



LUNDS UNIVERSITET
Sociologiska institutionen

”Vill mycket men hinner inte”

- en studie om hur det senaste årets omstruktureringar och nedskärningar har påverkat vårdarna på Kriminalanstalten i Kristianstad/Vä

Författare:
Charlotte Siversson

Uppsats sociologi 344, 41-60 poäng
Handledare: Anders Järnegren
Höstterminen 2005

Abstract

Författare: Charlotte Siversson

Titel: "Vill mycket men hinner inte" – en studie om hur det senaste årets omstruktureringar och nedskärningar har påverkat vårdarna på kriminalanstalten i Kristianstad/Vä

Uppsats Sociologi 344, 41-60 poäng

Handledare: Anders Järnegren

Sociologiska institutionen, höstterminen 2005

Bakgrund: Kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä har under det senaste året drabbats av omfattande besparingskrav. Detta har i sin tur inneburit genomgripande omstruktureringar och förändringar i verksamheten, framförallt i form av nerskärningar i personalstyrkan.

Syfte/Frågeställning: Syftet med studien är att synliggöra och analysera konsekvenserna av det gångna årets besparingsåtgärder. Utifrån detta syfte har jag också formulerat min frågeställning: *Hur har vårdarnas arbete och inställning till arbetet påverkats till följd av de nedskärningar och omstruktureringar som, under det senaste året, ägt rum på kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä?*

Metod: I min studie har jag använt mig av kvalitativa intervjuer. Mitt empiriska material bygger på svar från fem ostrukturerade respondentintervjuer samt informantintervjuer med anstaltens kriminalvårdsinspektör.

Slutsatser: Det senaste årets förändringar på anstalten har, för vårdarnas del, främst medfört att de dagliga rutinuppgifter har ökat till följd av att kontakten med de intagna har minskat. Tidsbristen utgör vårdarnas främsta arbetsbelastning. Trots försämrade arbetsförhållanden upplever jag att stämningen bland personalen och vårdarnas inställning till arbetet överlag är förvånansvärt bra. Merparten utav respondenterna medgav att de trivs mycket bra på anstalten. Endast ett fåtal vårdare visade sig vara mycket negativa till sina nuvarande arbetsförhållanden och menar att deras arbetssituation har försämrats avsevärt det senaste året.

Nyckelord: Kriminalvården, personalnerskärningar, kvarvarande personal, tidsbrist, stress, arbetsinställning

Sammanfattning

Bakgrunden till studien är det faktum att kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä, under det senaste året, har drabbats av stora besparingskrav som i sin tur har resulterat i omfattande omstruktureringar och personalnedskärningar. Syftet med studien är att synliggöra och analysera konsekvenserna av dessa förändringar. Utifrån denna företeelse har jag även formulerat min frågeställning som lyder som följer: *Hur har vårdarnas arbete och inställning till arbetet påverkats till följd av de nedskärningar och omstruktureringar som, under det senaste året, ägt rum på kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä?*

I min studie har jag valt att använda mig av kvalitativa metoder, närmare bestämt informant- och respondentintervjuer. Informanten utgörs av anstaltens kriminalvårdsinspektör, Bengt Månsson, medan respondenterna innefattar fem strategiskt utvalda vårdare. Som teoretisk utgångspunkt för studien har jag främst valt teorier som berör arbetslivet och dess betydelse för människans hälsa och välbefinnande. Jag har bland annat använt mig av Maslows och Hertzbergs motivationsteorier, Karaseks arbete-stress-modell samt Johanssons teori om olika slag av stimulering människan utsätts för.

Den huvudsakliga slutsats jag har kunnat dra utifrån studiens analys och resultat är att det senaste årets omstruktureringar och nedskärningar har inneburit stora förändringar för verksamheten, ur vårdarnas perspektiv, främst i form av ökad arbetsbelastning. Dagliga rutinuppgifter upptar idag en större del av vårdarnas arbetstid än vad de tidigare gjorde och kontakten med de intagna har minskat väsentligt. Tiden, eller snarare bristen på denna resurs, är vårdarnas främsta arbetsbelastning. Stressen har ökat bland de anställda och många känner att de sällan hinner med det de borde göra. Trots försämrade arbetsförhållanden skulle jag utifrån mina egna intryck och respondenternas svar vilja hävda att stämningen bland personalen och vårdarnas inställning till sitt arbete överlag är förvånansvärt bra. Majoriteten av vårdarna medgav att de trivs mycket bra på anstalten och når enligt Maslows behovsstege enda upp till sista steget, det vill säga behovet av självförverkligande. Endast en utav de fem tillfrågade visade sig vara mycket negativ till sin nuvarande arbetssituation och menar att arbetsförhållandena har försämrats avsevärt det senaste året.

Förord

Jag vill inleda denna uppsats med att framföra ett stort tack till alla er som har ställt upp och medverkat i min studie. Ett särskilt stort tack vill jag rikta till kriminalvårdsinspektör, Bengt Månsson, som inte bara har fungerat som min främsta och ovärderliga kontaktman inom kriminalvården utan också har varit min största inspirationskälla och stöttepelare.

Ett stort tack!

Åhus den 30 december 2005

Charlotte Siversson

Innehållsförteckning

1	Inledning.....	1
1.1	Syfte/Frågeställning	2
1.2	Avgränsningar	2
1.3	Arbetslivsforskning – ett tvärvetenskapligt fenomen.....	2
1.4	Disposition	3
2	Fängelse – en institution i förändring.....	4
2.1	Kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä	4
2.1.1	Förändringar i verksamheten.....	5
3	Metod	5
3.1	Kvalitativ metod - Intervju	5
3.2	Urval av respondenter	6
3.3	Tillvägagångssätt.....	7
3.4	Reflektioner.....	8
4	Teori	9
4.1	Arbetets roll.....	9
4.2	Arbetets betydelse ur historisk synvinkel.....	9
4.3	Motivationsteorier	11
4.3.1	Maslows behovshierarki.....	11
4.3.2	Hertzbergs tvåfaktorsteori	11
4.4	Arbetsmiljön ur ett psykosocialt arbetslivsperspektiv	12
4.4.1	Kvantitativ och Kvalitativ över- och understimulering.....	12
4.5	Arbetspsykologi – Arbete och Stress	13
5	Resultat och Analys.....	15
5.1	Första intrycket.....	15
5.2	Analytisk gruppering av respondenterna.....	15
5.2.1	Grupp 1	16
5.2.2	Grupp 2.....	16
5.2.3	Grupp 3.....	16
5.3	Förändringar i arbetet	17
5.4	Varför arbeta?.....	17
5.5	Motivationsteorier	18
5.5.1	Hygienfaktorer	19
5.5.2	Motivationsfaktorer	21
5.5.3	Steg? – Nej snarare delmål!	23
5.6	Karaseks arbete-stress-modell.....	24
5.6.1	Beslut, kontroll och handlingsutrymme	25
5.6.2	Belastningsfaktorer och resurser för kontrollera dessa	25
5.6.3	Olika arbetstyper	26
5.6.4	Modellens diagonaler	26
5.7	Stimulering	27
6	Slutdiskussion.....	28
7	Referenser.....	30

BILAGOR

- 1. Intervjuunderlag (informant)**
- 2. Intervjuunderlag (respondenter)**
- 3. Presentationsunderlag**

1 Inledning

Dagens västerländska samhälle präglas av utveckling och förändring. Förändringsvilja och förändringsbenägenhet utgör två grundläggande förutsättningar för att företag och organisationer ska kunna klara av dagens hårdnande konkurrens och i hög grad internationaliserade marknad. Inom den offentliga sektorn gäller det främst att hantera och leva med krympande budgetanslag¹. En vanlig åtgärd för att tillgodose och anpassa verksamheten efter företagets ekonomiska resurser är att minska antalet anställda.

Under årens lopp har det gjorts åtskilliga studier om anställda som har förlorat sina arbeten. Dock är det betydligt mer sällsynt att göra undersökningar som behandlar organisationens kvarvarande personal. Detta tillsammans med mitt allmänna intresse för personal och arbetslivsfrågor har lett mig fram till mitt val av ämne. Jag kommer i denna uppsats att diskutera och redogöra för vilken inverkan nedskärningar kan ha på organisationens kvarvarande personal. Hur påverkas deras dagliga arbete och vilken inverkan har förändringarna på deras inställning till arbetet?

För att göra uppsatsen mer verklighetsförankrad och konkret har jag valt att applicera min studie på en verklig organisation, nämligen Kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä. Kriminalvården är en statlig myndighet som, under de senaste åren, har drabbats hårt av minskade budgetanslag, anstalten i Kristianstad/Vä är inget undantag. Personalen utgör organisationens främsta redskap i fråga om säkerhets- och påverkansarbete men är samtidigt organisationens mest kostsamma resurs.² Detta faktum gör att det ofta är här besparingarna görs. Anstalten i Kristianstad/Vä har, under det senaste året, genomgått omfattande omstruktureringar och förändringar i verksamheten, framförallt i form av nerskärningar i personalstyrkan.³

¹ Angelöw, 1991: 9

² Kriminalvårdens hemsida

³ Månsson, 2005: 1-4

1.1 Syfte/Frågeställning

Mitt övergripande syfte med denna uppsats är att synliggöra och analysera konsekvenserna av de rådande besparingsåtgärderna som under det gångna året gjorts på kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä. Min frågeställning lyder därför: *Hur har vårdarnas arbete och inställning till arbetet påverkats till följd av de nedskärningar och omstruktureringar som, under det senaste året, ägt rum på kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä?*

1.2 Avgränsningar

Då uppsatsen är begränsad både i fråga om tid och omfång har jag valt att avgränsa min studie till en specifik anstalt, närmare bestämt kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä. Varför jag har valt att använda kriminalvården som undersökningsobjekt beror i första hand på att jag anser att det är en intressant organisation, inte minst ur ett personal- och arbetsmiljöperspektiv. Kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä ligger mig dessutom nära till hands då jag har förmånen att var personligt bekant med anstaltens kriminalvårdinspektör, Bengt Månsson. Att ha personliga relationer inom undersökningsorganisationen underlättar på många sätt min access samtidigt som intresset för studien ökar ur båda parternas synvinkel. De flesta studier som berör kriminalvården handlar i första hand om de intagna. Min studie handlar om personalen och dess arbetsmiljö vilket både Månsson och de anställda finner mycket intressant.

Kriminalanstalten i Kristianstad/Vä består av två avdelningar, å ena sidan ungdomsavdelningen och å andra sidan avdelningen för personer dömda för sexualbrott. De anställda på anstalten besitter olika befattningar vilka i sin tur innefattar olika arbetsuppgifter. Min studie kommer i huvudsak att avse vårdare som arbetar på anstaltens sexualbrottsavdelning. Denna personalkategori dominerar antalsmässigt och svarar för huvuddelen av det vårdarbete som sker inom organisationen. I fråga om omstruktureringar kommer jag, av utrymmesmässiga skäl, enbart att presentera och analysera de förändringar som har haft direkt inverkan på vårdarnas arbete.

1.3 Arbetslivsforskning – ett tvärvetenskapligt fenomen

Arbetsmiljöinriktad forskning svävar ofta i gränslandet mellan flera discipliner. Begreppet ”psykosocial” introducerades under 1970-talet i arbetsmiljösammanhang för att sammanfatta den arbetslivsforskning som behandlade frågeställningar inom allmänpsykologi,

socialpsykologi, arbets- och organisationspsykologi samt arbetssociologi.⁴ Vidare utvecklades under 1970-talet forskningsprogram vars syfte var att studera sambandet mellan psykiska och sociala aspekter i relation till individens välbefinnande och hälsa. Programmet betecknades "Tvärvetenskapliga studier av stress i arbetslivet" och initierades av den socialpsykologiska arbetslivsforskaren Bertil Gardell i samarbete med stressforskaren Marianne Frankenhaeuser. Tvärvetenskaplighet utgjorde en viktig målsättning med programmet, det vill säga att integrera psykofysiologisk och socialpsykologisk teori och metodik.⁵ Även min studie gällande nedskärningar inom kriminalvården kommer till stor del att bli tvärvetenskaplig. Dock kommer jag främst att "*betona likhet mellan individer snarare än skillnader ifråga om grundläggande behov*"⁶. Dessutom är en av mina främsta målsättningar med studien att studera arbetsorganisationens betydelse för personalens hälsa och välbefinnande. Detta ger, enligt mig, uppsatsen sociologisk prägel och dominans.

1.4 Disposition

Svenska fängelser har under de senaste åren fått mycket uppmärksamhet och publicitet i media. Dock är det, enligt min uppfattning, få utomstående som är insatta i vad som egentligen händer innanför murarna på anstalterna. Jag har därför valt att inleda denna uppsats med en kort redogörelse om hur dagens fängelseverksamhet är organiserad. Denna redogörelse följs av en mer detaljerad presentation av kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä samt en kortfattad beskrivning av det senaste årets omstruktureringar och nedskärningar. Efter denna delvis empiriska redovisning beskriver och diskuterar jag de metoder jag har använt i samband med insamlingen av mitt empiriska material. Metodavsnittet följs av en presentation av ett antal teoretiska utgångspunkter som i huvudsak berör arbetslivet och dess betydelse för människans hälsa och välbefinnande. Teorierna ligger delvis till grund för nästkommande avsnitt, det vill säga resultat och analys. I detta avsnitt presenterar och redogör jag för mitt empiriska material samtidigt som jag analyserar, väver samman och klargör sambandet mellan teori och empiri. Uppsatsen avslutas med en slutdiskussion i vilken jag bland annat redogör för de slutsatser jag har kommit fram till under arbetets gång.

⁴ Dahlgren, 1987: 11

⁵ Aronsson, 1987: 12

⁶ a.a.: 13

2 Fängelse – en institution i förändring

Under de senaste decennierna har synen på fängelseverksamheten förändrats. Säker förvaring utgör fortfarande en viktig del av verksamheten men idag talar man dessutom om vikten att återanpassa de intagna till det ”normala” samhällslivet. Målet med återanpassningen är att förebygga och minska risken för brottsliga återfall. Förändringen har bland annat visat sig genom att man på dagens anstalter betonar vikten av arbets- och utbildningsmöjligheter samt låter de intagna genomgå olika behandlingsprogram. Dessutom utvidgades, under 1990-talet den traditionella vårdarrollen med ett så kallat kontaktmannaskap. Kontaktmannaskapet innebär att flertalet vårdare är kontaktperson för en eller flera intagna och ska därmed svara för verkställningsplaner och frigivningsförberedelser för de intagna. Målet med kontaktmannaskapet är att stärka och förbättra relationen mellan vårdarna och de intagna. Den förändrade synen på fängelseverksamheten gör att arbetsförhållandena på anstalter idag, på många sätt, går att liknas vid arbetsförhållandena som råder på vård- och behandlingsinstitutioner. Den huvudsakliga skillnaden ligger i att ”patienterna” som ska behandlas, i någon bemärkelse, avtjänar ett straff och därför, i de flesta fall, befinner sig på anstalten mot sin vilja.⁷

2.1 Kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä

Kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä är en kombinerad sluten och öppen anstalt med plats för 99 intagna. Anstalten är inriktad på personer dömda för sexualbrott samt unga brottslingar.⁸ För närvarande är antalet intagna 99 stycken varav 67 stycken är sexualbrottslingar. Åldersmässigt varierar klientelet mellan 18 år till 80 år. Alla intagna är män med olika lång strafftid. Ett antal klienter är förutom missbrukare av sex och övergrepp dessutom missbrukare av antingen alkohol eller narkotika. Detta ökar klienternas hjälpbehov samtidigt som det ställer högre krav på personalen. På avdelningen för sexualbrottslingar arbetar sammanlagt 22 personer, varav 16 stycken är vårdare. Förutom vårdarna arbetar där två psykologer, en behandlingsansvarig med uppgift att sköta motivation och påverkansprogram, en klienthandläggare som innehar det juridiska ansvaret för de intagna, en kanslist samt en kriminalvårdsinspektör.⁹

⁷ Härenstam, 1989: 10-15

⁸ Kriminalvårdens hemsida

⁹ Månsson, 051026

2.1.1 Förändringar i verksamheten

I början av mars detta året (2005) fastslogs en rad förändringar som skulle beröra avdelningen för sexualbrottslingar. En av de största förändringarna var en omstrukturering som innebar att sexualbrottsavdelningen skulle utökas med ytterligare 24 platser till följd av att den tidigare så kallade normalavdelningen skulle läggas ner. Personalen på normalavdelningen skulle därmed få ett helt nytt klientel vilket i sin tur skulle innebära nya arbets- och förhållningssätt. Samtidigt som denna omstrukturering skulle komma till stånd ökade också besparingskraven, framförallt i form av personalnedskärningar.¹⁰ Kravet att sänka verksamhetens kostnader är, enligt Månsson, en följd av många års budgetöverskridande samt allmänna besparingar inom Kriminalvårdsmyndigheten.¹¹ Besparingsplanen innebar att sammanlagt 11,75 tjänster skulle dras in, varav åtta vårdartjänster. Fyra av dem skulle helt tas bort medan resterande fyra, som tidigare fungerat som utökad grundbemanning för att till exempel kunna klara vakanser och liknande utan att sätta in vikarier, omvandlades till vikaretjänster.¹²

Månsson menar att omorganiseringarna och nedskärningarna, övervägande, har visat sig ha negativ inverkan på både anställda och intagna. Nedskärningarna har utan tvekan bidragit med ökad arbetsbelastning vilket bland annat har lett till att de anställda har blivit alltmer stressade och att kvaliteten på arbetet i vissa fall försämrats. Vårdarnas arbetssituation har blivit mer splittrad än tidigare och arbetsuppgifternas art och innehåll har förändrats. Bland annat har vissa funktionsansvar rationaliserats bort vilket i sin tur har lett till förvirring samtidigt som trycket på vårdarna har ökat. Antalet klienter per kontaktman har ökat och den spontana klientkontakten har minskat. Vårdarna är tvungna att prioritera sina sysslor i allt större utsträckning. Enligt Månsson prioriterar vårdarna, i många fall, väldigt olika vilket har visat sig ha negativ inverkan på arbetsmiljön.¹³

3 Metod

3.1 Kvalitativ metod - Intervju

Enligt Holme & Solvang är metod ett redskap för att uppnå målsättningar och komma fram till ny kunskap i samband med olika undersökningar och forskning¹⁴. I min studie har jag valt att använda mig av kvalitativ metod eftersom mitt främsta syfte är att få en djupare förståelse

¹⁰ Månsson, 2005: 1-4

¹¹ Månsson, 051121

¹² Månsson, 2005:1-4, Månsson, 051121

¹³ Månsson, 2005:1-4

¹⁴ Holme & Solvang, 1997: 75-76

av det problemkomplex jag studerar samtidigt som jag vill beskriva helheten av det sammanhang som detta inryms i. Valet av metod har jag gjort utifrån min frågeställning¹⁵, det vill säga *Hur har vårdarnas arbete och inställning till arbete påverkats till följd av de nedskärningar och omstruktureringar som, under det senaste året, ägt rum på kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä?* Enligt Merriam bygger kvalitativa fallstudier i stor utsträckning på kvalitativ information som hämtas från bland annat intervjuer och deltagande observationer.¹⁶ Jag har valt att använda intervju som metodform. Deltagande observation var, enligt min mening, så gott som uteslutet i min studie eftersom jag som utomstående, på grund av organisationens särskilda karaktär och stränga säkerhetsregler, har mycket begränsad access till vårdarnas fysiska arbetsmiljöer.

Det finns olika former av intervjuer, bland annat respondent-, informant- och gruppintervju. Jag har använt mig av de två förstnämnda. Respondentintervjuer går ut på att jag som forskare intervjuar personer som själva är delaktiga i den företeelse jag studerar medan informantintervju innebär att jag pratar med en person som står utanför själva företeelsen men som trots det har mycket att säga om det som undersöks.¹⁷ Jag skulle vilja likna mina intervjuer med vad Merriam kallar delvis strukturerade intervjuer. Jag har använt mig av en relativt strukturerad intervjumall med färdigformulerade frågor men samtidigt har jag låtit respondenterna/informanten sväva ut i sina svar, vilket har medfört att jag i de flesta intervjuerna inte behövde ställa alla de frågor jag hade förberett utan fick svar på dem i alla fall. Anledningen till att jag valde att formulera en förhållandevis strukturerad intervjumanual var att jag ville ha viss information från alla respondenterna för att så småningom, i uppsatsens analysavsnitt, kunna knyta an och applicera mitt insamlade material på de teorier (se avsnitt 4) jag har valt att använda mig av¹⁸.

3.2 Urval av respondenter

Trots att statistisk generalisering och representativitet inte är något centralt syfte i min studie är ändå valet av undersökningspersoner en avgörande del av studien. Målet med kvalitativa intervjuer är att öka informationsvärdet och skapa en grund för djupare och mer fullständig förståelse för det fenomen jag studerar.¹⁹ I mitt val av lämpliga respondenter strävade jag efter största möjliga variationsbredd. Jag ville ha personer med olika erfarenheter och som

¹⁵ jmf Home & Solvang, 1997: 14,

¹⁶ Merriam, 1994: 84

¹⁷ Holme & Solvang, 1997: 104

¹⁸ jmf Merriam, 1994: 84

¹⁹ jmf Holme & Solvang, 1997: 101

representerar olika förhållningssätt till förändringarna som ägt rum på anstalten. Jag utgick från följande urvalskriterier: kön, ålder, antal arbetade år på anstalten, utbildning samt inriktning på vårdarrollen. I samband med urvalsprocessen hade jag till min hjälp kriminalvårdsinspektör, Bengt Månsson, som, enligt mig, besitter den information som är nödvändig för att tillgodose ovanstående urvalskriterier. Urvalsprocessen resulterade i fem vårdare som ur ett analytiskt perspektiv (se avsnitt 5.2 Analytisk gruppering av respondenterna) visade sig representera tre distinkta förhållningssätt i fråga om inställning till arbetet. Av anonymitetsskäl kommer jag inte att presentera respondenterna särskilt detaljerat utan nöjer mig med att nämna några övergripande faktorer. Jag har intervjuat tre kvinnor och två män som åldermässigt är mellan 32 och 53 år. Samtliga respondenter har arbetat på anstalten i minst tre år, den som har arbetat där längst har arbetat 9 år. Tre av vårdarna har mer än 40 högskolepoäng eller liknande.

3.3 Tillvägagångssätt

Innan jag påbörjade min studie hade jag relativt lite kunskap om hur verksamheten på en anstalt fungerar. Jag började därför med att genomföra en mycket ostrukturerad intervju med kriminalvårdsinspektör Bengt Månsson. Intervjun ägde rum i en avslappnad miljö hemma i Månssons vardagsrum och gick i första hand ut på att kriminalvårdsinspektören berättade om verksamheten varpå jag ställde frågor allteftersom frågetecken uppstod. Månsson gav mig även en del skriftlig information om anstaltsverksamheten. Med denna information som bakgrund kunde jag så småningom konkretisera mitt ämnesval och med tiden också formulera studiens syfte och frågeställning.

Nästa steg i arbetsprocessen var att finna passande teorier. Enligt Holme och Solvang är teorier ”*mer eller mindre komplexa uppfattningar som finns utvecklade rörande sammanhang och förhållanden mellan företeelser och som vi önskar att pröva mot den konkreta samhällssituationen.*”²⁰ De teorier jag har valt att presentera och behandla i min studie har jag främst kommit i kontakt med i samband med tidigare studiesammanhang samt genom att studera vetenskaplig litteratur och andra studenters uppsatser inom ämnesområdet personal och arbetsmiljö. Snöbollsmetoden har i detta arbetsmoment visat sig vara ett mycket effektivt hjälpmedel, det vill säga genom att studera en viss litteraturkälla fick jag ytterligare tips och idéer på andra användbara författare och teorier.

²⁰ Holme & Solvang, 1997: 50

Efter att ha genomfört en andra delvis strukturerad intervju (se bilaga 1) med kriminalvårdsinspektören, den 21/11 2005, ansåg jag mig redo att förbereda mitt intervjuunderlag inför mötena med respondenterna. Vid utformningen av intervjuunderlaget (se bilaga 2) använde jag de valda teorier som utgångspunkt. Baktanken med detta var att, i uppsatsens analysavsnitt applicera mitt empiriska material på teorierna, och på så sätt göra teorin mer relevant för min studie. Genom min empiriska undersökning stärker/försvagar jag dessutom tilliten till teorierna.²¹ Eftersom Månsson hade åtagit sig uppgiften att informera och organisera samtliga möten med respondenterna var min första personliga kontakt med de utvalda vårdarna vid själva intervjutillfällena. Innan varje intervju presenterade jag mig inför respektive vårdare och berättade lite kortfattat om studien i allmänhet. Jag lät dem även ta del av ett skriftligt presentationsunderlag (se bilaga 3).

Intervjuerna ägde rum under två dagar, den 30/11 samt den 2/12 2005, med två respektive tre intervjuer vardera dag. Till mitt förfogande hade jag fått tillgång till ett av arbetsrummen på personalavdelningen. Min tanke var att samtliga intervjuer skulle ljudinspelas med hjälp av en MP3-spelare. Trots noga förberedelser och tester var tekniken tyvärr inte med mig under min första intervjudag utan jag fick helt enkelt nöja mig med papper och penna för att dokumentera de två första intervjuerna. Vid mitt andra intervjutillfälle fungerade inspelningsutrustningen däremot utmärkt. Nu i efterhand upplever jag inte att kvaliteten på mitt insamlade material skiljer sig åt från de båda intervjudagarna, dock visade det sig, ur ett tidsmässigt perspektiv, vara mycket fördelaktigt att använda ljudinspelning. De två första intervjuerna tog drygt en timme vardera medan resterande tre varade runt 30 minuter. Ingen av respondenterna verkade störas av ljudupptagningen utan samtalen var, liksom vid de två första intervjutillfällena, avspända och tillitsfulla.

3.4 Reflektioner

Som framgår av ovanstående har kriminalvårdsinspektör, Bengt Månsson, varit en mycket viktig nyckelperson i mitt arbete. Han har inte bara fungerat som min främsta och ovärderliga kontaktman inom kriminalvården utan också har varit min största inspirationskälla och stöttepelare. Att Månsson skulle ha påverkat min syn på kriminalvården och framförallt verksamheten som bedrivs på anstalten i Kristianstad/Vä ser jag som ofrånkomligt. Dock anser jag inte att detta inflytande har påverkat mitt slutliga resultat i särskilt stor utsträckning eftersom huvuddelen av mitt resultat och analys är baserat på vårdarnas attityder och åsikter.

²¹ Holme & Solvang, 1997: 51

4 Teori

4.1 Arbetets roll

Enligt Dahlgren tillhör arbetet ett av människans mest centrala livsvärden. Arbetet tillsammans med att bilda familj utgör ofta de två viktigaste händelserna i vårt vuxna liv. Att arbetet utgör en sådan viktig funktion är inte så konstigt med tanke på att vi människor i regel spenderar mer än hälften av vår vakna tid på arbetet. Vad är det då som motiverar oss till att arbeta? Den tillsynes främsta anledningen till att vi arbetar är förtjänstmotivet. Dahlgren menar dock att det psykologiska och sociala utbytet av arbetet är minst lika viktigt.²² *”Arbetet och dess villkor formar en väsentlig del av människans liv. Arbetet är ett medel för att skapa god materiell försörjning. Men arbetet har också ett eget värde som en väg till social gemenskap. Arbetet svarar mot grundläggande mänskliga behov att utveckla och berika tillvaron.”*²³

Dahlgren menar att vår arbetslivserfarenhet till stor del ligger till grund för vår identitet, självkänsla och välbefinnande. Denna hypotes kan stärkas genom det faktum att många personer som erhåller någon form av ersättning, genom till exempel försäkring, pension eller bidrag och därmed inte, av ekonomiska skäl, behöver arbeta, ändå önskar att de hade ett arbete. Att förlora sitt arbete kan få omfattande konsekvenser. Dahlgren menar att ofrivillig arbetslöshet många gånger kan resultera i liknande psykologiska följdverkningar som vid andra personliga kriser, såsom dödsfall inom familjen, skilsmässa eller att drabbas av svår sjukdom.²⁴

4.2 Arbetets betydelse ur historisk synvinkel

Synen på arbetet och dess betydelse har förändrats avsevärt genom tiderna. Förändringen beror bland annat på utveckling i fråga om levnadsförhållanden, strukturförändringar i samhället, teknisk utveckling och kulturella traditioner. Från antiken fram till 1700-talets radikala upplysningsfilosofi har arbetet, ur ett idéhistoriskt perspektiv, närmast betraktades med förakt. Det ansågs fint att inte arbeta. Under upplysningstiden förändrades dock denna syn och idéer om mänsklig arbetslust och arbetsglädje fördes fram. Det talades om *”den aktiva människan som hade ambitionen att förbättra världen”*²⁵. Dahlgren menar att många av

²² Dahlgren, 1985: 17

²³ a.a.: 13

²⁴ a.a.: 17

²⁵ a.a.: 18

industrisamhällets ideologiska rötter härstammar just från upplysningsfilosofin.²⁶ I samband med industrialismens genombrott förändrades arbetet väsentligt. Principen för arbetsdelning började tillämpas och de olika arbetsmomenten lönesattes olika och fick därmed olika status. Även principen för ledning av företag och myndigheter förändrades under denna tid. Principen innebar att tanke och handling skulle separeras, det vill säga beslutsfattandet skulle vara skilt från dem som skulle verkställa beslutet. Under denna tid ökade intresset för begreppet arbetsmotivation. Det visade sig nämligen vara svårt för företagsledningen att motivera de anställda till att arbeta på industrierna och kontoren som var präglade av hög arbetsdelning och mycket begränsad frihet i fråga om handlingsutrymme.²⁷

Med utgångspunkt i industrialismens arbetsdelning utvecklades under sekelskiftet den så kallade Scientific Managementskolan. Upphovsmannen och även den mest kända företrädaren för skolan är Frederick Taylor. Scientific Managementskolan bygger på principen om arbetsdelning men uppdelningen i de olika arbetsmomenten är inte slumpmässig utan grundar sig i mycket noggranna arbets- och tidsstudier. Taylor var väl medveten om svårigheten att motivera de anställda och införde därför så kallat ackord baserat lönesystem. Lönen var enligt Taylor ett tillräckligt starkt motiv för att få de anställda att arbeta även under förhållanden präglade av hård kontroll och arbetsdelningen.²⁸

Omfattande forskningsresultat och generationer av erfarenhet har dock visat att den hierarkiska och auktoritära organisationsformen som utvecklades under industrialismen till stor del förhindrar arbetsglädje och välbefinnande. Ett klassiskt exempel som stärker detta resonemang är Hawthorne experimenten. Dessa experiment utfördes under 1920- och 30-talet i den amerikanska industrin. Syftet med undersökningen var att visa vilken betydelse sociala relationer, makt och kontrollmöjligheter har för de anställdas välbefinnande och motivation. Hawthorne experimenten gick bland annat ut på att höja och sänka ljusstyrkan i arbetslokalen för att se hur det påverkade arbetarnas motivation. Resultatet av undersökningarna visade att själva ljusstyrkan inte hade någon vidare inverkan på de anställdas arbetsmotivation utan det var snarare uppmärksamheten och känslan av att ha kontroll som visade sig vara de starka motivationsfaktorererna.²⁹

²⁶ Dahlgren, 1985: 18

²⁷ a.a: 20; Aronsson, 1987: 36

²⁸ a.a.

²⁹ a.a.

4.3 Motivationsteorier

4.3.1 Maslows behovshierarki

Den humanistiska psykologins förgrundsgestalt Abraham Maslow utvecklade, i mitten av 1900-talet, den idag klassiska teorin om människans olika behovsnivåer. Maslows behovstrappa/hierarki som också har kommit att kallas självförverkligandeteorin speglar förutom individens behov även dess motivation. Modellen består av fem olika steg/behov; (1) fysiologiska behov, (2) trygghets- och säkerhetsbehov, (3) sociala behov, (4) behov av självuppskattning samt (5) behov av självförverkligande och personlig utveckling. Maslow menar att vi strävar efter att uppnå en behovsnivå i taget, det vill säga när ett behov är tillfredsställt intar ett nytt behov dess plats.³⁰ Teorin har dock blivit ifrågasatt då det råder delade meningar bland annat i fråga om principen att de ”lägre” behoven måste vara tillgodosedda för att ett ”högre” behov ska kunna tillfredställas.³¹

4.3.2 Hertzbergs tvåfaktorsteori

Mot slutet av 50-talet presenterade Frederick Hertzberg sin idag välkända ”tvåfaktorsteori”. Tvåfaktorsteorin bygger på Maslows behovs- och motivationstänkande men är speciellt inriktad på arbetsmotivation. Enligt Hertzberg består arbetsmotivationsfaktorerna å ena sidan av så kallade hygienfaktorer och å andra sidan av motivationsfaktorer. Till hygienfaktorerna räknas yttre faktorer såsom lön, fysisk arbetsmiljö, relationen till kollegorna, arbetsledning, arbetstider och anställningstrygghet. Hertzberg menar att dessa faktorer är nödvändiga men att de inte påverkar arbetsmotivationen i någon vidare mening utan endast fungerar som skydd mot otrivsel och bristande motivation. Motivationsfaktorerna består å sin sida av inre faktorer som, till skillnad från hygienfaktorerna, har med arbetsuppgifterna i sig att göra. Exempel på motivationsfaktorer är bland annat arbetets art, utveckling och lärande samt möjlighet till ansvarstagande och uppskattning i arbetet. Dessa faktorer har, enligt Hertzberg, positiv inverkan på de anställdas arbetsmotivation.³² Tvåfaktorsteori har, enligt Ekvalls uppfattning, haft stort inflytande på bland annat utvecklingen av arbetsorganisation, ledarskap och personaladministration³³.

³⁰ jmf Dahlgren, 1987: 21, Granberg, 2003: 200

³¹ Ekvall, 1996: 28-29

³² a.a.: 25, Granberg, 2003: 588

³³ Ekvall, 1996: 25

4.4 Arbetsmiljön ur ett psykosocialt arbetslivsperspektiv

Till skillnad från industrialismens nedvärderande syn på människan ses människan, ur ett psykosocialt perspektiv, som en aktiv och skapande varelse som är intresserad av att kunna påverka sin omgivning och använda alla sina egenskaper och resurser i arbetet. För att människan ska kunna och vilja använda dessa egenskaper och resurser på bästa sätt krävs motivation och stimulering. Vi människor har olika fysiska och psykiska förutsättningar, bland annat i fråga om kroppsbyggnad, sinnesfunktioner, yrkeskunskaper samt intellektuell och social kompetens. På grund av denna individualism är det därför viktigt att innehållet i arbetet är anpassat för att utnyttja vars och ens olika resurser. Varje individ har ett visst minimibehov av stimulering men det finns också en övre gräns för hur mycket stimulering han/hon är kapabel att hantera. Dock finns det, enligt Dahlgren, stimuleringsnivåer som generellt sett är klart påfrestande och ogynnsamma för de flesta människorna.³⁴

4.4.1 Kvantitativ och Kvalitativ över- och understimulering

Inom den socialpsykologiska arbetslivsforskningen pratar man om kvantitativ respektive kvalitativ över- och understimulering. Gunn Johansson har utvecklat stimuleringsbegreppet ytterligare genom att utöver denna indelning tala om sensorisk-, kognitiv- och social över- och under stimulering. Sensorisk stimulering handlar om fysikaliska stimuli såsom ljud och ljus samt temperatur- och luft förhållanden. I arbetsmiljösammanhang förekommer främst sensorisk överstimulering. Denna form av överstimulering är relativt vanligt förekommande och orsakas av till exempel buller och starka dofter som i sin tur kan leda till huvudvärk och förlorad arbetsglädje.³⁵

Kognitiv stimulering rör sig, enligt Johansson, om mera komplexa meningsbärande stimuli. Kvantitativ överstimulering eller överbelastning innebär i detta sammanhang att individen i fråga har för mycket att göra medan kvalitativ överbelastning snarare syftar på att individen har alltför krävande arbetsuppgifter. I en undersökning av professorer och administrativa topptjänstemän inom affärsvärlden visade det sig att professorerna kände sin självkänsla hotad främst av kvalitativ överbelastning medan affärsmännen i första hand kände sig hotade av kvantitativ överstimulering. Kognitiv understimulering drabbar främst personer i industriella arbetsmiljöer som präglas av enformiga, repetitiva arbetsuppgifter med lite handlings- och

³⁴ Dahlgren, 1985: 33-34

³⁵ Johansson, 1975: 5-8

kontroll utrymme. Detta beror på att arbetarna i sådana arbeten sällan utnyttjar mer än en bråkdel av sin kvalitativa och kvantitativa kapacitet.³⁶

Den tredje formen av stimuli Johansson behandlar är social över- och understimulering. Denna form av stimuli handlar om i vilken mån individen har möjlighet till social kommunikation och utbyte. Inte sällan förekommer, i industriella arbetsmiljöer, ett samband mellan å ena sidan social understimulering och å andra sidan sensorisk överstimulering. Detta beror på att människor som arbetar i bullriga miljöer har svårt att kommunicera med varandra på ett ”normalt” och nyanserat sätt.³⁷

4.5 Arbetspsykologi – Arbete och Stress

Det centrala temat i arbetspsykologen Gunnar Aronssons verk ”*Arbetspsykologi – Stress- och kvalifikationsperspektiv*” är hur ökad kontroll över de egna arbetsförhållandena kan minska stress och ohälsa. I sin forskning utgår han i mångt och mycket från Karaseks balansmodell, bestående av två dimensioner; *belastning* respektive *resurser för kontroll av belastning*. Enligt Aronsson kan höga krav både ha positiv och negativ inverkan på individen. Under förhållanden karakteriserade av kontrollmöjligheter menar han att höga krav kan leda till fysisk och mental utveckling och ökad kompetens medan det under förhållanden som karakteriseras av brist på kontroll däremot kan leda till fysisk och psykisk förslitning.³⁸

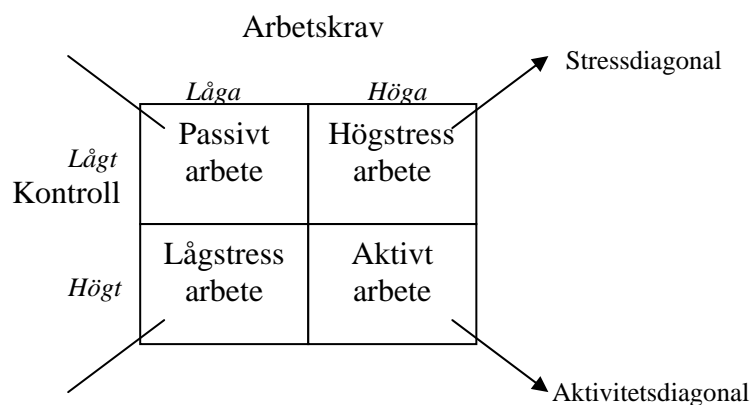
Robert Karasek har genom att sammanföra två skilda forskningstraditioner inom arbetspsykologin utvecklat en så kallad *arbete-stress-modell*. Modellen består å ena sidan av den tradition där intresset fokuserats på beslutsinflytande och kvalifikationsnivå och å andra sidan den inriktning som behandlat belastningar och stressfaktorer i arbetet. Karasek menar att dessa två aspekter på arbetssituationen representerar handlingsframkallande förhållanden som försätter individen i motiverat eller stimulerat stresstillstånd men också förhållande som leder till begränsat handlande. Enligt modellen uppstår psykisk påfrestning och ohälsa då det råder obalans mellan arbetskrav och handlingsmöjligheter.³⁹

³⁶ Johansson, 1975: 5-8

³⁷ a.a.

³⁸ Aronsson, 1987: 7-8

³⁹ a.a.: 24-25, Karasek, 1990, Karasek, 1981: 236-241



Figur 1. Karaseks arbete-stress-modell⁴⁰

Karasek menar att modellens två dimensioner ger upphov till fyra olika typer av arbeten; passivt- och aktivt arbete samt arbete karaktäriserat av låg- respektive hög stress. Ur modellens diagonaler kan dessutom två fall av växelverkan utläsas. Den ena, så att säga uppåtgående diagonalen, representerar *disproportionella* nivåer av arbetskrav och handlingsfrihet i arbetet medan den andra representerar den situation i vilken handlingsfrihet och arbetskrav överrensstämmer.⁴¹ Karasek hävdar att när kraven är större än handlingsfriheten är risken stor att individen drabbas av psykologisk stress. När kraven å andra sidan överrensstämmer med individens handlingsutrymme är sannolikheten däremot stor att situationen resulterar i optimal inlärning. Denna hypotes baserar han på antagandet att ökad duglighet ofta inträffar när kraven och utmaningen i situationen överrensstämmer med individens kontroll och skicklighet att handskas med utmaningen. Dock går det inte att i denna sistnämnda mekanism utesluta risken för att så kallad negativ inlärning inträffar. Negativ inlärning kan uppstå om individen utsätts för långvarig anpassning till situationer med låga arbetskrav och lite handlingsfrihet, med andra ord passivt arbete. Detta kan i sin tur leda till att individen förlorar sin förmåga handskas med utmaningar, lösa problem och fatta beslut.⁴²

⁴⁰ Aronsson, 1987: 24

⁴¹ Karasek, 1981: 239

⁴² jmf Karasek, 1981: 239-240

5 Resultat och Analys

5.1 Första intrycket

Efter att jag, med hjälp av Månssons vägledning, satt mig in i anstaltens verksamhet och dessutom tagit del av den konsekvensanalys som utformats till följd av de planerade åtgärder som gjorts för att tillgodose organisationens besparingskrav fick jag en relativt negativ bild av verksamheten, både ifråga om de intagnas vård och behandling samt de anställdas rådande arbetsförhållanden. Jag antog och förväntade mig därför att stämningen på anstalten skulle vara förhållandevis dålig och att merparten av de anställda skulle ha övervägande negativ inställning i fråga om sin arbetssituation. Mitt antagande visade sig dock vara felaktigt.

Jag var ganska nervös inför mitt första besök på anstalten, det är ju, som tur är, inte varje dag man besöka ett fängelse. Efter att ha passerat två grindar och registrerat mig i centralvakten, fick jag sitta ner och vänta på att Månsson skulle komma och möta upp mig. Trots att det inte var någon lång stund jag satt där och väntade passerade ändå ett antal människor förbi, framförallt vårdare. Alla hälsade på mig och pratade glatt med varandra vilket gjorde att jag började ifrågasätta min tidigare uppfattning om stämningen på anstalten. Även då jag kom upp på personalavdelningen och bland annat fick besöka de anställdas fikarum blev jag mycket väl bemött och kände med ens att stämningen bland personalen var god. Månsson presenterade kort vem jag var och av vilken anledning jag befann mig på anstalten. Den positiva stämningen och attityden bekräftades även senare av flertalet respondenter.

5.2 Analytisk gruppering av respondenterna

Samtliga vårdare i min studie är överens om att det senaste årets omstruktureringar och nedskärningar har inneburit stora förändringar för verksamheten, framförallt i form av ökad arbetsbelastning och stress. Efter noggrann bearbetning och analysering av de svar jag fick i samband med intervjuerna anser jag mig kunna urskilja mönster och liknelser bland respondenterna, bland annat i fråga om vilken attityd de har gentemot sitt arbete. Med utgångspunkt i dessa mönster har jag valt att dela in och kategorisera personerna i tre olika grupper. Denna indelning kommer jag hädanefter att använda mig av bland annat då jag presenterar mitt empiriska material. Meningen med uppdelningen är att ge dig som läsare en klarare och bättre helhetsbild av hur vårdarna på anstalten upplever sin arbetssituation.

5.2.1 Grupp 1

Den första gruppen består av två respondenter som, enligt min tolkning, trots ökad arbetsbelastning, trivs lika bra med sitt arbete idag som innan nerskärningarna verkställdes. Personerna känner sig ibland stressade men anser inte att stressen är direkt negativ. De menar snarare att stressen får dem att tvingas organisera sina arbetsuppgifter på ett effektivare sätt vilket i slutändan resulterar i att mer arbete blir gjort på kortare tid. Personerna medger att de trivs med att ha mycket att göra. Ur ett icke personligt perspektiv anser respondenterna i grupp ett dock att omstruktureringarna och nedskärningarna överlag har haft negativ inverkan på verksamheten.

5.2.2 Grupp 2

Även i den andra gruppen placerade jag in två respondenter. Till skillnad från den första gruppen fick jag intrycket av att dessa personer trivdes bättre på anstalten för ett år sedan men att de idag inte vantrivs utan fortfarande tycker att det är kul och stimulerande att gå till jobbet. De anser att stressen har ökat väsentligt till följd av det senaste årets omstruktureringar, och detta i negativ mening. En av vårdarna i denna grupp uttrycker sig på följande sätt: *"Fem dagar om året hinner man med vad man har tänkt sig, det säger väl det mesta."* Båda vårdarna i grupp ett samt en av intervjupersonerna i grupp två anser att den ökade arbetsbelastningen inte har påverkat deras liv utanför anstalten. Alla tre påpekar tydligt att de är mycket noga med att skilja arbetet från fritiden.

5.2.3 Grupp 3

Den tredje gruppen innefattar endast en person. Denna person utmärker sig, enligt min mening, tydligt från de andra då hon/han visar starkt missnöje vad gäller sin nuvarande arbetssituation. Hon/han upplever sitt arbete mycket stressande, *"Jag känner mig stressad från det att jag kommer till jobbet tills jag går hem"*. Hon/han menar dessutom att stressen på arbetet även har negativ inverkan på fritiden. Stressen är för personen en ständigt närvarande sinnesstämning då hon/han har svårt att släppa arbetet, *"tidigare kunde jag ta med mig hunden ut på promenad efter arbetet och på så sätt rensa hjärnan men tyvärr fungerar inte det längre"*. Personen i fråga anser att hon/han tidigare alltid har varit vänlig och korrekt men känner idag att hon/han allt oftare "visar taggarna" utåt, vilket har påpekats av såväl kollegor som familj. Personen, menar att hon/han definitivt ligger i riskzonen för sjukskrivning och skulle, om tillfället infann sig, inte tvivla på att lämna anstalten för ett annat arbete.

5.3 Förändringar i arbetet

I fråga om hur arbetet har förändrats till följd av omstruktureringarna och nedskärningarna svarar båda respondenterna i grupp ett samt en i grupp två att deras arbetsuppgifter inte har förändrats i någon vidare mening, förutom att vissa ansvarsfunktioner har tagits bort eller förändrats. Däremot har arbetsuppgifterna blivit mer intensiva. Vårdaren i grupp tre hävdar att allting har förändrats negativt medan den andra respondenten i grupp två anser att pappersarbetet har ökat betydligt i samband med förändringsprocessen. Alla är dock överens om att klientkontakten har minskat väsentligt, vilket är mycket negativt. Tidigare fanns det till exempel restriktioner om att varje klient hade rätt till en timme strukturerad samtalstid i veckan. Dessutom fanns det, i betydligt större utsträckning än idag, möjlighet att sätta sig ner med de intagna och dricka kaffe eller kanske baka en kaka i anstaltens övningskök. Sådana tillfällen gjorde att vårdarna naturligt fick en känsla för stämningen på avdelningarna och hur de intagna mådde. Idag finns sällan detta utrymme eftersom de anställda ständigt går på minimibemanning. Alla vårdarna har fått fler klienter att vara kontaktpersoner för samtidigt som mer av deras arbetstid idag går åt till dagliga rutinuppgifter. Alla intagna har dessutom, på grund av tidsbrist, tyvärr inte möjlighet att gå behandlingsprogram, vilket alla fem respondenter anser är mycket beklagligt.

5.4 Varför arbeta?

Med utgångspunkt i Dahlgrens resonemang om arbetets betydelse ställde jag bland annat följande frågor till mina respondenter: *Vad är ditt främsta syfte med att arbeta? Vad är det som motiverar dig att arbeta? Hur upplever du dina arbetsuppgifter? Vad betyder arbetet för din identitet?*

Det främsta syftet med att arbeta är, enligt merparten av de tillfrågade i min studie, den ekonomiska faktorn. Dock framhölls även personligt välmående och utveckling som viktiga faktorer, liksom lärande och socialt utbyte. På frågan vad det är som motiverar respondenterna att arbeta fick jag relativt varierande svar. En respondent från varje grupp svarade att det sociala utbytet arbetet bidrar med utgör en stor motivationsfaktor. En av dem uttryckte sig på följande sätt: *”man träffar folk och lär sig nya saker både av intagna och kollegor – man utvecklas”*. De övriga respondenterna nämnde inga specifika motiv till varför de arbetar utan ser arbetet som en naturlig del av livet som de inte vill eller kan vara utan. *”Fungerar inte arbetet fungerar inte fritiden, fungerar inte fritiden fungerar inte arbetet”*, menar en av dem.

En faktor, utöver ovanstående, som jag kan tänka mig motiverar vårdarna men som ingen nämnde är svaret på nästa fråga, nämligen att samtliga respondenter upplever kriminalvårdsarbetet varierande och omväxlande. Två av vårdarna tillade dock att vårdarbetet är en mix, en del arbetsuppgifter är rutin och återkommer dagligen, vilket gör arbetet stundtals enformigt och långtråkigt.

Förutom vårdaren i grupp tre menar samtliga respondenter att de värderar sitt arbete högt. Dock påpekar de att det är viktigt att inte arbetet tar överhand i livet. En uttryckte det: *”Jag ÄR inte mitt arbete, jag tycker om att gå till mitt arbete och trivs där men arbetet är inte mitt liv – jag står inte och faller med det.”* En annan menar att det är jätte viktigt att trivas med sitt arbete men skulle hon/han någon gång behöva välja mellan arbetet och familj skulle familjen absolut gå före. Ingen av intervjupersonerna anser att deras vårddyrke har särskilt stor betydelse eller inverkan på deras identitet utanför anstalten.

5.5 Motivationsteorier

Enligt mig är det inte bara Hertzbergs teori som är uppdelad i två olika slags orsaksfaktorer utan även Maslows behovshierarki kan delas upp på liknande sätt. De tre första stegen går, enligt mig, att likna med vad Hertzberg kallar hygienfaktorer medan de två översta stegen kan jämföras med de så kallade motivationsfaktorerna. För att ta reda på hur pass väl respondenterna i min studie upplever att dessa behov/faktorer är tillgodosedda ställde jag följande frågor: *Är du nöjd med dina (yttre) fysiska arbetsförhållanden (lön, arbetstider, anställningsförhållanden, fysisk trygghet)? Hur trivs du med dina kollegor? Upplever du att stämningen/arbetsklimatet har förändrats mellan de anställda det senaste året? Anser du att du får tillräckligt med uppskattning för det arbete du utför? Anser du att du i din roll som vårdare har möjlighet till utveckling och lärande? Vad anser du ifråga om ditt ansvarstagande? samt Känner du dig delaktig i organisationens beslutsprocess?*

För att kunna använda och applicerar Maslows behovshierarki på min studie har jag definierat vad de olika behovsnivåerna innebär i arbetslivssammanhang. Mina definitioner tillsammans med Maslows ”original definitioner” har jag sedan sammanfört i nedanstående modell.

	Maslows definition	Definition i arbetslivssammanhang
Steg 1	Fysiologiska behov	Lön
Steg 2	Trygghet- & säkerhetsbehov	Anställningstrygghet & fysisk trygghet
Steg 3	Sociala behov	Kollegor
Steg 4	Erkännande och uppskattning	Arbetsledningen och kollegornas förmåga att visa uppskattning och beröm
Steg 5	Självförverkligande	Personlig utveckling & lärande samt prestationsmässig tillfredsställelse

Figur 2. Maslows behovshierarki översatt i arbetslivssammanhang

5.5.1 Hygienfaktorer

Lön

Att lönen är en viktig del av arbetet råder det inget tvivel om eftersom lönen utgör vårt främsta försörjningsmedel. På anstalten ligger inkomstfaktorn generellt sett lågt på motivationsskalan. Samtliga respondenter menar att om det enbart vore för lönen de arbetar skulle de inte ha valt att arbeta inom Kriminalvården. Vårdarna är överlag relativt tillfredsställda med sin lön och samtliga medger att de inte i något avseende har svårigheter att klara sig på sin nuvarande inkomst. En av respondenterna i första gruppen menar dock att lönen alltid är för låg. Även personen i tredje gruppen uttrycker en viss missnöjsamhet i fråga om lönen och menar att det arbete hon/han utför är värt betydligt mer ersättning än vad som erbjuds.

Anställningstrygghet och fysisk trygghet

I förändringsprocessens inledande fas rådde det allmän oro i personalstyrkan eftersom många var oroliga för om de skulle få stanna eller inte. Idag har läget stabiliserats, vissa har blivit uppsagda och lämnat organisationen helt medan andra som tidigare var tillsvidaranställda idag går på vikariat. Detta gäller bland annat en av respondenterna i grupp ett som blev uppsagd i september men har sedan dess gått på ett vikariat som varar fram till årsskiftet. Personen i fråga upplever det mycket frustrerande att inte få klara besked. Att hon/han trots denna

otrygghet är synnerligen positivt inställd till sitt arbete beror, enligt mig, på att hon/han inte är särskilt orolig för att bli uppsagd utan är tämligen säker på att anställningsavtalet blir förlängt ytterligare. Respondenten i grupp tre är, liksom övrig personal, tillsvidaranställd menar att hon/han inte känner sig trygg i fråga om anställningen. Oron grundar sig främst i att personen känner att hon/han som vårdare i stort sätt kan flyttas omkring hur som helst inom organisationen utan att själv ha särskilt stora möjligheter att påverka.

För att uppnå Maslows andra steg anser jag, förutom att vara trygg i sin anställning, att personalen måste känna sig fysiskt trygga. Fängelser liksom häkten är platser där hot och fysisk våld från de intagna förekommer. Samtliga vårdare som ingår i min studie känner sig fysiskt trygga trots att en del av dem har utsatts för hot eller någon lindrig form av fysiskt våld. En av respondenterna menar att hotbilden på ett sätt har minskat sedan normalavdelningen las ner. Det beror, enligt henne/honom, på att "vanliga" missbrukare i regel är mer fysiskt våldbenägna än personer dömda för sexualbrott. Trots att ingen av respondenterna känner sig fysiskt otrygga menar samtliga att hotbilden har ökat under det senaste året på grund av nerdragningar i personalstyrkan särskilt på kvällarna då vårdarna utsätts för mycket ensamarbete.

Arbetstid

Arbetstiden utgör en av hygienfaktorerna i Hertzbergs tvåfaktorsteori. På Kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä har man så kallad *Periodplanerad arbetstid* (PPA). Detta arbetssystem innebär att schemat läggs periodvis med cirka åtta till tio veckor åt gången. Meningen är att personalen, i så stor utsträckning som möjligt, själva ska kunna vara med och påverka och planera sin arbetstid. Dock förekommer det alltid en viss diffning, det vill säga vissa tider är mindre populära än andra och måste överlappas. Detta gör att inte alla önskemål alltid kan tillgodoses. Anstalten har speciell nattpersonal vilket gör att övriga arbetstider förlöper mellan 8.00-20.00 helg som vardag. Ingen utav dem jag har intervjuat tillhör nattpersonalen.

Båda respondenterna i grupp ett, samt en av respondent i grupp två är positiva till det nuvarande systemet. De menar att det är bra att själva få vara med och bestämma sina arbetstider. Två av respondenterna som bor relativt långt från anstalten ser dessutom en annan fördel med systemet. Eftersom PPA-systemet inte innebär åtta timmars arbetsdag förlägger de vanligtvis sina arbetspass på fyra dagar istället för fem. Arbetspassen blir på så sätt längre

men å andra sidan ”sparar” de en resdag. Två av respondenterna som är positiva till systemet anser dock att systemet fungerade bättre innan årets omstruktureringar och personalnedskärningar. Ett argument till detta är att i samband med nerläggningen av normalavdelningen skedde en hopslagning av två arbetslag, varav det ena laget är negativa till PPA-systemet. En annan anledning till att systemet fungerar sämre idag är att den tidigare utökade grundbemanningen har tagits bort vilket gör att systemet idag inte är lika flexibelt. En person ur andra gruppen samt tredje gruppens respondent är negativa till PPA-systemet och skulle föredra fast schema. Fast schema skulle, enligt dem, innebära bättre struktur, framförhållning och kontroll.

Personalpolitik och arbetsledning

Ytterligare hygienfaktorer som ingår i Hertzberg teori, är personalpolitik och arbetsledning. Enligt min mening har dessa faktorer minst lika viktig inverkan på de anställdas motivation som ovanstående faktorer trots det ser jag inte någon direkt koppling till något av stegen i Maslows behovshierarki. Möjligtvis skulle de kunna ingå i hierarkins fjärde steg då en av arbetsledningens främsta uppgifter är att skapa en bra personalpolitik som bland annat ger utrymme för uppskattning och beröm. Med utgångspunkt i de svar jag fick då jag frågade vad respondenterna anser om organisationens personalpolitik och arbetsledning fick jag en relativt klar uppfattning om att samtliga respondenter i detta sammanhang är missnöjda. Exempel på kommentarer jag fick var ”*personalpolitiken existerar inte, den är usel*” eller ”*jag tycker personalpolitiken är dålig, man ser alldeles för kortsiktig*”. Även arbetsledningen fick sig en känga - ”*Arbetsledningen är katastrof – de är inte rädda om personalen*” eller ”*Det är för många personer som sitter på poster de inte har kompetens för*”. Detta missnöje riktades dock främst till högsta ledningen, det vill säga den externa ledningen som inte är ”praktiskt” förankrad i verksamheten. Ifråga om anstaltens lokala arbetsledning var samtliga tillfrågade i grupp ett och två nöjda. Respondenten i grupp tre visade däremot, även i denna fråga, ett starkt missnöje och menar att det pratas och lovas mycket men det är lite som verkligen blir gjort.

5.5.2 Motivationsfaktorer

Sociala relationer

Kollegorna på jobbet utgör för många människor en viktig social relation. Socialt utbyte innefattar det tredje steget i Maslows behovshierarki och utgörs, enligt min tolkning, en motivationsfaktor i Hertzbergs tvåfaktorsteori. På kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä

anser samtliga respondenter att relationen och stämningen mellan kollegorna är bra - inte 100 procentig, tillägger någon, men till största delen bra. En uttryckte det: *”Man kan inte älska alla men då är man arbetskollegor istället.”* För vårdaren i den tredje gruppen är kollegorna främsta anledningen till att gå till jobbet – *”jag har fantastiska kollegor”* menar hon/han. Fyra av intervjupersonerna anser dock att stämningen och arbetsklimatet har försämrats det senaste året. De upplever idag högre grad av uppgivenhet, frustration, irritation, otrygghet och osäkerhet. En menar att förr var personalens tankar mer *”helhetsinriktade”*. Idag är var och en mer inriktade på sina egna arbetsuppgifter och klienter, vilket bidrar till splittring i teamet. Det kollektiva arbetet får stå tillbaka samtidigt som det gemensamma lärandet, informationen och kommunikationen har blivit allt sämre. Den dagliga kontakten med kollegorna har minskat. *”Tidigare var fikarummet en naturlig knutpunkt för att ventilera olika problem men idag finns inte denna tid. Man springer in och äter sin måltid. Vissa gånger sitter det någon där men många gånger sitter man själv.”*

Erkännande

En annan motivationsfaktor, som också utgör den fjärde nivån i behovshierarkin, är erkännande, bland annat i form av uppskattning och beröm. Respondenterna i första gruppen hävdar att de absolut får tillräckligt med uppskattning och beröm, både från kollegor och den lokala arbetsledningen. En av vårdarna i grupp två menar att det kunde ha varit bättre men är trots det ganska nöjd. En annan i samma grupp anser däremot att både arbetsledning och kollegor på anstalten är relativt dåliga på att ge beröm och visa uppskattning. Dock menar hon/han att detta inte är någon speciell företeelse enbart på anstalten utan att vi svenskar överlag är dåliga på att berömma och visa medmänsklig uppskattning. Slutligen menar respondenten i grupp tre att behovet av uppskattning, stöd, lyhördhet och tillit tillgodoses av kollegorna men definitivt inte av chefer och arbetsledning.

Självförverkligande

Självförverkligande utgör ännu en motivationsfaktor och är dessutom det femte och sista steget i Maslows behovsstege. Självförverkligande kan, enligt mig, uppnås på flera olika sätt, bland annat genom personlig utveckling och lärande eller/och genom tillfredsställelse i vad man presterar. Samtliga vårdare i grupp ett och två anser att deras arbete ger stora möjligheter till personlig utveckling och lärande. En av dem menar dock att utvecklingen och lärandet till viss del har stannat upp till följd av de hårda besparingskraven. Till exempel skickades tidigare i regel samtliga vårdare på utbildning medan man idag snarare skickar en representant

som i sin tur ska förmedla vad som sagts till övriga. Personen i fråga anser inte att det fungera särskilt bra. Vårdaren som tillhör den tredje gruppen anser att hon/han inte har möjlighet att utvecklas under rådande arbetsförhållande.

För att ta reda på hur vårdarna upplever sin egen arbetsinsats frågade jag följande frågor: *Hur upplever du att andra uppfattar din arbetsinsats? (Chefen, kollegor, intagna)* och *Vad anser du om din egen arbetsinsats?* Samtliga vårdare som ingår i min studie upplever att både arbetsledning, kollegor och intagna är relativt nöjda med deras arbetsinsats. Även ifråga om tillfredsställelse med sin egen arbetsinsats är samtliga respondenter i grupp ett och två nöjda. Vårdaren i grupp tre motsäger däremot övriga respondenter tvärt i denna fråga. Personen hävdar att hon/han aldrig längre känner vid arbetsdagens slut att *"idag har jag gjort ett bra jobb"*. Detta menar hon/han i första hand beror på att tiden aldrig räcker till.

Ansvar

I fråga om ansvarstagande svarade samtliga vårdare i grupp ett och två att de anser sig ha lagom med ansvar. En menar *"får jag mer ansvar drabbas något annat"* medan en annan hävdar *"jag har inte tid med mer ansvar"*. Vårdare i tredje gruppen menar däremot att hon/han skulle kunna ta mer ansvar. Personen anser att beslutsprocessen skulle påskyndas betydligt om "pappersexercisen" minskade och vårdarna skulle få fatta fler beslut utan godkännande av kriminalvårdsinspektören och/eller klienthandläggaren.

En speciell form av ansvar vårdarna har är det så kallade kontaktmannaskapet. Samtliga respondenter är positiva till kontaktmannaskapet, *"att vara kontaktman är roligt och intressant"*, *"det är bra att ha fasta klienter"*. Ingen av de tillfrågade skulle, om de fick välja, avsäga sig kontaktmannaskapet. Dock anser de att *"Tiden och därmed engagemanget för de intagna har minskat, vilket är mycket dåligt"*. Samtliga vårdare i studien känner sig kunskapsmässigt bekväma i sin roll som kontaktman. Endast en av respondenterna i grupp två anser att hon/han skulle behöva mer utbildning. Dock är samtliga intresserade av att delta i kortare utbildningar som i sådana fall kriminalvården står för.

5.5.3 Steg? – Nej snarare delmål!

Utifrån ovanstående analys och presentation kan jag konstaterar att samtliga respondenter i grupp ett och grupp två uppnår det femte och sista steget i Maslows behovshierarki. Detta är, enligt mig, en intressant företeelse i sig då det, till skillnad från exempelvis många

industriarbeten, tydligt visar att det finns utrymme inom kriminalvårdsyrket att faktiskt uppnå självförverkligande. Vad jag finner ännu mer intressant är att behovet av självförverkligande går att uppnå trots att samtliga ”lägre” behov inte är tillgodosedda. I den första gruppen är det till exempel en av respondenterna som inte känner sig tillfreds med sin lön och i den andra gruppen är det en av vårdarna som inte anser sig få tillräckligt med uppskattning och beröm. Jag aktualiserar härmed den kritik som genom åren riktats mot Maslows behovshierarki, det vill säga att de ”lägre” behoven måste vara tillgodosedda för att ett ”högre” behov ska kunna tillfredställas. Jag vill därmed inte på något sätt förkasta Maslows teori utan snarare se på den ur ett annat perspektiv. Enligt mig bör man inte se den som en ”trappa” utan istället se varje behov som ett delmål att sträva efter eller som Ekvall uttrycker det *”det väsentliga i detta sammanhang är emellertid att Maslow ser de olika behoven som drivkrafter hos människan.”*⁴³

I fråga om antal tillfredställda behov skiljer sig respondenten i grupp tre markant från övriga vårdare i studien. Personen upplever endast ett behov i hierarkin fullt tillgodosett, vilket är det sociala utbytet med kollegorna. För övrigt känner hon/han sig mycket missnöjd med sina nuvarande arbetsförhållanden och känner sig överhuvudtaget inte alls motiverad att arbeta kvar på anstalten. Missnöjet på arbetet går, som jag tidigare påpekat, även ut över personens fritid. Utifrån de intryck och de svar jag ovan har presenterat anser jag mig kunna dra slutsatsen att ju fler behov/delmål en person har tillgodosedda desto större är chansen att personen i fråga känna sig tillfreds och motiverad både i det dagliga livet och i arbetslivssammanhang.

5.6 Karaseks arbete-stress-modell

Med Karaseks modell som utgångspunkt ställde jag följande frågor: *Anser du att du har tillräckligt handlingsutrymme i din roll som vårdare? Känner du att du är medverkande och deltagande i beslut som fattas? Har du som vårdare möjlighet att påverka? Känner du att du har kontroll över din arbetssituation? Vilka utgör de främsta belastningsfaktorerna/kraven i vårdarbetet på anstalten? Vilka resurser har du som vårdare för att kontrollera och bemästra dessa?*

⁴³ Ekvall, 1996: 29

5.6.1 Beslut, kontroll och handlingsutrymme

I samband med en av mina intervjuer med kriminalvårdsinspektören ställde jag frågan: *Hur stort utrymme har vårdarna att fatta beslut angående klienternas vård och behandling?* Månsson svarade att vårdarnas arbetsuppgifter, förutom rutinuppgifter, innefattar att förbereda, utreda och göra riskbedömningar angående klienterna men att de, juridiskt sett och på grund av säkerhetsskäl⁴⁴, inte har någon som helst rätt att fatta beslut. Vårdarna lämnar förslag på behandlingsåtgärder, som, enligt Månsson, sällan motsägs av varken honom eller anstaltens klienthandläggare som fattar de slutgiltiga besluten.⁴⁵ Enligt de svar jag fick av respondenterna menar trots allt samtliga att de har tillräckligt med handlingsutrymme och goda möjligheter att medverka och påverka beslut som fattas angående klienternas behandling. Med detta som bakgrund skulle jag vilja påstå att det är vårdarna som har det ”praktiska” ansvaret för klienterna men ”på pappret” är det kriminalvårdsinspektören och/eller klienthandläggaren.

Vad gäller att planera sin arbetstid anser en respondent från grupp ett och en från grupp två att handlingsutrymmet är fullt tillräckligt. Övriga respondenter anser däremot att det är lite si och så med den saken. Anledningen till detta är främst att vårdarna inte får sitt dagsschema förrän samma morgon. Inte sällan får vårdarna inom kort varsel reda på att de till exempel ska köra matbilen, sitta i centralvakten eller ta en av klienterna till tandläkaren, vilket de, i många fall, upplever frustrerande då det stör deras eventuella planer. Att inte kunna planera sin arbetsdag hänger, enligt mina analyser, uppenbarligen också samman med känslan av att ha kontroll. Båda vårdarna i grupp ett och en av vårdarna i grupp två anser sig ha kontroll medan resterande två menar att det hela tiden händer för mycket oväntade saker som gör att de inte känner att de har kontroll på sin arbetssituation. *”Eftersom vi ständigt går på minimibemanning finns det för många faktorer som kan göra att ens planer spricker.”* I frågor som berör vårdarna i mer generell mening, såsom personalfrågor och liknande, anser dock majoriteten att de har goda möjligheter att påverka och säga vad de tycker.

5.6.2 Belastningsfaktorer och resurser för kontrollera dessa

Det som uteslutande visade sig vara vårdarnas, för närvarande, främsta belastningsfaktor är tidsbristen, *”tiden räcker inte till – vi är för lite personal”*. Arbetsuppgifterna är för många i förhållande till vårdarnas arbetstid. Även svårigheten med att planera sitt arbete framhölls

⁴⁴ Beslutsfattandet ska vara skiljt från vårdaren för att på så sätt minska risken för att de intagna på något sätt ska manipulera, hota, ”fixa” eller betala för att vårdarna ska fatta felaktiga, men för klienten tillfredsställande, beslut.

⁴⁵ Månsson, 051121

som en stor belastningsfaktor. Kriminalvårdsinspektören har under en av intervjuerna sagt att han trodde att vårdarna skulle svara att klienternas krav är den främsta belastningsfaktorn⁴⁶. Varför svaren inte stämde överens anser jag beror på att tidsbristen och det ökade antalet arbetsuppgifter under det senaste året har blivit så påtagligt för vårdarna att det överträffar alla andra möjliga faktorer. Klienternas krav var det överhuvudtaget inte någon av vårdarna som nämnde som påfrestande. På frågan vilka resurser vårdarna har att kontrollera och bemästra belastningsfaktorerna svarade samtliga i grupp ett att det främst är deras personliga förmåga att kunna planera och prioritera som gör att de kan hantera den rådande tidsbristen. Resterande respondenterna hävdade å sin sida att den bästa resursen de har till sitt förfogande för att kontrollera och bemästra tidsbristen är kollegornas stöd och uppmuntran.

5.6.3 Olika arbetstyper

Ett mål med att analysera mitt intervjumaterial var att kunna applicera min studie i Karaseks tvådimensionella modell. Som jag tidigare redogjort för består Karaseks modell av en fyrfältsmatris där varje fält representerar en arbetstyp. Jag upplever inte på något sätt att vårdarnas arbete karaktäriseras av passivitet eller lågstress och utesluter därmed dessa kategorier helt. Däremot anser jag att samtliga vårdare karaktärsmissigt passar in i fälten som representerar högstressarbete respektive aktivt arbete. Båda vårdarna i grupp två samt tredje gruppens respondent har jag valt att placera i det förstnämnda fältet, det vill säga högstressarbete. Detta beslut grundar jag på att samtliga dessa respondenter upplever den ökade arbetsstressen negativt. Vid intervju tillfällena ställde jag frågan: *Hur reagerar du när arbetsbelastningen blir alltför hög?* Samtliga av dessa respondenter svarade att de försöker jobba på hårdare för att hinna med mer men medgav samtidigt att det, på grund av stressen, ibland fick motsatt effekt. Vårdarna i grupp ett menar att de sällan känner sig stressade utan omvandlar istället stressen till positiv energi som gör att de arbetar hårdare och mer strukturerat. Dessa respondenter placerar jag därmed i fältet för aktiva arbetare.

5.6.4 Modellens diagonaler

Enligt Karaseks modell uppstår ohälsa och psykisk påfrestning ur obalansen mellan arbetskrav och handlingsmöjligheter. Jag skulle, i mitt fall, vilja vidga begreppet handlingsmöjligheter en aning genom att låta det innefatta både handlingsutrymme och förmågan att handskas med stress. För att uppnå optimal inläring krävs det därmed balans mellan å ena sidan arbetskrav och å andra sidan personalens handlingsmöjligheter och förmåga att hantera stress. Denna form av inläring anser jag att vårdarna i grupp ett har stora

⁴⁶ Månsson, 051121

möjligheter att uppnå. Trots att en av dem anser att handlingsutrymmet vad gäller att kontrollera sin arbetstid skulle kunna vara bättre är båda mycket positivt inställda till sitt arbete och istället för att låta den ökade stressen ha negativ inverkan omvandlar de den snarare till positiv energi. Respondenterna i grupp två och tre skulle jag däremot vilja placera i den uppåtgående diagonalen. Enligt mig besitter dessa vårdare inte alls samma förmåga att handskas med stress. Till skillnad från vårdarna i grupp ett som utnyttjar sin personliga förmåga för att bemästra tidsbristen förlitar resterande respondenter sig främst på sina arbetskamrater. Om även kollegorna känner sig överbelastade och stressade, vilket de ofta gör, resulterar denna tillförlit, enligt min mening, sällan i någon lösning. Resultatet blir snarare, liksom min studie visar, psykiska påfrestningar och ohälsa samt mindre effektivitet trots hårdare arbete.

5.7 Stimulering

På kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä utsätts vårdarna, enligt min uppfattning, varken av sensorisk över- eller under stimulering. Detta antagande baserar jag på att det ytterst sällan förekommer exempelvis buller eller onormal ljus- eller temperaturförhållanden. Inte heller understimulering är i vårdarnas fall aktuellt då de sällan går sysslösa. Däremot i fråga om kognitiv stimulering skulle jag vilja hävda att samtliga respondenter upplever hög grad av kvantitativ överstimulering, alla tillfrågade anser att de har för lite tid i förhållande till antal klienter och arbetsuppgifter. Ingen av vårdarna anser, enligt min tolkning, att de, intellektuellt sätt, är överstimulerade utan samtliga känner att de behärskar sina arbetsuppgifter. Inte heller förekommer kvalitativ understimulering i någon vidare mening. Dock skulle jag vilja hävda att risken för detta slag av stimuli har ökat det senaste året eftersom rutinuppgifter och liknande idag upptar mer av vårdarnas tid medan kontakten med de intagna har minskat. Den tredje formen av stimuli Johansson definierar är det stimuli som handlar om individens möjlighet till socialt utbyte och kommunikation. På denna front menar jag att förhållandena är relativt balanserade. Dock medgav majoriteten att stämningen bland vårdarna har blivit sämre till följd av nedskärningarna samt att den dagliga kontakten med kollegorna har minskat.

6 Slutdiskussion

Som svar på min frågeställning skulle jag vilja konstatera att vårdarnas arbetsförhållanden i flera avseende har försämrats det senaste året. Dagliga rutinuppgifter och liknande upptar idag mer av vårdarnas arbetstid än vad de tidigare gjorde samtidigt som antalet klienter per vårdare har ökat. Kontakten med de intagna har därmed minskat väsentligt vilket har gjort att kvaliteten på klienternas behandling har försämrats. Tiden, eller snarare bristen på denna resurs, utgör idag vårdarnas främsta arbetsbelastning. Vad jag fann både överraskande och mycket intressant är att trots försämrade arbetsförhållanden upplevde jag att stämningen bland personalen och vårdarnas inställning till arbete är mycket bra. Jag ställer mig därför frågan: *Vad är det som gör att vårdarna, generellt sett, är så positiva?*

Mycket av den motivation och trivsel vårdarna tillkännagav vid respektive intervjutillfälle, anser jag, kan härledas till antalet tillgodosedda hygien- och motivationsfaktorer. Fyra utav fem respondenter når, enligt min undersökning, det översta steget på behovsstegen och nästan samtliga faktorer i Hertzbergs tvåfaktorsteori är av dessa personer tillfredställda. Dessa tillgodosedda faktorer utgör, enligt mig, en bra grund för att trivas på sin arbetsplats. Ytterligare faktor som höjer trivselnivån och påverkar vårdarnas arbetsattityd positivt är vårdarnas stora vilja och engagemang för verksamheten och de intagna. Samtliga vårdare medgav att det inte i första hand är för pengarna de arbetar på anstalten utan att det snarare är det personliga intresset, lärandet och utvecklingen samt det sociala utbytet som lockar. Kontaktmannskapet utgör en viktig faktor i skapandet av vilja och engagemang eftersom det bidrar med att vårdarna får ett ”personligt ansvar” för ett antal klienter.

Trots denna överlag positiva attityd gentemot arbetet på anstalten har jag kunnat urskilja vissa skillnader och mönster i fråga om vårdarnas inställning till arbetet och utifrån detta kunnat kategorisera respondenterna i tre grupper. Sammanfattningsvis skulle jag vilja säga att vårdarna i grupp ett trivs lika bra på sin arbetsplats idag som för ett år sedan. Respondenterna i grupp två trivdes bättre på anstalten före nedskärningarna men tycker trots det fortfarande att det är roligt att gå till arbetet. Vårdaren i grupp tre vantrivs däremot mer eller mindre med sina nuvarande arbetsförhållanden och skulle, om chansen dök upp, inte tveka på att byta arbete. Vad som gör att respondenterna i grupp ett trivs bättre med sitt arbete än vårdarna i grupp två har, enligt mig, sin förklaring i tre olika personlighetsdrag. För det första, gav respondenterna i grupp ett från första början ett positivare och mer lättsamt intryck än

vårdarna i grupp två. För det andra besitter vårdarna i den första gruppen, till skillnad från respondenterna i den andra, förmågan att omvandla stress till positiv energi. Och för det tredje har respondenter i grupp två och tre en viss förmåga att "ta med arbetet hem" vilket gör att de aldrig känner sig riktigt lediga.

Vårdarnas överlag positiva inställning, trots försämrade arbetsförhållanden är, enligt mig, mycket bra för både dem själva och organisationen. Dock skulle jag vilja hävda att det finns en risk med denna företeelse. Vad jag menar med detta antagande är att ledningen, på grund av omständigheterna, kanske inte ser något behov av att förbättra de anställdas arbetssituation eftersom personalen till synes verkar trivas och må bra ändå. Enligt min tolkning kan man redan idag se tecken på att arbetsattityden och den goda stämningen är på väg att försämrats, framförallt skulle jag vilja hävda att vårdarna i den andra gruppen sakta men säkert är på väg utför. Dock är det långt kvar innan de hamnar i samma "desperata" situation som vårdaren i grupp tre. Min uppfattning är att vårdarna och även andra anställda som trivs med sitt arbete har energi och kraft att periodvis stå ut med vissa försämringar i arbetet men inte permanent. Det går till en viss gräns men sedan orkar inte ens de starkaste hålla ut.

7 Referenser

Litteratur

Angelöw, B. 1991, *Det goda förändringsarbetet – Om individ och organisation i förändring*, Studentlitteratur, Lund

Aronsson, G. 1987, *Arbetspsykologi – Stress- och kvalifikationsperspektiv*, Studentlitteratur, Lund

Dahlgren, P & K. 1985, *Hur har du det på jobbet? En bok om den psykosociala arbetsmiljön*, Wahlström & Widstrand, Stockholm

Ekvall, G. (red.) 1996, *Navigatör och Inspiratör – om chefer, ledarskap och förändringar*, Studentlitteratur, Lund

Granberg, O. 2003, *PAOU – Personaladministration och organisationsutveckling*, Natur och Kultur, Stockholm

Holme, I. & Solvang, B. 1997, *Forskningsmetodik – Om kvalitativa och kvantitativa metoder*, Studentlitteratur, Lund

Härenstam, A. 1989, *Prison Personnel – working conditions, stress and health. A study of 2000 prison employees in Sweden*, Akademitryck AB, Edsbruk

Johansson, G. 1975, *Reaktioner på överstimulering och understimulering*, Rapporter, Psykologiska institutionen, Stockholms universitet, nr 6

Karasek, R. 1981, *Arbetsocialisation och stress*, ur Aronsson, G (red). 1983, *Arbetets krav och mänskliga utveckling*, Bokförlaget Prisma, Stockholm

Karasek, R. & Theorell, T. 1990, *Healthy work. Stress, productivity, and the reconstruction of working life*, BasicBooks, New York

Merriam, S. 1994, *Fallstudier som forskningsmetod*, Studentlitteratur, Lund

Månsson, B. 2005, *Konsekvensanalys av arbetsmiljön vid förändring av verksamheten/arbetsförläggningen* (opublicerat material)

Elektroniska källor

Kriminalvårdens hemsida, www.kvv.se,

http://www.kvv.se/templates/KVV_InfopageGeneral____2185.aspx, 2005-12-30 17.20 och

http://www.kvv.se/templates/KVV_JailInfo____2170.aspx, 2005-12-30 17.15

Muntliga källor

Månsson, Bengt 2005-10-26

Månsson, Bengt 2005-11-21

Bilaga 1 – Intervjuunderlag (informant)

Allmän information

1. Hur många anställda är det på anstalten?
2. Vilka personalkategorier är de anställda uppdelade i?
3. Hur många av dessa tillhör personalkategorin vårdare?
4. Hur många anställda är du chef över? Vilken är din chef?
5. Hur ser organisationsschemat ut?
6. Vart fattas besluten?
7. Hur stort utrymme har vårdarna att fatta beslut om den intagnes vård och behandling?
8. Vad är medelåldern bland vårdarna?

Utbildning

9. Vad har vårdarna för utbildning?
10. Anser du att kvaliteten på vården skulle öka om fler personer med högskoleutbildning anställdes?
11. Har ni någon slags internutbildning för nyanställda vårdare?
12. Hur många av vårdarna har än så länge fått internutbildning/utbildning subventionerad på anstaltens bekostnad?
13. Hur ersätter ni den arbetskraft som åker iväg på utbildning? Vikarier?

Anställning

14. Hur har personalomsättningen sett ut de senaste 5 åren? (Lång/kortsjukfrånvaro)
15. Har antalet uppsägningar ökat under det senaste året?
16. Hur stor del av vårdarna arbetar idag som vikarier?

Kontaktmannaskap

17. Är vårdarrollen uppdelad/specificerad på anstalten eller utför alla vårdare samma arbetsuppgifter?
18. Hur reagerade vårdarna när ni införde kontaktmannaskapet? När infördes det?
19. Hur väljs kontaktperson?
20. Vill alla vårdare vara kontaktmän?
21. Hur många klienter tilldelas varje vårdare?

22. Har ni satsat extra på internutbildning sedan kontaktmannaskapet kom igång?
(samtalsteknik och programutbildning)

Omstruktureringar och nerskärningar

23. Vilka förändringar har det senaste årets omstruktureringarna och nerskärningarna lett till?
24. Har du märkt någon skillnad bland de anställda det senaste året? (ökad stress, trötthet, högre frekvens av sjukskrivningar)
25. Har klagomålen från de anställda ökat på grund av omstruktureringarna och nerskärningarna?
26. Har du märkt någon skillnad vad gäller stämningen mellan de anställda?
27. Vad är det vanligaste argumenten då en vårdare säger upp sig?
28. Hur stor del av vårdarnas arbetstid ska statistiskt sätt läggas på vård och behandlingsuppgifter? Hur ser det ut i praktiken?

Bilaga 2 – Intervjuunderlag (respondenter)

Bakgrund

1. Hur gammal är du?
2. Hur många år har du arbetat inom kriminalvården?
3. Vad har du för utbildning?
4. Hur ser dina arbetstider ut? Trivs du med dessa?

Omstrukturering/Personalnerskärningar

5. Det har kommit till min kännedom att det har skett en hel del omstruktureringar och nedskärningar inom organisationen under det senaste året. Hur har du upplevt denna förändringsprocess?
6. Har dina arbetsuppgifter förändrats till följd av denna omstrukturering? I sådana fall hur? Positiva/Negativa förändring?
7. Har (de eventuella) förändringarna inneburit ökad arbetsbelastning för dig och dina kollegor?
8. Upplever du att *stämningen/arbetsklimatet* har förändrats mellan de anställda det senaste året?

Synen på arbetet

9. Trivs du på din arbetsplats? Arbetsuppgifter? Arbetskollegor?
10. Hur upplever du dina arbetsuppgifter - omväxlande och varierande eller enformiga och långtråkiga?
11. Vad är det som motiverar dig att arbeta?
12. Vad är ditt främsta syfte med att arbeta?
13. På en skala från 1-10, hur värderar du ditt arbete? Förklara!
14. Vad betyder arbetet för din *identitet*?
15. Är du stolt över ditt arbete?
16. Vad har du för förväntningar på ditt arbete?
 - Personligt välmående
 - självförtroende
 - självförverkligandeTillgodoses dessa förväntningar?

17. Många människor ser arbetet som ett centralt livsvärde. Detta gör att många ser arbetslöshet som ett personligt hot. Har du någon gång varit arbetslös? I sådana fall, hur upplevde du det? Om inte, hur tror du att det skulle påverka dig?
18. Vilka *behov/funktioner* anser du att ditt arbete tillfredställer?
- fysiska behov – förtjänstmotivet – du tjänar pengar
 - säkerhets- och trygghetsbehov (i form av anställningstrygghet/avtal och liknande)
Har du någon gång känt dig hotad av någon av de intagna?
 - sociala behov – socialt utbyte – din relation till kollegorna – hjälper ni varandra
 - självuppskattning, självförtroende – personligt välmående, känsla av att känna sig behövd
 - självförverkligande – personligt lärande och utveckling
19. Är du nöjd med dina (yttre) fysiska arbetsförhållanden? (till exempel arbetstider, lön, arbetsmiljön)
20. Anser du att du i din roll som vårdare har möjlighet till utveckling och lärande?
21. Hur upplever du att andra uppfattar din arbetsinsats?
- arbetsledarna
 - kollegor
 - intagna
22. Vad anser du själv om din arbetsinsats?
23. Anser du att du får tillräckligt med beröm och uppskattning för det arbete du utför?

Kontaktmannaskapet

24. Vad anser du om att vara kontaktperson?
25. Om du skulle få välja, skulle du då avstå från kontaktmannaskapet?
26. Anser du att du har fått tillräcklig med utbildning och handledning för att utföra ditt kontaktmannaskap på ett för klienterna tillfredställande sett?
27. Skulle du vilja vidareutbilda dig ytterligare inom vårdaryrket?
28. Har kontaktmannaskapet på något sätt förändrats till följd av de besparingar som gjorts inom verksamheten?
29. Anser du att du har för mycket/för lite ansvar?
30. Har kontaktmannaskapet i fråga om återanpassning, enligt din mening, visat sig ha positiv inverkan på de intagna?
31. Anser du att du har tillräckligt med tid avsedd för kontaktmannaskapet?

Arbetsbelastning

32. Vilka är, enligt dig, de främsta belastningsfaktorerna/kraven i vårdarbetet? Vilka är dina tyngsta/jobbigaste arbetsuppgifter?
33. Vilka resurser har du för att klara av (bemästra) dessa?
34. Känner du dig någon gång stressad på arbetet? I sådana fall, När?
35. Anser du att ditt arbete har blivit mer stressigt efter omorganiseringen och nedskärningarna?
36. Hur reagerar du när arbetsbelastningen blir alltför hög?
- Känner dig stressad/trött
 - Blir mer passiv – gör mindre
 - Jobbar på som vanligt
 - Arbetar hårdare för att hinna med allt som ska göras

Beslutsfattande/Kontroll

37. Vem är det enligt dig som bestämmer och fattar besluten här på anstalten?
- Personalfrågor
 - Frågor som berör klienternas behandling
38. Känner du att du är medverkande och deltagande i de beslut som fattas? Har du som vårdare möjlighet att påverka?
39. Anser du att du har tillräckligt handlingsutrymme i din roll som vårdare/kontaktperson?
- Angående dina klienters behandling
 - kan planera din arbetsdag efter eget bevåg
40. Känner du att du har kontroll över din arbetssituation (även då arbetsbelastningen är hög)?

Bilaga 3 – Presentationsunderlag

Hur har vårdarnas arbete och inställning till arbetet påverkats till följd av de nedskärningar och omstruktureringar som, under det senaste året, ägt rum på kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä?

Mitt namn är Charlotte Siversson. Jag läser mitt sista år till personalvetare vid Lunds Universitet med sociologi och ekonomi som huvudämnen. För tillfället skriver jag c-uppsats i sociologi med fokus på personal och arbetsmiljö. Personal och arbetsmiljö är ämnen som under de senaste åren blivit allt mer centrala både inom den politiska och organisatoriska debatten. Ett av de största diskussionsområdena är besparingar och nedskärningar. Kriminalvårdsmyndigheten utgör en organisation som drabbats hårt av krympande statliga budgetanslag. Jag har valt att göra en studie om vårdarna och dess arbetsmiljö på Kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä. Syftet med studien är att synliggöra och analysera konsekvenserna av de rådande besparingsåtgärderna som under det gångna året gjorts på anstalten. Min frågeställning lyder: *Hur har vårdarnas arbete och inställning till arbetet påverkats till följd av de nedskärningar och omstruktureringar som, under det senaste året, ägt rum på kriminalvårdsanstalten i Kristianstad/Vä?*

Resultatet av min studie kommer främst att baseras på ett antal intervjuer med kriminalvårdare på anstalten men jag kommer även att analysera tidigare studier gjorda inom liknande område samt knyta an mitt insamlade material till teorier som bland annat berör motivation, stimulering, arbetsbelastning och beslutfattande. Uppsatsen kommer så småningom att offentliggöras, dels i elektroniskt format i databasen Xerxes men också arkiverat i pappersformat på Social- och Beteendevetenskapliga biblioteket i Lund. Jag kommer dessutom att skicka ett exemplar av uppsatsen till anstalten för att alla berörda ska kunna ta del av resultatet.

Intervjudeltagandet är i alla avseende frivilligt och de uppgifter som jag samlar in kommer inte att användas i något annat syfte än för forskning. Mina förhoppningar är att min studie kommer att leda till ny kunskap som kan vara till hjälp i samband med framtida omorganiseringar och förändringar inom organisationen. Om ni har några frågor får ni gärna höra av er till mig.

Tack på förhand!

Charlotte Siversson
Tele: 0707-91 61 88