaterade åtgärder och faktorer kopplade till trygghet. Enkäten består av sex bakgrundsfrågor, sju frågor som berör säkerhet och nio frågor som berör trygghet. Enkäten beräknas att ta cirka 3 minuter att genomföra.

Deltagandet i studien är anonymt och de uppgifter som samlas in behandlas med sekretess. För medverkan i studien behöver samtycke ges och medverkan kan avbrytas när som helst under genomförandet genom att inte lämna in svaren. Dock går det inte att avbryta medverkan när enkäten skickats in, eftersom identifiering av enskilda individer inte är möjligt. All data i studien kommer behandlas i enlighet med Dataskyddsförordningen (GDPR). Detta innebär att den insamlade datan endast kommer att vara tillgänglig för forskargruppen och förvaras utom räckhåll för utomstående. Den insamlade datan kommer endast användas i undersökningssyfte och samtliga insamlade data kommer att raderas efter studiens slut.

Vid frågor eller mer information om hur Örebro Universitet behandlar personuppgifter vänligen kontakta dataskyddsombudet: dataskyddsombudet@oru.se

Vid frågor gällande studien eller möjlighet att ta del av resultaten vänligen kontakta oss som genomför studien:

Linnéa Ahnvall Gomez - linneagomez01@gmail.com

Sol Lannebjer - sol.lannebjer@gmail.com

Alexander Lövgren - alexlovgren0101@gmail.com

Anna-Karin Ångström (ansvarig handledare) - anna-karin.angstrom@oru.se

För att delta i studien krävs att du minst är 18 år och har arbetat på manlig anstalt med säkerhetsklass 1 under det senaste kalenderåret. Om du samtycker till att delta i studien klickar du på "Jag samtycker" nedan till höger, om du inte samtycker klickar du på "Jag nekar samtycke" till vänster.

Tack på förhand! / Linnéa, Sol & Alexander