

Spenningsfelt mellom omsorg og kontroll

En kvalitativ casestudie om hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes av å jobbe i en organisasjon med et høyt spenningsfelt mellom omsorg og kontroll.

Ingebjørg Nytrøen

VID vitenskapelige høgscole

Masteroppgave

Master i verdibasert ledelse

Antall ord: 26030

Dato: 15.05.23

Forord

En lærerik tid og fine år på VID er over. Jeg har fått mye faglig påfyll og er svært fornøyd med at jeg nærmer meg målstreken som masterstudent.

Etter et halvt voksent liv med erfaringer fra ulike fengselsenheter og mange positive opplevelser, fra særlig arbeidsmiljøet, har mitt fokus i denne studien vært de ansatte som jobber i kriminalomsorgen. Det er krevende å jobbe i et høyt spenningsfelt mellom omsorg og kontroll, og arbeidsmiljøet er avgjørende for trygghet og trivsel. Har de ansatte det bra, får de innsatte det bedre.

Jeg hadde tidlig klare ambisjoner om å gjennomføre en kvalitativ casestudie med både intervjuer og deltakende observasjon i eget felt. Det har vært veldig interessant og morsomt å kjenne på fengselshverdagen igjen. Jeg fikk en utrolig god mottakelse av samtlige ansatte, og jeg sitter igjen med positiv opplevelse til tross for at noen funn var nedslående.

Det rettes en stor takk til fengselsenheten som takket ja til prosjektet, og organiserte det slik at jeg kom til dekket bord. Videre vil jeg takke de ansatte jeg var sammen med under feltarbeidet, og alle som stilte opp på dybdeintervjuer og samtaler i løpet av feltarbeidet.

Takk til min arbeidsgiver Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (KRUS) som har lagt til rette for at jeg kunne gjennomføre denne masterutdannelsen. Og takk til gode kollegaer for tips, samtaler og tilbakemeldinger. Ingen nevnt, ingen glemt.

Mest av alt vil jeg takke min veileder Annika Bodemar. Imponerende at du har vist et så stort engasjement, interesse og forståelse for et felt som var helt ukjent for deg. En slik inspirerende og positiv veileder bidrar uten tvil til ekstra innsats. Vi har hatt mange morsomme og givende samtaler, og jeg har lært veldig mye gjennom våre møter og dine tilbakemeldinger. Tusen takk.

Til sist, takk til min partner in crime. Ingen over, ingen ved siden av.

Gjerdrum, 2023

Ingebjørg Nytrøen

Sammendrag

Denne masteroppgaven tar for seg problemstillingen om hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes av å jobbe i et høyt spenningsfelt mellom omsorg og kontroll i kriminalomsorgen. Studien er basert på hermeneutisk fenomenologi og symbolsk interaksjonisme, og benytter en kvalitativ casestudie som inkluderer deltakende observasjon over en tidsperiode på 60 timer, samt fem semistrukturerte intervjuer med nøkkelinformanter på ulike organisasjonsnivåer. I løpet av feltperioden gjennomførte jeg åtte samtaler med ulike informanter og skrev feltnotater både underveis og etter hver vakt.

Følgende tre forskningsspørsmål besvarer oppgavens problemstilling: Hvordan er de fengselsansattes arbeidshverdag i kriminalomsorgen, hvordan de påvirkes av det psykososiale arbeidsmiljøet, og hvordan oppfølgingen av det psykososiale arbeidsmiljøet er fra ledelsen i kriminalomsorgen. I tillegg utforsker studien hvordan fengselsbetjenter og mellomledere opplever denne oppfølgingen. Med oppfølging menes i hovedsak å følge opp arbeidstakers behov, trivsel og arbeidsprestasjoner for å sikre et godt arbeidsmiljø.

Hovedfunnene i oppgaven viser at fengselsansatte opplever mange ulike påkjenninger, og at spenningsfeltet mellom kontroll og omsorg kjennetegner deres arbeidshverdag. Selv om de opplever det psykososiale arbeidsmiljøet som godt, er risikoen for belastningslidelser likevel høy på grunn av krevende innsatte, å bli utsatt for hendelser, uforutsigbarhet og manglende ressurser. Det kommer frem at god kollegastøtte er avgjørende for trygghet og trivsel blant fengselsbetjentene. Ledelsen oppleves som tydelige på at de har en god oppfølging av sine ansatte, og de ansatte opplever i hovedsak god oppfølging. Det er likevel mangler når det kommer til oppfølging av hverdagsslitasje og symptomer på belastningslidelser. Ledere og fengselsbetjenter er enige om at det mangler oppfølging av dette, og at det både er ønskelig og nødvendig med mer kunnskap om forebygging, symptomer på belastninger og belastningslidelser.

Studien konkluderer med at det er et godt psykososialt arbeidsmiljø i kriminalomsorgen til tross for at de ansatte påvirkes av å jobbe i et høyt spenningsfelt mellom omsorg og kontroll

hvor de blir eksponert for mange belastninger. Ledelsen bør fortsette å fokusere på å ivareta de ansattes psykososiale arbeidsmiljø og sikre god oppfølging og støtte, spesielt med tanke på de spesielle utfordringene som ansatte i kriminalomsorgen står overfor.

Studien anbefaler blant annet mer forskning for å undersøke hva slags konkrete tiltak som kan redusere risikoen for belastningslidelser og forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet blant ansatte i kriminalomsorgen. Det er også viktig å undersøke hvorfor mange ansatte ikke ønsker å anbefale yrket til sine nærmeste, noe som kan indikere en manglende yrkesstolthet. En annen interessant forskning hadde vært å se nærmere på symptomer på belastningslidelser hos vaktledere som sannsynligvis står i flest konflikter i fengslene, og sammenligne dem opp mot resten av de fengselsansatte.

Nøkkelord: Psykososialt arbeidsmiljø; Kriminalomsorg; Kontroll og omsorg; Kvalitativ casestudie

Abstract

This master's thesis examines the issue of how the psychosocial work environment is influenced by working in a high-tension field between care and control in the correctional services. The study is grounded in hermeneutic phenomenology and symbolic interactionism, utilizing a qualitative case study approach. It involves engaging in participant observation for a duration of 60 hours, as well as conducting five semi-structured interviews with key informants at various levels within the organization. Additionally, during the field period, I conducted eight informant conversations and maintained personal field notes either during or after each shift.

The study aims to answer the following research questions: How do correctional officers experience their daily work life? How does the psychosocial work environment influence them? How does the management in the correctional services address the psychosocial work environment? Additionally, the study explores the perspectives of correctional officers and middle managers on this issue.

The main findings highlight that correctional officers face multiple challenges in navigating the dynamics between care and control. While they generally perceive the psychosocial work environment as positive, there remains a significant risk of stress-related disorders due to factors such as demanding inmates, unpredictability, and inadequate staffing. The study emphasizes the crucial role of peer support in promoting well-being and security among correctional officers. Although the management claims to provide effective support, there are deficiencies in addressing everyday stressors and stress-related disorders. Both leaders and correctional officers acknowledge a lack of knowledge and support in this area.

In conclusion, the study reveals that, despite the inherent tensions of working in a high-stress environment between care and control, the psychosocial work environment within the correctional services is generally favorable. To ensure the well-being of correctional officers, the management should continue to prioritize and enhance support mechanisms, taking into account the unique challenges they face. The study recommends further research

to identify specific measures that can reduce the risk of stress-related disorders and improve the overall psychosocial work environment for correctional service employees. Additionally, investigating the reasons behind officers' reluctance to recommend the profession and examining stress-related symptoms among shift supervisors, who often face heightened conflicts in correctional facilities, would provide valuable insights.

Keywords: Psychosocial work environment; Correctional services; Care and control; Qualitative case study.

Innholdsfortegnelse

Forord.....	I
Sammendrag	II
Abstract	IV
Innholdsfortegnelse	VI
1 Innledning.....	1
1.1 Bakgrunn og motivasjon for undersøkelsen	1
1.2 Tema og problemstilling.....	2
1.3 Begrepsavklaring	3
1.4 Kontekst	4
2 Teoretisk rammeverk	7
2.1 Kriminalomsorgen	7
2.1.1 Organisering i kriminalomsorgen.....	7
2.1.2 Ledelse i kriminalomsorgen	8
2.1.3 Å være fengselsbetjent	9
2.1.4 De innsatte i norske fengsler	10
2.1.5 Verdier og verdikonflikt	12
2.2 Belastninger for ansatte.....	13
2.2.1 Hva er belastninger	13
2.2.2 Hva kan være belastende.....	14
2.2.3 Hvilke belastningsreaksjoner kan utvikle seg	16
2.3 Ivaretagelse og oppfølging	18
2.4 Kunnskapsgrunnlag for problemstilling	20
3 Metode.....	25
3.1 Vitenskapelig forankring	25
3.2 Kvalitativt casestudie	28
3.3 Datainnsamling	29
3.3.1 Intervjuer	30
3.3.2 Deltakende observasjon	30
3.3.3 Feltsamtaler	32
3.4 Dataanalyse og koding	32
3.5 Reliabilitet, validitet og overførbarhet.....	35
3.6 Forskningsetiske refleksjoner.....	37
4 Analyse og funn	40
4.1 Spenningsfelt mellom omsorg og kontroll.....	42
4.1.1 Rammeverk og føringer	42
4.1.2 Rollen som fengselsbetjent, verdier og verdikonflikter.....	43

4.1.3	Utfordringer	48
4.1.4	Oppsummering	49
4.2	Psykososialt arbeidsmiljø	49
4.2.1	Opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet	49
4.2.2	Hva påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet	51
4.2.3	Kompetanse om risikoer i yrket	57
4.2.4	Oppsummering	58
4.3	Oppfølging og ivaretagelse.....	58
4.3.1	HMS arbeid	59
4.3.2	Oppfølging fra ledelse	59
4.3.3	Fengselsbetjenters opplevelse av oppfølging fra ledelse	60
4.3.4	Mellomlederens opplevelse av ivaretagelse.....	62
4.3.5	Oppsummering	63
5	Drøfting.....	64
5.1	Spenningsfeltet mellom omsorg og kontroll	64
5.2	Psykososialt arbeidsmiljø.....	68
5.3	Oppfølging og ivaretagelse	73
6	Avslutning og konklusjon	78
7	Litteraturliste.....	80
	Vedlegg 1 Godkjenning fra SIKT	85
	Vedlegg 2 Godkjenning fra kriminalomsorgen.....	87
	Vedlegg 3 Informasjon og samtykkeerklæring.....	89
	Vedlegg 4 Intervjuguider	94

1 Innledning

1.1 Bakgrunn og motivasjon for undersøkelsen

Ifølge Ose og Busch (2020) har forskning på arbeidsmiljø fokusert på psykologiske og sosiale krav i arbeidsmiljøet, men lite på emosjonelle belastninger som følge av relasjonelt samspill og hvordan man kan forebygge eller redusere psykiske og fysiske skadevirkninger. Arbeid med mennesker i krise kan føre til emosjonell overbelastning og store psykososiale belastninger for ansatte. Forskning viser at hjelpere blir påvirket av sitt yrke og at hjelpeyrker er risikofylte (Isdal, 2022).

Forskning på hvordan ansatte i norsk kriminalomsorg påvirkes av å jobbe i et høyt spenningsfelt, samt hvilken oppfølging de får, er begrenset. Internasjonalt finnes det mye forskning på belastninger og påkjenninger ved å jobbe i fengsel, som kan gi verdifulle perspektiver til denne studien. Hammerlin og Rokkan (2012) kartla vold og trusler mot ansatte i en norsk studie, som gir sentrale perspektiver. I tillegg vil årsrapporter (2020 og 2021) og medarbeiderundersøkelse (2022) i kriminalomsorgen kunne gi nyttig bakgrunnskunnskap. Tilsvarende kan en rapport fra Riksrevisjonen (2022) gi verdifull innsikt i situasjonen. Det er verdt å nevne at årsrapporten for kriminalomsorgen, 2022, ikke var lagt ut før denne studien var ferdig.

Jeg er selv utdannet fengselsbetjent, og har jobbet på ulike nivåer i kriminalomsorgen i mer enn 25 år. Det innebærer ulike erfaringer fra både betjent og lederperspektiv fra forskjellige fengselsmiljøer. Å være fengselsansatt kan være svært krevende, og mange utsettes for uønskede hendelser, stress og mulige belastninger. Et godt arbeidsmiljø er avgjørende i et slikt yrke, og det har vært min inngang til å forske på noe jeg er svært engasjert i.

Bakgrunnen for denne undersøkelsen er i tillegg til interessen for feltet og arbeidsmiljøet, et behov for å bidra til å synliggjøre dagens utfordringer i kriminalomsorgen. På den ene siden føler jeg et ansvar for at fengselsansatte får rettferdig oppmerksomhet og anerkjennelse for

å bidra til å løse et av samfunnets kanskje vanskeligste og viktigste samfunnsoppdrag. I tillegg jobber jeg i dag med de kommende profesjonsutøverne i kriminalomsorgen og kjenner på den andre siden et ansvar om å bidra til at fremtidens fengselsbetjenter blir kjent med og virkeligheten de møter i fengslene og får god oppfølging under praksisperioden.

Problemstillingen min går ut på å undersøke hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet kan påvirkes når man arbeider i en kontekst der man balanserer mellom å gi omsorg og å utøve kontroll, slik som innenfor kriminalomsorgen. Oppgaven er forankret til litteratur og teori om mulige kilder til belastninger, belastninger, reaksjoner på belastning og ivaretagelse og oppfølging innenfor fengselskonteksten. For å få svar på min problemstilling har jeg i denne studien anvendt en kvalitativ casestudie, som inkluderte deltakende observasjon over en periode på 60 timer, åtte intervjuer under feltarbeidet, skrive feltnotater etter hver vakt og fem semistrukturerte intervjuer med nøkkelinformanter på ulike nivåer i organisasjonen.

Min undersøkelse består av 6 kapitler. Kapittel 1 gir en innføring i bakgrunnen og motivasjonen for undersøkelsen, en presentasjon av temaet og problemstillingen som vil bli undersøkt, begrepsavklaring og kontekst. Kapittel 2 inneholder et teoretisk rammeverk. Kapittel 3 omhandler min vitenskapelige forankring og metoden jeg har brukt for å samle inn og analysere data. Kapittel 4 gir en detaljert analyse av de innsamlede dataene og presenterer funnene som er gjort. Kapittel 5 drøfter funnene og sammenligner dem med den teoretiske rammen som er presentert i kapittel 2, samt diskuterer implikasjonene av undersøkelsen. Til slutt, i kapittel 6, presenterer jeg en avslutning og konklusjon og mulige fremtidige forskningsområder.

1.2 Tema og problemstilling

Hjelpeyrker er kjent for å være risikoryrker, hvor hjelpere kan bli preget av å hjelpe.

Arbeidsgiver har et ansvar for å forebygge at arbeidstakere ikke blir syke av jobben sin. Dette har ledet meg til å forske på hendelser og belastninger som fengselsansatte utsettes for, hvordan de påvirkes av dette, ledelsens oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet i

kriminalomsorgen og hvordan ledere følges opp og ivaretas. På bakgrunn av dette er problemstillingen:

Hvordan påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet ansatte som arbeider i en organisasjon med høyt spenningsnivå mellom omsorg og kontroll?

Etterfulgt av følgende forskningsspørsmål:

- *Hvordan opplever fengselsansatte sin arbeidshverdag i kriminalomsorgen?*
- *Hvordan påvirkes de fengselsansatte av å jobbe i et psykososialt arbeidsmiljø hvor de kan være særlig utsatt for å utvikle belastningslidelser?*
- *Hvordan følges det psykososiale arbeidsmiljøet opp av ledelsen i kriminalomsorgen?*

1.3 Begrepsavklaring

Arbeidsmiljøloven med tilhørende forskrifter setter rammene for arbeidsmiljøets standard og for arbeidsmiljøarbeidet. Lovens formål er i hovedsak å sikre et arbeidsmiljø som gir grunnlag for en helsefremmende og meningsfylt arbeidssituasjon, som gir full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og med en velferdsmessig standard som til enhver tid er i samsvar med den teknologiske og sosiale utvikling i samfunnet (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 1-1).

Det psykososiale arbeidsmiljøet nevnes stadig som en sentral del i arbeidslivet og som en viktig del av arbeidsmiljøet. Det finnes likevel ikke noen entydige og faglige definisjoner eller rammer for hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet skal forstås. Skogstad & Harris (2021), sier at i nyere forskning beskrives det psykososiale som å bestå av individuelle og organisatoriske ressurser med mulige positive effekter for både individ og organisasjon, så vel som krav med potensielle negative effekter. Begrepet psykososialt arbeidsmiljø blir i praksis brukt som en betegnelse på mange forhold som har med opplevelse av vår arbeidssituasjon. Kaufmann og Kaufmann (2015) definerer psykososialt arbeidsmiljø kortfattet som: «kvaliteten i personlige og mellommenneskelige relasjoner på jobben».

Psykososial er en felles betegnelse på psykiske og sosiale forhold som har betydning for helsetilstanden. Dette er den viktigste, men også den vanskeligste faktoren med tanke på å sikre full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger (Ose & Busch, 2020, s.35).

Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet er en del av arbeidsmiljøloven (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-3), hvor det er særlig viktig å bemerke seg 3 og 4 ledd som omhandler at arbeidstaker skal ikke utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden og at arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre.

I denne studien er spenningsforhold, omsorg og kontroll sentrale begreper. Med spenningsforhold menes i denne undersøkelsen et betydelig spenn i motsetningsforholdet mellom omsorg og kontroll. Omsorg er en viktig plikt fordi det er en integrert del av yrkesutøvelsen i kriminalomsorgen. Dette innebærer at ansatte må ta vare på og hjelpe medlemmer av samfunnet. Profesjonell omsorg er en nødvendighet for samfunnet for å organisere og koordinere hjelpearbeidet på en rettferdig måte. Det krever at noen har spesiell kompetanse og utdanning, og at de får avsatt tid til å hjelpe når det er nødvendig (Grelland, 2018).

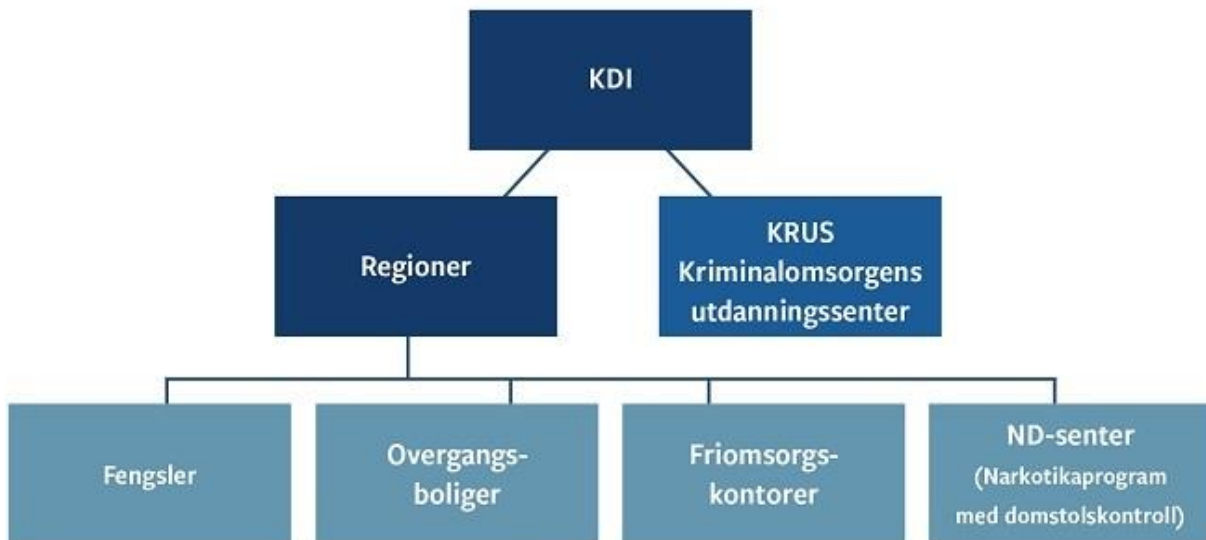
Kontroll i denne studien betyr at fengselsansatte har ansvar for å overvåke, føre tilsyn og gjennomføre kontrolloppgaver overfor innsatte (straffegjennomføringsloven § 3). Straffegjennomføringen skal være «sikkerhetsmessig forsvarlig» for samfunnet, men også inne i fengslene for både innsatte og ansatte. Det er derfor mulig å gjennomføre kontrolltiltak og anvende tvangsmidler ovenfor innsatte for å opprettholde ro, orden og sikkerhet i fengsel. Sikkerheten i fengslene skal ha høyest prioritet ved alle avgjørelser (Storvik, 2022).

1.4 Kontekst

Kriminalomsorgen er en norsk statlig etat som er ansvarlig for å gjennomføre varetektsfengsling og straffereaksjoner på en måte som er trygg for samfunnet og motvirker kriminalitet. Etaten er delt inn i Kriminalomsorgsdirektoratet, fem regionadministrasjoner,

lokale fengsler og friomsorgskontor, samt Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter (KRUS) som vi ser på figur 1.

Organisasjonskart for Kriminalomsorgen



Figur 1. Organisasjonskart for kriminalomsorgen (Kriminalomsorgens, 2021)

Straffelovgivningens formål er å motvirke handlinger som er kriminalisert. Straffens tilsiktede virkninger kan deles inn i tre hovedgrupper. Tiltak som skal virke individualpreventivt, hindre nye lovbrudd med frihetsberøvelse (inkapasitering), avskrekkende tiltak og forbedrende tiltak (St.meld nr.37, 2007-2008, s.19).

Kriminalomsorgen er en organisasjon som har et viktig samfunnsoppdrag. Kriminalomsorgen styres av straffegjennomføringsloven (strgjfl) som regulerer og legger rammer for hvordan straff skal gjennomføres både i og utenfor fengsel. Særlig strgjfl. §§ 2 og 3 er viktige for å identifisere lovgivers krav og forventninger til betjentoppdraget på et overordnet nivå (Nytrøen 2020, s.158).

Kriminalomsorgen har en egen virksomhetsstrategi (2021-2026) som skal gi en retning for fremtiden. Visjonen er straff som endrer, og verdiene er trygghet, åpenhet og nytenkning. Noen av delmålene er at kriminalomsorgen ønsker å være en attraktiv arbeidsplass, prioritere faglig oppdatering og ha et arbeidsmiljø fritt for vold og trusler.

Kriminalomsorgen hadde ifølge Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI), pr 31.12.21, en kapasitet på 3816 fengselsplasser, og i mars 2023 var det 3069 innsatte i norske fengsler. Av disse var 5,9 % kvinner, 26 % utenlandske statsborgere, 155 forvaringsdømte og 6 innsatte under 18 år. 22 % satt i varetekt. Gjennomføring av straff kan gjennomføres på ulike måter som høy sikkerhet, lavere sikkerhet, overgangsbolig og gjennom friomsorgen ifølge Fredwall (2015).

2500 av fengselsplassene er på høy sikkerhet. Et lukket fengsel med høyt sikkerhetsnivå har mur eller høyt gjerde rundt fengselsområdet, og alle dører er i hovedsak låst. Når de innsatte ikke er i arbeid, på skole eller deltar i fritidsaktiviteter under kontroll av fengselsbetjentene, er de innelåst på sine celler. Det er i høysikkerhetsfengslene at de fleste varetekts innsatte befinner seg. Det er her de fengslede møter flest restriksjoner, der kontrollen er sterkest og hvor hverdagen blir mest styrt av kriminalomsorgens ansatte (Fredwall, 2015, s.14).

Kriminalomsorgen har flere avdelinger på høy sikkerhetsfengsler hvor innsatte er mye innelåst på cellene på grunn av utfordrende og truende atferd, gjentakende vold og trusler mot ansatte og andre innsatte eller selvskading og selvmords ønsker. Disse innsatte er ofte utelukket fra fellesskapet av sikkerhetsmessige årsaker (Kriminalomsorgen, 2021).

Under mitt felt arbeid var jeg på en tilsvarende avdeling, ofte betegnelsen «sær» avdeling av fengselsansatte. På avdelingen var det 26 celler. De fleste innsatte satt på cellene store deler av døgnet, mens et aktiviseringsteam forsøkte å få ut et begrenset antall innsatte noen timer hver dag. På jobb var det 5 til 6 ansatte både på dagvakt og kveldsvakt, og de ansatte jobbet tre skift turnus.

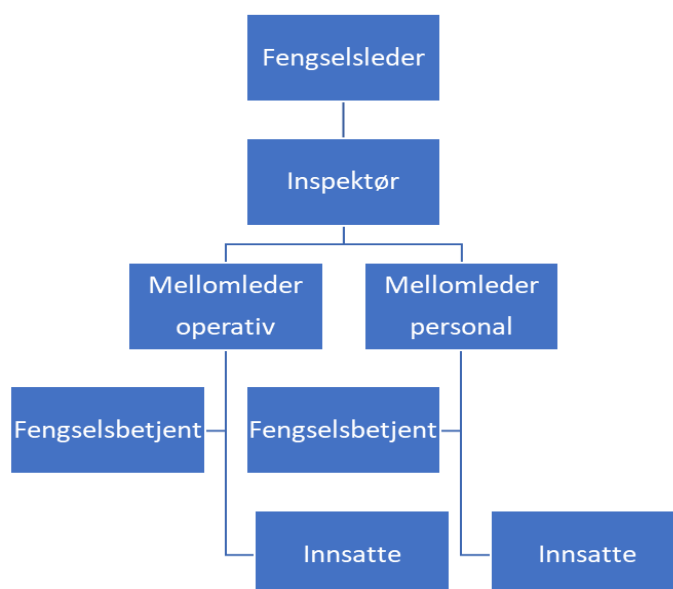
2 Teoretisk rammeverk

Det teoretiske rammeverket i denne studien omfatter litteratur, teorier og presentasjoner av innholdet i kriminalomsorgen, mulige kilder til belastninger og belastninger, reaksjoner på belastning, ivaretagelse og oppfølging innenfor fengselskonteksten.

2.1 Kriminalomsorgen

2.1.1 Organisering i kriminalomsorgen

Hierarki innebærer over- og under ordning mellom ulike vertikale nivåer i organisasjonen (Christensen et al., 2020, s. 38). Figur 2 viser et eksempel på en hierarkisk struktur som er vanlig i et fengsel med høy sikkerhet. Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2019) er organiseringen i kriminalomsorgen en typisk hierarkisk struktur, som innebærer etablering av overordnede posisjoner i organisasjonen, som gir personer i disse stillingen formell myndighet til å gi ordre til personer som sitter i underordnede stillinger. Kriminalomsorgen bygger på Webers idealtypiske byråkratimodell. I en slik modell er det en klar horisontal arbeidsdeling, utstrakt bruk av regler, krav til skriftlig saksbehandling og klar definering av overordnet og underordnet. Mintzberg (1983) i Jacobsen og Thorsvik (2019) kaller denne organisasjonsformen for maskinbyråkrati, fordi den er karakterisert ved høy grad av formalisering og styres av skriftlige regler og prosedyrer.



Figur 2. Eksempel på et hierarki i et fengsel med høy sikkerhet (selvkonstruert).

2.1.2 Ledelse i kriminalomsorgen

Ledere i offentlig sektor rekrutteres i hovedsak internt i virksomheten. De har samme yrkesutdanning og har gått gradene, stått i førstelinjen, fått ansvar for helhet og mange har tatt ulike typer lederutdanning. De er sterke bærere av etablerte kulturer, tradisjoner, tenking og organisasjonsforståelse. Det gir kontroll, trygghet og kontinuitet, men også den konservative kulturen som kan være hemmende for nytenkning, blant annet innen HMS området (Ose & Busch, 2020).

Det er ingen som har jobbtittel «mellomleder», men allikevel er den almen utbredt forståelse av hva en mellomleder er og at de finnes i de fleste organisasjoner (Gotvassli et al., 2021, s. 20). En mellomleder i kriminalomsorgen er enhver leder som befinner seg ett nivå over førstelinjemedarbeidere og som binder sammen virksomhetens strategiske og operative nivå (Hope, 2015, s. 22).

I kriminalomsorgen har mellomledere tittelen fengselsførstebetjenter, avdelingsledere eller vaktledere. Avdelingsledere jobber dagtid og har personalansvar og ansvaret for innsatte på avdelingen de arbeider. Vaktledere jobber turnus og skal ivareta sikkerheten på fengslet til enhver tid. De skal stå i front ved alle hendelser, og sørge for at de ansatte får nødvendig oppfølging før og etter hendelser. Både avdelingsledere og vaktledere er fengselsførstebetjenter og bruker de samme distinksjonene som tilsier hvilken posisjon de har i hierarkiet.

Forskere har brukt ulike metaforer for å beskrive hvordan mellomledere snakker om seg selv som ledere. Uttrykk som de som refererer til stillingen er "sandwich" (Bryman & Lilley, 2009) eller en "paraplybærer" (Gjerde & Alvesson, 2020). Paraplyen symboliserer hvordan mellomledere må beskytte underordnede mot skadelige tiltak og kravene til toppledelsen. Den spesifikke stillingen til mellomledere i en organisasjon krever at de forholder seg til tre grupper: til sine overordnede ledere, til ledere på samme nivå og til underordnede. En typisk utfordring for mellomledere er forventningen om dobbel lojalitet. De bør være lojale mot sjefen sin og samtidig beskytte dem de leder for press fra høyere hierarkiske nivåer ifølge Gjerde & Alvesson (2020).

Mellomledere sitter gjerne i midten av kryssende interesser, lover, regler og behov. Slike mellom ledere havner ofte i rollekonflikter, og mer enn 20 % av norske ledere har slitt med utbrenthet, og 40 % har vært i risikosonen. Verst er det blant de yngste, der over 70 % har vært utbrent eller står i fare for å bli det ifølge Haaven og Tovik (2021).

2.1.3 Å være fengselsbetjent

Vi kan ifølge Ose & Busch (2020) definere et yrke som å være emosjonelt og relasjonelt arbeid når arbeidets egenart og formål primært er å yte en tjeneste ved å ha direkte kontakt og relasjon til andre mennesker. I sterkt relasjonelle yrker oppstår det følelser og emosjoner. Det er nødvendig at det vises følelser, men helst i en profesjonell definert rolle og ikke personlig eller for personlig. Ansatte i kriminalomsorgen har et emosjonelt og relasjonelt arbeid. Som fengselsbetjent skal du hele tiden balansere mellom å ivareta fengslets sikkerhetsmessige krav og forordninger, og innsattes behov for omsorg og en hverdag som er godt tilrettelagt for å ta nye valg-bort fra et liv preget av kriminalitet (Snertingdal & Nymo, 2020, s. 13).

Straffegjennomføringsloven gir fengselsbetjenter rett og plikt til å ivareta sikkerheten for innsatte, ansatte og samfunnet ellers for en bestemt tid, og om nødvendig brukte maktmidler for å løse oppgaven (strgjfl. § 2). I tillegg skal fengselsbetjenter, etter strgjfl. § 3, legge forholdene til rette for innsattes endring til et kriminalitetsfritt liv etter løslatelse (Nytrøen, 2020, s.158).

Vi kan omtale fengselsbetjenter som «hjelpere» ifølge Haavik & Toven (2020). De sier overordnet at hjelpere i sin yrkesutøvelse bistår mennesker i en viktig prosess. Det kan dreie seg om personlig utvikling, å bli frisk av sykdom, å komme seg gjennom en krise eller sorg eller å lære noe nytt. Hjelperens medmenneskelighet og empati er en viktig forutsetning for at denne prosessen skal fungere. Denne prosessen er svært gjenkjennbar i arbeidet med innsatte i fengsel. Utfordrende innsatte og hendelser kan sette fengselsbetjentes følelser og profesjonalitet på prøve. Fengselsbetjenter er de som daglig møter innsatte ansikt til ansikt, og der som oftest de som havner i en posisjon der de må megle mellom forvaltningens og innsattes krav, forventninger og ønsker (Nytrøen, 2020, s.159).

2.1.4 De innsatte i norske fengsler

Vi vet ifølge Revold (2014) at flertallet av innsatte har levekårsproblemer på ett eller flere områder, og at levekårene for innsatte før soning er gjennomgående dårligere enn den øvrige befolkningen. Kun 36 % var i arbeid ved innsettelse, mot 82 % i befolkningen ellers. I 2014 ble det gjennomført en psykiatrisk epidemiologisk undersøkelse i fengslene for å finne forekomst av psykiske lidelser iblant domfelte i fengsel. Denne ble gjennomført av Cramer, og er kjent som «Cramer rapporten» i Norsk kriminalomsorg. Resultatene fra denne undersøkelsen viste at forekomsten av psykiske lidelser blant domfelte i fengsel i Norge var betydelig høyere enn i normalbefolkningen, og på lik linje med funn i tilsvarende utenlandske undersøkelser.

Cramer (2014) rapporten fastslår at 73 % av de innsatte hadde personlighetsforstyrrelse, 42 % hadde en angstlidelse, 23 % hadde en stemningslidelse som er depresjon og mani, 18 % hadde ADHD og 3,3 % hadde i løpet av livet hatt symptomer forenelig med ikke affektiv psykose, som er Schizofreni. Videre hadde 51,3 % hatt narkotika misbruk eller avhengighet og 28,7 % hatt alkoholmisbruk eller avhengighet. 12 % av utvalget fikk påvist noen eller flere risikofaktorer for selvmord.

Personlighetsforstyrrelser er assosiert med tidlig tilknytningsforstyrrelse (Cramer 2014 i Teigland, 2021) og kan komme til uttrykk på ulike måter. Man kan ha vanskeligheter med å regulere egne følelser, man kan ha overveldende følelser eller man kan ha svake følelser. Selvtilliten kan være lav, skiftende eller urealistisk oppblåst. I fengsel er det meget høy forekomst av særlig dyssosiale personlighetsforstyrrelser blant de innsatte (Teigland, 2021, s.39). Dyssosial Personlighetsforstyrrelse er karakterisert ved kald likegyldighet for andres følelser, ansvarsløshet og ignorering av normer og regler, manglende evne til å opprettholde varige forhold, lav terskel for aggresjon, tendens til ansvarsfraskrivelse, manglende skyldfølelse og evne til å lære av erfaringer, særlig straff (World Health Organization, 2018 i Teigland 2021). I Norge er det gjennomført en større screeningsstudie av forekomst av nedsatte kognitive evner hos innsatte. Av de 143 som ble undersøkt fant man at 10,8 % hadde en screening IQ-skår på under 70, som er grensen for lett psykisk utviklingshemming (Søndena et al., 2008 i Teigland, 2021).

I Cramers (2014) undersøkelse, ble det funnet at ca. 4 % av de soningsinnsatte hadde en pågående psykoselidelse. Psykose er et fenomen som viser til en brist i virkeligheten. I en psykose blir indre forestillinger dominerende og styrende for individets opplevelser. Hva som er virkelighet og ikke, er uklart, og det oppstår vrangforestillinger (Risan & Skoglund, 2013).

Hvordan mennesker reagerer på fengselsinnsettelse varierer i løpet av innsettelsesperioden og avhenger av flere forhold. Den første tiden etter innsettelse er av flere grunner spesielt krevende. Ukjent farvann som hva fengsling innebærer, møter med andre innsatte og hvordan personalet vil møte dem, er typiske problemstillinger. Mange er plaget med rusabstinenssymptomer. Møter med advokat, avhør av politi er krevende. Noen blir av etterforskningsmessige hensyn ilagt restriksjoner i form av medie- og fullstendig isolasjon (Teigland, 2021, s.52). Å bli fengslet er en livskrise, og i denne perioden er det viktig for innsatte at de blir sett og hørt (Nytrøen, 2019, s. 199).

Ved isolasjon kan psykotiske vrangforestillinger bygge seg opp (Rosenqvist, 2021). Den største risikoen i denne fasen kan være selvmord. Det er relativt sett flere som tar sitt liv i fengsel enn i allmennpopulasjonen. For Norge spesifikt fant man at innsatte som har begått selvmord er 7,7 ganger høyere enn for tilsvarende gruppe i den øvrige befolkningen (Fazel et al., 2011 i Teigland 2021). Ifølge rapport fra sivilombudsmannen (2022) ble det begått 25 selvmord i norske fengsler fra 2018 til 2022, og minst 287 selvmordsforsøk i den samme perioden. 50 % av de som tar livet sitt i fengsel har en historie med selvskading ifølge Teigland (2021).

Når det gjelder rusmisbruk, er den nyeste og mest omfattende ruskartleggingen som foreligger, utført i 2013-2014 av Bukten et al., 2016 i Rosenqvist, (2021). I denne undersøkelsen rapporterte 35 % av de som besvarte, at de hadde brukt rusmidler minst en gang under den nåværende soningen.

Fengsels innsatte befinner seg i en situasjon med begrensede muligheter for å påvirke sitt eget liv. Innsatte må påvirke sitt liv gjennom ansatte i fengsel. Det gir en betydelig asymmetri i relasjonen, som pålegger ansatte en ansvarlig og ryddig rolleforvaltning (Teigland, 2021).

I 2021 var det 300 tilfeller av vold mellom innsatte, funn av 679 narkotiske stoffer og hele 11 selvmord. Antall selvmord økte drastisk, da tallene de foregående 10 årene har ligget i gjennomsnitt på 2-3 selvmord i året (Kriminalomsorgen, 2021).

2.1.5 Verdier og verdikonflikt

Verdier danner intensjonsgrunnlaget for handling, det skaper retning for handling og det utgjør fortolkningsgrunnlag i vurderinger av handling (Askeland og Aadland, 2017). Ansatte i kriminalomsorgen jobber med en høy etisk profesjonsmoral. Profesjonsmoral er normer og verdier som styrer profesjonelle sin atferd og organisering (Grimen et.al, 2008, s. 144).

Regjeringen innførte Avbyråkratiserings- og effektiviseringsreformen (ABE-reformen) i 2015, og har siden kuttet budsjettet til alle statlige virksomheter med 0,5-0,7 prosent årlig. Reformen gir insentiver til mer effektiv statlig drift og skaper handlingsrom for å sikre velferden, investere i utdanning og kunnskap og styrke samferdsel, politi og forsvar (Prop.1, regjeringen. 2020-2021). Spørsmålet om prioriteringer vurderes i stor grad sentralt, og de som jobber i førstelinjetjenesten, har begrenset kunnskap om beslutningsgrunnlaget for systembaserte føringer ovenfra.

Det er ifølge årsrapporten for kriminalomsorgen (2021) et overordnet mål for kriminalomsorgen å forebygge tilbakefall for ny kriminalitet. I årsrapporten for 2020 ble det rapportert om at fengselsenheter opplever at det er mindre tid og ressurser til å jobbe med de innsatte. Det ble rapportert om at tilbudet om programvirksomhet var redusert, om en mindre grad av tilstedeværelse av ansatte fellesskapet, og at kontaktbetjentordningen, miljøarbeidet og fritidstilbud hvor ansatte aktivt deltar var svekket. Ut fra egenrapporteringen til enhetene er situasjonen tilnærmet uendret i 2021 (Kriminalomsorgens, 2021). Når føringene ikke samsvarer med hva som er gode og effektive arbeidsmål, kan det gå utover motivasjon, prestasjoner og internt samarbeid. utfordringene blir ekstra store der det oppstår krysspress mellom føringene ovenfra og det som oppleves

som riktig. I førstelinjetjenesten skaper denne spenningen etiske dilemmaer på ulike arenaer (Nordby, 2012).

2.2 Belastninger for ansatte

2.2.1 Hva er belastninger

Å bli eksponert for andre mennesker er i utgangspunktet verken farlig eller ufarlig, det er normalt. Det kan både tappe og gi energi. Risiko for sykdom som følge av relasjonelt og emosjonelt arbeid samt eksponering for mennesker er lite undersøkt i HMS litteraturen ifølge Ose & Busch (2020). De trekker frem begrepet emosjonell dissonans, som veldig enkelt forklart er «avstand» eller disharmoni mellom de profesjonelt uttrykte følelsene og de følelsene du egentlig har inni deg (Hochschild, 1983 i Ose & Busch, 2020).

De fleste av oss har ulik oppfatning av hva belastning betyr og hva som oppleves belastende for den enkelte. Engelsrud (2017) beskriver en belastning som ulike påkjenninger arbeidstakere utsettes for. Vi reagerer ulikt på emosjonelt arbeid. Noen rister de vanskelige følelsene tilsynelatende fort og greit av seg, mens andre trenger mer tid til refleksjon og bearbeiding. Et godt og systematisk HMS-arbeid for dem som har emosjonelt arbeid, vil redusere behov for selvregulering, som i ytterste konsekvens kan medføre sykdom (Ose & Busch, 2020, s.82).

Per Isdal er en psykologspesialist som har jobbet med voldsutøverer i mange år. Han har selv opplevd å bli smittet av vold og erkjent at han ble til et menneske han ikke ville være. I boken «smittet av vold» beskriver Isdal (2022) en belastning som sterke inntrykk som handler om mennesker og lidelse. Dersom belastningene er sterke eller overveldende, kan det omtales som traume. Isdal (2022) deler belastningene i tre grupper. Strukturelle og sosiologiske belastninger omtaler han som det å bli eksponert for forhold som i sin natur er umenneskelig. Det kan være fattigdom, sult, nød, krig, epidemier etc. Direkte belastninger kan være hendelser og handlinger som hjelpere kan bli direkte utsatt for. Det kan være klienters død, suicid og suicidforsøk, vold, trusler, selvskading, krenkelser, seksualisert atferd og grenseoverskridelser. Alle disse er emosjonelle belastninger. De gjør noe med oss, og felles for dem er at de signaliserer fare og overskrider vår integritet. Dersom de direkte

belastningene er sterke, gjentatte, overveldende og/eller overraskende, mener Isdal (2022) at det må snakkes om traumatisering. Indirekte belastninger omtaler han som alt en hjelper opplever, mottar og tar inn i møtet med klienters lidelse, smerte og problemer. Vi hører deres historier, vi ser deres smerte og vi kjenner deres angst.

2.2.2 Hva kan være belastende

Å være en hjelper er spennende. Hjelpere kommer tett inn på andre menneskers liv, og utvikler seg ofte som både fagperson og menneske. I tillegg bidrar en til å hjelpe folk og føle seg nyttig. Men det er en også en realitet at hjelpere møter smerte, sorg, ondskap og tragedier. Dette setter sitt preg på hjelpere, om de vil eller ei. Noe annet blir som å tro at du kan vasse uten å bli våt (Haavik & Toven, 2020, s.15.)

Mange går inn i rollen med store ambisjoner og et ønske om å bidra. Det kan ofte medføre skuffelser. Det koster mye å ha et yrke som gjør at du blir involvert i andres problemer og lidelser. Det er helt naturlig å bli påvirket, sliten og utmattet av arbeidet med innsatte (Nytrøen i Nymo & Snertingdal, 2020). «Man skal brenne for å brenne ut» er et uttrykk som sier noe om at de som engasjerer seg, risikerer å oppleve negative sider av engasjementet i arbeidet sitt (Bang, 2003, s. 24).

Hetland og Hetland (2021) beskriver behovene autonomi, tilhørighet og kompetanse som avgjørende for trivsel, helse og engasjement i arbeidet. Autonomi handler om menneskers trang til å oppleve egne interesser, preferanser og ønsker ligger bak handlingene.

Tilhørighetsbehovet er viktig. Mennesker er avhengig av andre mennesker, og blir ikke mennesker møtt på dette behovet kan det få alvorlige følger for velvære og helse.

Kompetanse beskrives som et behov for opplevd mestring.

I hjelpeyrkene er det flere risikofaktorer ifølge Haavik og Toven (2020). Å knytte bånd på nytt og på nytt er en vanlig del av jobben. Å gjenta omsorgssyklusen med nye mennesker kan være belastende. Det er ikke uvanlig å føle seg mett og utmattet av menneskelig kontakt. Det å gi omsorg til andre og ha ansvaret for å opprettholde gode relasjoner er krevende. Å

lytte til smertefulle historier mens man opprettholder empati kan være utfordrende. Å høre på vonde historier daglig eller ukentlig i mange år er også en sårbarhetsfaktor.

Manglende støtte fra leder øker risikoen for dårlig selvtillit og lav mestringsfølelse, og er assosiert med både fysiske og psykiske plager og med langvarig sykefravær. I tillegg er konflikt med kollegaer, samarbeidsvansker og i verste fall mobbing og trakassering svært negativ for den enkelte og vil også kunne hemme en arbeidskultur (Haavik & Toven, s.25-38, 2020).

Ifølge Isdal (2022) er trusler mer vanlige enn fysiske angrep, og utsagn som "jeg skal drepe deg," "jeg skal grisebanke deg," og "jeg skal sørge for at livet ditt blir et helvete" er svært alvorlige. Mange hjelpere opplever slike trusler jevnlig og blir vant til det. Psykisk vold representerer en krenkelse av psykologisk karakter og kan være like skadelig som fysisk vold. De mest vanlige formene for krenkelser er verbale, slik som bruk av ordene "fitte," "drittkjerring," "pedo," "hore," "homo," "psykopat," osv. Dette påvirker hjelperne, spesielt med sinne. Grenseoverskridelser og seksualisering er vanlige belastninger. Dette kan inkludere situasjoner der man blir for nærgående fysisk, blir berørt uten samtykke, blir utsatt for klienters kroppsvæsker, ignorert eller skreket til. Kvinnelige hjelpere er spesielt utsatt for seksualisering, som kan innebære berøring, seksuelle kommentarer om kropp og utseende, verbal seksuell trakassering, forslag om seksuelle handlinger, obscøne handlinger og å bli utsatt for onanering foran seg (Isdal, 2022, s.66-67).

Å være utsatt for vold på arbeidsplassen er en åpenbar risiko for hjelpernes helse. I tillegg til de psykiske og fysiske skadene, påvirker det å bli utsatt for vold på arbeidsplassen følelsen av trygghet. I verste fall kan en ansatte bli så skadet at vedkommende ikke kan fortsette i jobben. Idealer, forventninger og rollekonflikt er andre risikofaktorer som presenteres (Haavik & Toven, 2020).

Mange starter sine karrierer med en god porsjon idealisme, og med forventninger om å gjøre en forskjell. Det er ikke alltid så lett, og hjelpere kan føre at de ikke strekker til. I tillegg kan hjelpere møte kraftige og mange forventninger fra både de som trenger hjelp og samfunnet rundt. Krav til hva hjelpere skal få til fra myndigheter og arbeidsgiver kan også

kjennes overveldende. Rollekonflikt er ikke ukjent i hjelpeyrker. Det betyr å møte motstridende krav og forventninger i jobben, uten å ha ressurser til å håndtere dem. Moralsk stress kan også oppstå, som å gjøre ting man er fundamentalt uenig i eller føler er moralsk galt. Det kan også være hvem som skal få mest hjelp eller prioriteres dersom en hjelper må velge. Høye jobbkrav kan gå over til å bli stress. Høye jobbkrav betyr mange arbeidsoppgaver som skal løses på begrenset tid og/eller at jobben må utføres i høyt tempo. Dette er naturligvis anstrengende ifølge Haavik & Toven (2020).

Undersøkelser viser gjennomgående at ett mindre bra fungerende psykososialt arbeidsmiljø ofte er forbundet med høyt fravær. Høyt fravær er ofte en indikator på at trivsel og helse på en arbeidsplass ikke er slik det skal være, og kan bli en svært tung kostnadsfaktor i organisasjonens samlede budsjett (Kaufmann & Kaufmann, 2015, s.46).

2.2.3 Hvilke belastningsreaksjoner kan utvikle seg

Det å oppleve jobben som krevende og til tider «stressende» er uunngåelig. Jobbstress skyldes en sammenblanding mellom hva jobben går ut på, og den psykiske og fysiske utrustningen til dem som er i yrket (Risan & Skoglund, 2013). En av de mest kjente og refererte definisjonene av arbeidsrelatert stress kommer fra Lazarus og Folkman (I Einarsen et al., 2017, s.3) og er at stress er en tilstand som oppstår når personen vurderer at krav fra omgivelsene overstiger hans eller hennes ressurser i en slik grad at det oppleves som en trussel mot ens velvære. I denne definisjonen legges det avgjørende vekt på hvordan det enkelte individ vurderer det omliggende miljøet, altså alle forhold som påvirker oss på jobben (Einarsen et al., 2017).

Det er vanlig å si at stress er en opplevelse av uro og negative følelser, kombinert med muskelspenninger. En vanlig forklaring er at stress oppstår når ressursene ikke samsvarer med kravene. Stress kan forekomme i ulike varianter, med forskjellige symptomer, styrkenivåer og tidsperspektiver (Risan & Skoglund, 2014). De deler stress inn i fire varianter, som må sees på som ulike stressreaksjoner, men fellesnevneren er at overlevelsesmekanismen har en finger med i spiller (Lundin et al., 2004 i Risan & Skoglund 2014, s.25-27). Den første er hverdagslig stress, som belyser det positive ved stress. Dette er

stressreaksjoner som ofte får oss til å prestere bedre. Den andre er kumulativt stress. Det betyr at det hverdagslige stresset bygger seg opp over tid ved at det blir for mange små belastninger som varer over. En rekke helseplager er forbundet med kumulativt stress og en av de mest omtalte er utbrenthet. Utfordringen med denne type stress er at den ofte bygger seg opp på en snikende måte, og vanskelig å kjenne på kroppen. Den tredje de nevner er traumatisk stress. Hvis en stress situasjon blir så sterkt at individet får utfordret selve grunntryggheten i livet, kan vi bruke begrepet traumatisk stress. Å oppleve et traume innebærer en særdeles kraftig stressreaksjon som påvirker hele vår psykologiske utrustning, og som setter spor i lang tid fremover. Den siste Lundin et al. (2004) nevner er posttraumatisk stress, som er en psykisk lidelse. Dette er en stresstilstand med betydelig innslag av angst. Posttraumatisk stresslidelse (PTSD) er en relativt langvarig. Mange er plaget med irritabilitet, søvnproblemer, konsentrasjonsvansker og humørsvingninger (Ose & Busch, 2022, s.96)

Ifølge Isdal (2022) er traumatisering en direkte belastning som å bli utsatt for vold eller trusler i arbeidet. Det ligger i ordet traumatisering at det dreier seg om en overveldende og skremmende opplevelse. Compassion fatigue beskriver den gradvise påvirkningen og slitasjen i det å jobbe med mennesker og lidelse. Det er en tilstand. Begrepet inkluderer både de direkte og indirekte belastningene, og blir sett på som hjelperens unike kombinasjon av sekundærtraumatisering og utbrenthet. Sekundærtraumatisering er et symptomorientert begrep som sier noe om effekten av å møte traumatiserte klienter. Sekundær henspiller på at vi står i andre rekke og mottar klienters vonde historier om vold, overgrep, ulykker, katastrofer o.l. Det er indirekte belastninger, ettersom vi selv ikke blir utsatt for volden eller katastrofen. Du må jobbe med traumatiserte mennesker for å utvikle diagnosen sekundærtraumatisk stress. (Isdal, 2022, s.116-140).

Utbrenthet er et tilstandsbegrep som forklarer en reaksjon på det å ikke kunne utføre jobben. Det fokuserer på en overbelastning som går over tid (Isdal, 2022). Den amerikanske psykologen Christina Maslach (i Bang, 2003, s. 39) var en av de første som undersøkte og beskrev utbrenthet, og hun beskriver det som et psykologisk syndrom som består av følelsesmessig utmattelse, depersonalisering og redusert arbeidsprestasjon som oppstår hos en person som arbeider med mennesker på en eller annen måte. Utbrenthet er en

stressreaksjon i arbeidet med mennesker og deres problemer. Isdal (2022) forklarer at utbrenthet først og fremst kan forklares med de rammene vi har for å utføre arbeidet vårt. Her nevnes blant annet for dårlig tid, dårlig ledelse og mangelfull oppfølging. Reaksjonsmåter på utbrenthet er ifølge Bang (2003) en følelse av at verdiløshet, håpløshet og meningsløshet vokser og at tilbaketrekning fra kollegaer kan tilta. Det kan videre utvikle seg til en mental og fysisk utmattelse som kan føre til egentlige sykdommer, nedsatt immunforsvar, kronisk tretthet, muskelspenninger og hodepine.

2.3 Ivaretagelse og oppfølging

Omsorgen som blir vist for sine ansatte, varierer stort i kvalitet og omfang, og ikke sjelden fremstår den som lite kunnskapsbasert og dårlig forberedt. Det er ofte avhengig av hvem som tilfeldigvis står i situasjonen. Det betyr at evne til omsorg bør være godt fordelt i hele organisasjonen. Desto flere som har kunnskapsbasert omsorgskompetanse i en organisasjon, desto større er sjansen for at vi blir tatt klokt vare på (Olsen et al, 2022 s. 14).

Omsorg handler om å bry seg om sine kollegaer og det å gi den støtten og hjelpen de trenger for å mestre vanskeligheter (Olsen & Espevik, 2009 i Olsen et al, 2022). En organisasjon skal evne å ivareta ansatte som blir utsatt for krevende erfaringer eller perioder i livet sitt. Livet kan være hardt for oss alle, og de fleste av oss opplever kriser som kan bli svært mentalt belastende og sette oss ut av spill eller redusere arbeidsevnen vår for kortere eller lengre tid, og i større eller mindre grad. Omsorg betyr evne til å lese situasjonen godt, iverksette passende tiltak, tilføre det som er nødvendig når det er nødvendig. Eksempelvis en samtale på «den rette dagen» og «på den rette måten», eller et skreddersydd eksponeringsopplegg (Olsen et al. 2022 s.20).

Forebygging er bedre enn behandling. Behandling er nødvendig når noe har gått for langt, og når folk har blitt syke. «Self care» står sentralt, som på norsk betyr selv ivaretagelse. Det florerer med gode råd i ulik litteratur, men det finnes grenser for hva arbeidstakere kan forhindre og begrense bare ved egen hjelp ifølge Isdal (2022).

Isdal (2022) er overbevist om at en hjelper ikke alene kan beskytte seg mot belastningskonsekvenser i krevende jobber. Han nevner medarbeiderivaretagelse, og det er i denne delen arbeidsgiver har alt av ansvar for sine ansatte. Lovgivningen gir arbeidsgiveren et ansvar for at ansatte skal ha arbeidsforhold de ikke blir syke av. Noen grunnfaktorer som er fundamental for helse er sikkerhet, arbeidsmengde, kompetanse, anerkjennelse, med innflytelse og meningsfullhet.

Ledere må tematisere bekymring for de ansattes helse og velvære i en krevende jobb (Isdal, 2022). Arbeidsgiver har en avgjørende rolle i ivaretagelse av hjelpere. De som skal lede har et viktig ansvar. Men det er viktig å huske på at også ledere kan ha det krevende. De trenger også å bli tatt vare på, og ta vare på seg selv (Haavik & Toven, 2020). De mener beskyttelse for hjelpere først og fremst handler om organisering av arbeidet og rammene rundt det, og at denne organiseringen er et lederansvar. Ledere er viktige kulturbærere på arbeidsplassen, de vil alltid som følge av sin makt og synlighet være ekstra viktig.

Hverandre ivaretagelse mener Isdal (2022) er meget viktig. I krevende jobber er vi avhengig av miljøet vi jobber i, og vi trenger støtte og trygghet fra gode kollegaer. Arbeidsgiver og leder har ansvar for å oppmuntre og legge til at personalet får tid til å utvikle et støttende kollegamiljø. Haavik & Toven (2020) sier at kollegarollen er sammensatt. At den både har en profesjonell og privat side, og at begge er viktige for et godt arbeidsfellesskap og for god ivaretagelse på arbeidsplassen. De mener hjelpere trenger kollegaer, fordi jobben som regel vil kreve mer kompetanse og mer emosjonell kapasitet enn hver enkelt hjelper har alene. Nytrøen (2020) nevner at støtte fra kollegaer er spesielt viktig når vi blir påvirket, slitne og utmattet av arbeidet med innsatte.

I noen situasjoner er det hensiktsmessig med videre oppfølging etter alvorlige situasjoner. For å vurdere hendelsens alvorlighetsgrad, bør det vurderes hvordan personen har opplevd situasjonen (Bråten, 2015, s.143). Politiet som organisasjon har lang erfaring med at ansatte blir involvert i alvorlige konfliktsituasjoner, og har standardisert oppfølging på tre ulike nivå. Disse nivåene beskrives som taktisk debrief, defusing og psykologisk debrief (Politidirektoratet, 2007). Taktisk debrief er særlig aktuelt når ansatte ikke er påført påkjenninger som krever særskilt oppfølging. Initiativet tas av ansvarlig ledelse som operativ

eller leder med personalansvar. Dette møtet skal holdes så tidlig som mulig etter hendelsen og alle skal fortelle sin historie (Bråten, 2015). Der man blir kjent med naturlige stressreaksjoner, bør man umiddelbart iverksette en støttesamtale, som er neste ledd i en oppfølging og kalles defusing. Målet med en defusing er å redusere naturlige reaksjoner etter en kritisk hendelse, normalisere situasjonen, utvikle sosial støtte og vurdere videre behov for oppfølging. Denne samtalen bør finne sted innen 8 timer etter hendelsen, men bør gjennomføres så fort som mulig. Den siste Bråten (2015) henviser til er psykologisk debrief. Det er en oppfølging 24-72 timer etter hendelsen. Den ledes av en kompetent fagperson, og man går dypere inn i den enkeltes reaksjoner.

Ose & Busch (2020) mener at den beste kunnskapen ligger i de ansattes opplevelser fra arbeidshverdagen. Det er disse erfaringene det systematiske HMS-arbeidet må bygges ut fra. Dette er et ansvar som ikke kan delegeres bort, og som ikke skal nedprioriteres. Alle virksomheter er pålagt gjennom lov og forskrifter å gjennomføre risikovurderinger i arbeidet. Dette skal gjennomføres i samarbeid med arbeidstakere, verneombud og tillitsvalgte. Virksomhetene er også pålagt å bruke bedriftshelsetjenesten (Ose & Busch, 2020).

Ivaretagelse fra profesjonelle kan være nødvendig i mange belastende yrker. Noen har fagfolk internt med tilstrekkelig kompetanse i traumearbeid, og andre får profesjonell ivaretagelse i form av helsetjenester, terapi og samtaler fra private aktører. Dette kan være en god og nødvendig investering (Isdal, 2022, s.250). Ulempen med dette kan være at praktisk omsorg og medmenneskelighet ikke blir integrert i organisasjonen, og at organisasjonen mister blikket på de som sliter. Det blir en form for distansering. Et bedre alternativ er at omsorgskompetanse blir etablert og utprøvd på alle nivåer i organisasjonen, og at både toppledelse og de som står i situasjonen har oppgaver som gjensidig kan forsterke omsorgsevnen (Olsen et al, 2022, s. 22).

2.4 Kunnskapsgrunnlag for problemstilling

Arbeidsmiljø og trivsel på arbeidsplasser har det vært forsket mye på i samfunnet, men lite spesifikt rettet mot kriminalomsorgen. Vi vet at fengselsansatte daglig står i hendelser som kan gi både fysiske og psykiske skadevirkninger. For å få en bedre oversikt over antallet tilfeller av vold og trusler mot ansatte, har Kriminalomsorgsdirektoratet(KDI) fra 2017

systematisk fulgt opp registrerte avvik som omfatter slike hendelser. Det skilles mellom hendelser/situasjoner der det i avviksmeldingen er registrert at det er utøvd vold eller fremsatt trusler, og hendelser som har vært belastende, men hvor det ikke er fremsatt trussel eller utøvd vold. Statistikk fra 2017 til 2021 viser at det totalt er ca mellom 3 og 4 000 av begge disse tilfellene fordelt på 5 år (Kriminalomsorgen, 2020).

I mai 2022 ble det gjennomført en medarbeiderundersøkelse av alle ansatte i kriminalomsorgen. Kriminalomsorgen gjennomførte denne medarbeiderundersøkelsen for å kartlegge viktige forhold knyttet til engasjement, trivsel, verdiene våre og opplevde rammer for å gjøre en god jobb i etaten. Kartleggingen var en viktig del av kriminalomsorgens arbeid for å sikre et godt arbeidsmiljø for alle ansatte. Den nasjonale svarprosenten var på 74%, rundt 3500 besvarelser fra alle nivåer, noe som er å anse som et høyt og representativt tall. Et av resultatene fra denne undersøkelsen, hvor 1 er lavest og 5 er høyest, mente 2,7 at kriminalomsorgen ble ledet på en god måte. Videre svarte 2,8 at det var tilstrekkelig fokus på å redusere stress og at 3,8 mente det var en støttende ledelse. 4 av 5 mente de hadde en leder som støttet om nødvendig. 3,7 av 5 sa at de var fornøyde med jobben sin. 25 % svarte at de hadde vært utsatt for vold eller trusler de siste 12 månedene. Dette var nærmere 875 personer. Hele 26 % svarte at de ikke ble tatt godt ivaretatt etter hendelsen, mens 56 % synes det ble godt ivaretatt etter hendelsen.

Hammerlin & Rokkan (2012) har kartlagt en rapport om vold og trusler som de ansatte ble utsatt for i kriminalomsorgen, og de snakket med ansatte om konsekvenser og belastninger som følge av voldelige eller truende hendelser. I perioden 2004-2010 var det innrapportert 185 tilfeller av vold og trusler mot ansatte i 2004 mot en økning til 318 i 2010. Ifølge kriminalomsorgens årsrapport er det innrapportert 499 tilfeller i 2020 og hele 676 tilfeller i 2021. Videre i Hammerlin & Rokkans (2012, s.93) fremkommer det at de som utsettes for vold eller trusler kjenner på psykiske reaksjoner, men at det er personavhengig. Opplevelsen av belastning var forskjellige – alt fra opplevelse av angst, traumer og depresjoner til mer psykiske ubehag og ubekvemheter. Enkelte oppga å ha blitt mer på vakt og betegnet seg selv som mer 'paranoide' i hverdagen. Andre beskriver at de hadde fått kroppslige, psykiske og sosiale reaksjoner som hadde medført negative konsekvenser for deres daglige arbeid i kriminalomsorgen. En del fortalte om søvnproblemer som kunne var fra en til flere dager.

Undersøkelser sier at støtte og omsorg fra kolleger er av stor betydning for hvordan fengselsbetjentene håndterte hendelser de hadde opplevd. Kollegastøtten og kollegasamtalene var svært viktig. Kollegaomsorgen ble omtalt som sentral i etterarbeidet. De følte seg da tatt vare på sett som en del av et kollektiv (Hammerlin & Rokkan 2012, s.152).

Av de 1251 registreringsskjemaene for perioden 2004-2010 kom det fram at det 1102 – eller ca. 88 % - hevdet at ledere fulgte opp etter en hendelse. Men ansatte er også ledere, og ledere utsettes også for vold. I hvilken grad de ble fulgt opp, visste de lite om, men de fikk tilbakemeldinger på at de ofte ble sittende igjen alene med hendelsen (Hammerlin & Rokkan, 2012).

I 2019 bestilte den danske Justisministeren forskning som omfattet samtlige ansatte i Kriminalforsorgen og i politiet. Dette gikk på arbeidssituasjonen og ble knyttet opp mot psykisk belastning og PTSD. Forskningen viste at 13,5 % av alle ansatte i Kriminalforsorgen enten var diagnostisert med, eller fylte alle kriterier for å ha PTSD. Selv om det er aspekter ved situasjonen i kriminalomsorgen i Danmark som skiller seg noe fra Norge, for eksempel ved at det er færre innsatte per ansatt i Norge, er det grunn til å anta at forholdene ikke er markant forskjellige mellom Norge og Danmark. Andre tall som kom frem i rapporten var at 6,7 % av fengselsbetjenter hadde tegn til depresjoner, at 21 % opplever stress og at 12,8 % opplever angst og nervøsitet. (Olsen et al, 2020).

I Norge er man inspirert av dansk forskning, og i løpet av 2023 skal kriminalomsorgen undersøke ansattes psykiske helse. Her ønsker man å få tallfestet effekten av jobbstress. Målgruppa er de som i perioden 2017-2022 har vært i en posisjon der de kan ha vært utsatt for belastningsskader gjennom daglig arbeid med innsatte og domfelte. Bakgrunnen for undersøkelsen er behovet for å øke kunnskapen om de psykososiale konsekvensene for

ansatte, med sikte på å iverksette adekvate forebyggende tiltak (Kriminalomsorgsdirektoratet, KDI, 2022).

Det er et overordnet mål for kriminalomsorgen å forebygge tilbakefall til ny kriminalitet, jf. Strgjfl. § 2. Kriminalomsorgen har et særlig ansvar for å legge til rette for et godt samarbeid med velferdsetater og frivillige organisasjoner som kan bistå domfelte med levekårsproblemer under straffegjennomføringen, og sikre gode overganger ved endt straffegjennomføring (Kriminalomsorgen, 2021). I den samme rapporten fremkommer det at enhetene opplever at det er mindre tid og ressurser til å jobbe med de innsatte og domfelte, tilbudet om programvirksomhet var redusert, en mindre grad av tilstedeværelse av ansatte fellesskapet, og at kontaktbetjentordningen, miljøarbeidet og fritidstilbud hvor ansatte aktivt deltar var svekket.

Riksrevisjonen gjennomførte i 2022 en undersøkelse av kriminalomsorgen. Målet med denne undersøkelsen var å vurdere om innsatte i fengsel og løslatte mottar helse-, velferds- og opplæringstjenester som var tilpasset behovene deres, og som fremmet tilbakeføring til samfunnet. Det ble også undersøkt årsaker til mangler i tjenestetilbudet. Undersøkelsen omfattet hovedsakelig perioden 2016–2020. Konklusjonene fra denne undersøkelsen var alvorlig kritikk rettet mot kriminalomsorgen. Rapporten konkluderte blant annet med at kriminalomsorgen ikke tilrettela godt nok i tilbakeføringsarbeidet og at kriminalomsorgens kartleggingspraksis var mangelfull. Videre konkluderte riksrevisjonen med at oppfølgingen av de innsattes behov ikke var satt i system og mange innsatte fikk ikke dekket behovene sine ved løslatelse. Innsatte med rusmiddelproblemer og psykiske lidelser fikk ikke nødvendig helseoppfølging og at de innsattes tilgang til opplæringstjenester var avhengig av hvor de gjennomførte sin straff (Riksrevisjonen, 2022).

Når det gjelder internasjonal forskning, ble det i England i 2019 gjennomført en undersøkelse av 36 fengselsansatte og ansatte på psykiatrisk sykehus opp mot eksponering av traumatiske hendelser, støtte fra ledere og kollegaer og hvordan dette påvirket dem opp mot utbrenthet og omsorgs tretthet. Her kom det fram at de ansatte hadde høy grad av

eksponering fra traumatiske hendelser, men at det også hadde sammenheng med personlige egenskaper og arbeidsmiljø. Støtten fra førstelinjelederne og kollegaer ble sett på som hjelpsom, støttende og oppmuntrende (Bell et al., 2019).

En annen undersøkelse som ble gjort av fengselsansatte i et fengsel i London i 2003 viste at mangel på trening bidro til utvikling av stress fordi tilliten til å håndtere traumatiske situasjoner ble mindre. Generelle arbeidsforhold som arbeidsbelastning og omdisponering var bidragsyter til stress og høyt sykefravær. Imidlertid opplevde de fengselsansatte god støtte fra kollegaer i kriser, mens de mente at dårlig lederstøtte forverret stresset ytterligere (Holmes & Maclnnes, 2003).

I Canada ble det i 2017 og 2018 gjennomført en nettbasert undersøkelse av ansatte i kriminalomsorgen om forekomst og sammenhenger av psykiske helseutfordringer. Resultater fra denne undersøkelsen viste at 58,2 % fengselsbetjenter screenet positivt for en eller flere psykiske lidelser som PTSD (28,07 %), depresjon (8,15 %), angst (6,72 %), panikklidelser (3,18 %) og alkoholforstyrrelser (6,48%). Resultatene understreket behovet for psykisk helsestøtte og et behov for en nasjonal handlingsplan (Carleton et al., 2020).

3 Metode

I denne delen av oppgaven vil jeg gi en beskrivelse av oppgavens vitenskapelige fundament og deretter presentere studiens design, som er en kvalitativ casestudie. Jeg vil også beskrive hvordan datainnsamlingen og dataanalysen ble gjennomført. Videre vil jeg diskutere viktige aspekter som reliabilitet, validitet og overførbarhet. Til slutt vil jeg reflektere over forskningsetiske spørsmål knyttet til oppgaven.

3.1 Vitenskapelig forankring

Vitenskapsteoretisk er oppgaven forankret i hermeneutisk fenomenologi og symbolsk interaksjonisme. Dette valget er begrunnet i min tro på at denne tilnærmingen vil gi en dypere forståelse av de komplekse samspillene mellom mennesker og deres omgivelser, samt gi innsikt i hvordan disse samspillene kan både tolkes og tolkes på forskjellige måter av ulike aktører i ulike situasjoner.

Fenomenologien tar utgangspunkt i den subjektive opplevelsen og søker å oppnå en forståelse av den dypere meningen i enkeltpersoners erfaringer. Forskerens refleksjoner over egne erfaringer kan danne grunnlaget for forskningen. En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer (Thagaard, 2018). Hermeneutikken fremhever betydningen av å fortolke menneskers handlinger gjennom å sette søkelys på et dypere meningsinnhold enn det som umiddelbart er innlysende. Hermeneutikk og forståelse er ifølge Krogh (2014) dypere enn selve metoden.

Symbolsk interaksjonisme er en tilnærming som har sterke bånd til sosialpsykologien som fagområde, og representerer en annen tilnærming til noen av det samme konseptene (Skilbrei, 2019). Sentralt i denne tilnærmingen er evnen til å ta andres rolle. Det å kunne ta andres rolle er avgjørende for all menneskelig kommunikasjon, og i feltarbeid er denne ferdigheten av stor betydning. Hovedformålet var å følge de andre personene over tid og finne ut hvordan de så verden og hvilke roller de inntok. En vesentlig metodologisk konsekvens av den symbolske interaksjonismen er å studere mennesker og fenomener i

situasjonene de befinner seg, og at vi vil ha en fortolket virkelighet som vi selv er med på å forme og prege (Rasborg, 2013).

Innen fortolkende perspektiver er min bakgrunn i tidligere profesjoner og erfaringer relevant (Malterud, 2017). I over 25 år har jeg hatt en mangfoldig karriere i kriminalomsorgen i stillinger som har vært fengselsbetjent, aspirant veileder, fritidsleder, avdelingsleder og fengselsinspektør. I løpet av 14 av disse årene har jeg hatt ulike lederstillinger med personalansvar. Mine erfaringer fra fengslene har vært spennende, utfordrende, lærerike og veldig morsomme. De beste minnene er det gode arbeidsmiljøet og det kollegiale samholdet vi hadde. Det var masse latter og humor på jobb hver eneste dag, og det kan ikke sammenlignes med andre steder jeg har arbeidet. I tillegg lærte jeg mye av dyktige kollegaer, og ikke minst det å måtte forholde seg til så mange ulike innsatte. Det var utrolig lærerikt. I dag jobber jeg som mellomleder på Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter, og har blant annet undervisning og oppfølgingsansvar for aspiranter som er ute i praksisfeltet.

Trivsel og trygget er avgjørende faktorer for å skape et positivt psykososialt arbeidsmiljø. I løpet av karrieren har jeg, som mange andre i kriminalomsorgen, opplevd grov seksuell trakassering, manipulering, sjikane og utstøting, grove trusler, gitt livreddende førstehjelp og vært vitne til flere døde innsatte etter at de har begått selvmord. Som fengselsbetjent står du i disse situasjonene, og som leder skal de ansatte som opplever dette følges opp. Begge deler er krevende.

Frykt og usikkerhet har jeg kjent mye på, særlig de første årene. Å være ung var vanskeligst. Å bli kjent med seg selv og håndtere opplevelser og følelser jeg ikke hadde kjent eller møtt på før. Hvis jeg skulle gi negative beskjeder, kommunisere med farlige innsatte eller jobbet med en kollega jeg ikke var trygg på, ga det spenning og stress i kroppen. Mangel på kjennskap til innsatte kunne gjøre meg ukomfortabel. Lav bemanning, slik at sikkerheten ble svekket og mindre tid til å jobbe med innsatte, var krevende og frustrerende. Utfordrende innsatte over tid påvirket i stor grad det psykososiale arbeidsmiljøet. Vi kunne ofte bli uenig i oppfølgingen, sikkerheten og eventuelle konsekvensene av innsattes handlinger.

Manipulerende innsatte som satte ansatte opp mot hverandre skapte frustrasjon. Summen av mange utfordringer skapte stress og slitasje. Slitasje over tid medførte mer sykefravær. Noen ble også bare borte, og kom aldri tilbake i yrket.

I tillegg jobber jeg deltid i helsevesenet som miljøarbeider på akutt psykiatrisk avdeling på 11 året. Her er det er i hovedsak alvorlig syke mennesker som har blitt innlagt på tvang. Spenningsfeltet mellom omsorg og kontroll er i høy grad hverdagen her også, og innehar mange av de samme utfordringene som i kriminalomsorgen. Det er stadig utfordringer og episoder hvor jeg kjenner på frykt. Psykisk syke pasienter har lav terskel for sjikanering, utskjelling, skriking, manipulering og bruk av vold. Spyting, vold, utagering mot og utskjelling av personalet er omtrent dagligdags. Det er ikke få vakter jeg har måttet forholde meg til kontinuerlig sjikanering og utskjelling fra pasienter. Det er ikke nødvendigvis farlig, men det er veldig slitsomt. Og det gjør noe med meg. Min oppfatning er at det psykososiale arbeidsmiljøet, også i en psykiatrisk institusjon, blir mest påvirket av utfordrende pasienter.

Mine erfaringer fra kriminalomsorgen og psykiatrien kan bidra til den hermeneutiske fenomenologien og symbolske interaksjonismen på flere måter. Hermeneutisk fenomenologi handler om å forstå hvordan mennesker opplever og tolker verden rundt seg, og min erfaring med å jobbe i kriminalomsorgen og psykiatrien kan gi innsikt i hvordan innsatte og pasienter opplever sin situasjon og hvordan du som fengselsbetjent eller miljøarbeider tolker og forstår innsattes og pasienters oppførsel og handlinger.

Symbolsk interaksjonisme fokuserer på hvordan mennesker skaper mening og forstår verden gjennom symbolsk interaksjon, og min erfaring med å kommunisere med innsatte og pasienter kan bidra til å forstå hvordan disse menneskene bruker språk og symboler for å uttrykke seg og kommunisere med omverdenen. Min erfaring kan også brukes til å kaste lys over de sosiale strukturene og hierarkiene som finnes i fengsler og psykiatriske institusjoner, og hvordan dette påvirker både ansatte og innsatte/pasienter. Gjennom min erfaring som leder og med personalansvar, kan jeg også bidra med innsikt i hvordan lederskap og

organisasjonskultur påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og hvordan dette igjen påvirker innsatte/pasienter.

For å sikre min vitenskapelige tilnærming til forskningen har det vært viktig for meg å være kritisk og reflektert i analysen av egen erfaring. I all empirisk forskning må tolkning av data følges av en form for refleksjoner over hvordan denne tolkningen fremkommer. Som forsker betyr det at du må gjøre en «tolkning av egen tolkning». For å gjøre forskningen refleksiv må forsker undersøke denne tolkingen og hva som påvirker den (Tjora, 2021, s.228).

Som forsker har jeg etter beste evne prøvd å utforske egne antakelser og forutsetninger som ligger til grunn for egen erfaring. Videre har jeg vært opptatt av å analysere kritisk hvordan min erfaring kan ha påvirket min forståelse og tolkning av forskningsdataene. Dette har medført en kontinuerlig bevisstgjøring av mine egne forforståelser og hvordan de kan ha påvirket mine handlinger og valg som forsker.

3.2 Kvalitativt casestudie

Jeg har brukt kvalitativ metode. De kvalitative metodene tar sikte på å fange opp mening og opplevelse som ikke lar seg tallfeste eller måle. Kvalitative studier kjennetegnes ved at metodeopplegget er preget av fleksibilitet (Thagaard 2018, s. 16).

Forskningsdesignet for studien er et case-design basert på kvalitative data innhentet på en fengselsenhet. I forskning er det særlig to kjennetegn ved en case. Det er avgrenset oppmerksomhet mot den spesielle casen og en mest mulig detaljert beskrivelse (Johannessen et al, 2021). Case studier kan defineres som intensive undersøkelser av et fåtall analyseenheter. Hovedpoenget er å oppnå rikholdig informasjon om de enhetene eller caser som studien retter oppmerksomheten sin mot (Thagaard 2018, s. 51). Casestudier benyttes også når forsker har lite kontroll over hvordan hendelser utvikler seg og når fokus er på samhandlingen mellom mennesker. Uansett typen casestudie må forskeren være grundig i planlegging og utføringen av selve studiet.

De kriteriene som brukes for å velge ut enheter eller enheten en skal studere, er en viktig del av forskningsdesignen (Fangen, 2010). I mitt tilfelle har jeg forsket på en spesifikk fengselsenhet, og dermed har jeg valgt enkeltcase studie som forskningsmetode i henhold til Yin (2014). Caseundersøkelser kan med fordel gjennomføres ved å kombinere forskjellige metoder for å skaffe seg mye og detaljerte data (Johannessen et al, 2021). Enkeltcasedesign er hensiktsmessig hvis casen representerer et kritisk, ekstremt eller unikt tilfelle, og der casen kan avdekke viktige fenomener, hendelser eller situasjoner (Johannessen et al, 2021). Yin (2014) påpeker at case- studie egner seg best når forskeren ønsker å svare på hvorfor eller hvordan og når forskeren har liten eller ingen kontroll over hendelsen som studeres.

Den utvalgte avdelingen var en noe «spesiell» avdeling med flere utfordrende innsatte. Jeg ønsket en avdeling med mulige utfordringer som i større grad kunne besvare problemstillingen. Ifølge Eisenhardt (1989) er valg av caser en viktig del av å bygge teori fra casestudier, og at casestudietilnærmingen fokuserer på å velge caser som sannsynligvis er transparent observerbare og representerer ekstreme eller polare typer for å bedre forstå den interessante prosessen. Denne typen teoretisk utvalg av caser bidrar til å sikre at de valgte casene vil replikere eller utvide den fremvoksende teorien.

3.3 Datainnsamling

Metode for datainnsamling inkluderte deltakende observasjon over en tidsperiode på 60 timer, samt fem semistrukturerte intervjuer med nøkkelinformanter som representerte ulike organisasjonsnivåer. Underveis i feltperioden hadde jeg åtte semistrukturerte samtaler med mellomledere og fengselsbetjenter. Feltnotater ble tatt under deltakende observasjon for å understøtte datainnsamlingen. Triangulering ble benyttet som en metode for å sikre kvaliteten på innsamlingen av data, og for å øke forståelsen av fenomenet som ble undersøkt (Eisenhardt, 1989).

3.3.1 Intervjuer

Kvalitative intervjuer utgjør den mest utbredte formen for datainnsamling i kvalitativ forskning, og muliggjør fylldige og detaljerte beskrivelser av fenomener (Johannessen et al., 2021). Formålet med dybdeintervjuene var å ekstrahere informantenes meninger, holdninger og erfaringer og ble utført med utgangspunkt i et fenomenologisk perspektiv, hvor forskeren ønsker å forstå informantens opplevelser og reflektere over disse (Tjora, 2021). Semistrukturerte intervjuer ble anvendt, der en overordnet intervjuguide utgjorde utgangspunkt, mens spørsmål, temaer og rekkefølge kunne variere noe (Johannessen et al., 2021). For å sikre at utvalget av informanter var egnet til å belyse problemstillingen, ble en utvelgelsesprosess benyttet, basert på en strategisk tilnærming hvor forskeren systematisk valgte personer med kvalifikasjoner og egenskaper som var relevante for problemstillingen (Thagaard, 2018). Intervjuene ble gjennomført av ulike ledere på fengselsenheten hvor utvalgskriterier var basert på variasjon i kjønn, alder og erfaring. Det ble dermed sikret at informantene representerte et bredt spekter av bakgrunner og perspektiver.

Før jeg gjennomførte intervjuene, sendte jeg hver informant informasjon om meg, bakgrunn for prosjektet og detaljer om problemstilling og forskningsspørsmål. Dette gjorde det mulig for informanten å selv avgjøre om de ønsket å forberede seg. Under selve intervjuet, for å etablere en relasjon med informanten, brukte jeg noen minutter på å snakke om meg og prosjektet. Intervjuene ble tatt opp på bånd, og jeg sørget for å klart indikere når jeg startet og avsluttet båndopptakeren. Intervjuene varte mellom 45-60 minutter. De første spørsmålene var formet nøytralt, etterfulgt av en emosjonell stigning før jeg avsluttet nøytralt tone. Dette kan betegnes som et dramaturgisk aspekt (Thagaard, 2018). Jeg opplevevde gjennomgående at samtalene var preget av gode relasjoner, og jeg satt igjen med en følelse av at informantene var oppriktige og åpne i sine svar.

3.3.2 Deltakende observasjon

Jeg valgte deltakende observasjon i tillegg til intervjuer. Det har vært et mål å kombinere intervjuer og deltakende observasjon helt siden jeg kom frem til problemstillingen. Mye handlet om at jeg er forsker i eget felt, har lang erfaring og har den samme utdannelsen som de fengselsansatte jeg skulle studere. Observasjon som metode egnet seg godt fordi jeg

ønsket direkte tilgang til det jeg skulle undersøke. Jeg var opptatt av hvordan de sosiale fenomenene oppsto og utfoldet seg, og hvordan jeg kunne tolke dem (Johannessen et al, 2021). Jeg valgte å være en fullt deltakende observatør. Jeg hadde på meg uniform, fikk utdelt nøkler og alarm og ble raskt en del av personalet på avdelingen. Jeg brukte god tid de første vaktene til å presentere meg og undersøkelsen, og var åpen for spørsmål. Ettersom jeg har omfattende erfaring, tok jeg raskt initiativ til å delta aktivt med arbeidsoppgaver. I tråd med Thagaard (2018) anbefalinger etablerte jeg min posisjon i feltet med å utføre oppgaver jeg hadde kompetanse i, og som ble akseptert av de fengselsansatte. Gjennom 60 timer i feltet følte jeg at min deltakelse var tilstrekkelig for å oppnå en dypere forståelse av fenomenet som ble undersøkt, som er i samsvar med Fangens (2010) beskrivelse av deltakende observasjon som forskningsmetode.

Ettersom jeg var åpen om mitt prosjekt og hadde noe kjennskap til flere av de fengselsansatte, følte jeg at jeg ble raskt integrert og en del av «gjengen». Etter kort tid fikk jeg følelse av at de fleste så på meg som en ordinær fengselsbetjent, på lik linje som dem selv. Fangen (2010) fremhever betydningen av tillit. Det var ingen innsatte som spurte hvem jeg var eller hvorfor jeg var der. Jeg opplevde at også de innsatte så på meg som en av de ansatte. Når jeg kledde meg på samme måten som deltakerne i feltet, blir jeg lettere oppfattet som en av de personene innenfor det miljøet jeg studerte (Fangen, 2010). En feltrolle som tilbyr en kompetanse som er nyttig i feltet, bidrag til at forskeren aksepteres og ikke virker forstyrrende inn på det daglige arbeidet er en fordel. Deltakernes aksept av forskeren er avhengig av at de ser en mening med forskerens deltakelse i feltet (Fangen, 2010).

Min opplevelse var at samtlige var positiv til og så nytten med prosjektet. Feltnotater ble skrevet både fortløpende og i etterkant. Notatene forsøkte jeg å gjengi så korrekt og detaljert som mulig ut ifra de situasjonene jeg syntes var viktig i forhold til problemstillingen. Feltnotatene har vært med på å utgjøre dataene fra feltarbeidet. Jeg laget meg et eget observasjons skjema for notater med en fordeling på fire kolonner som inneholdt hva jeg så, hva jeg hørte, hva jeg tolket og en koding av det hele i siste kolonne. I analysen valgte jeg ut

de dataene jeg syntes var viktigst og som komplementerte analysen av intervjuene og samtalene.

3.3.3 Feltsamtaler

I løpet av perioden med deltakende observasjon, skapte jeg relasjoner med de ansatte, utviklet kontakter og gjennomførte feltsamtaler. Feltsamtaler ble avtalt kort tid i forveien, ofte samme vakt, da en hverdag i fengsel som regel er uforutsigbar. I tillegg ønsket jeg at dette skulle være uformelle samtaler hvor de ansatte ikke var fokusert på at de måtte være forberedt. Jeg brukte en kortere intervjuguide som dekket temaer som var relevante for problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Intervjuene varte i rundt 30-40 minutter, og jeg var nøye med å notere alt som ble sagt så nøyaktig som mulig. Det ble gjennomført 8 feltsamtaler, og jeg brukte en datamaskin for å skrive ned notatene mine underveis. I samsvar med Thagaard (2018), brukte jeg tilbakemeldinger fra intervjuene til å validere min tolkning av observasjonene mine. På denne måten kunne jeg sjekke om deltakerne ga andre beskrivelser av seg selv enn det jeg tolket fra mine observasjoner i feltet.

3.4 Dataanalyse og koding

Analyseprosessen startet allerede mens jeg gjennomførte intervjuer, transkriberte, hadde observerende deltakelse og leste innsamlede data. Å transkribere er å transformere, som betyr å bytte form (Kvale & Brinkmann, 2019). Ifølge Malterud (2017) er transkriberingen og analysen en del av det å jobbe under en kvalitativ metode.

Jeg har hatt to hovedformål med dataanalysen i min undersøkelse. For det første ønsket jeg å organisere dataene mine etter temaer. Dette innebar å redusere, systematisere og strukturere datamaterialet mitt for å legge et godt grunnlag for videre analyse, samtidig som jeg sørget for å ikke miste viktig informasjon. For det andre ønsket jeg å analysere og tolke datamaterialet for å utvikle tolkninger og perspektiver på den informasjonen som ble presentert (Johannessen et al., 2021, s.153).

Flere metoder har inspirert meg, og jeg har derfor ikke fulgt en bestemt metode slavisk. Som utgangspunkt for analysen har jeg brukt Gioia & Corleys modell (Gioia et al., 2013, s. 21), men har også tatt elementer fra Skilbreis (2019) analysesteg som omhandler koding av tekst ved å bruke fargelegging, differensiering og lete etter mønstre og kategorier. Jeg gikk i dybden på alle temaer og sammenlignet temaer fra alle deltakere, både fra intervjuene og fra feltarbeidet, for å få et helhetlig bilde av belastningene og stresset ansatte i kriminalomsorgen kunne oppleve på jobben.

Tematisk analyse er en fleksibel metode som kan brukes sammen med andre teorier for å identifisere, analysere og rapportere mønstre (tema) i et datasett (Braun & Clarke, 2006). Jeg brukte denne metoden for å analysere data fra alle deltakerne i prosjektet, og sammenlignet deres svar for å utvikle en dypere forståelse av hvert tema.

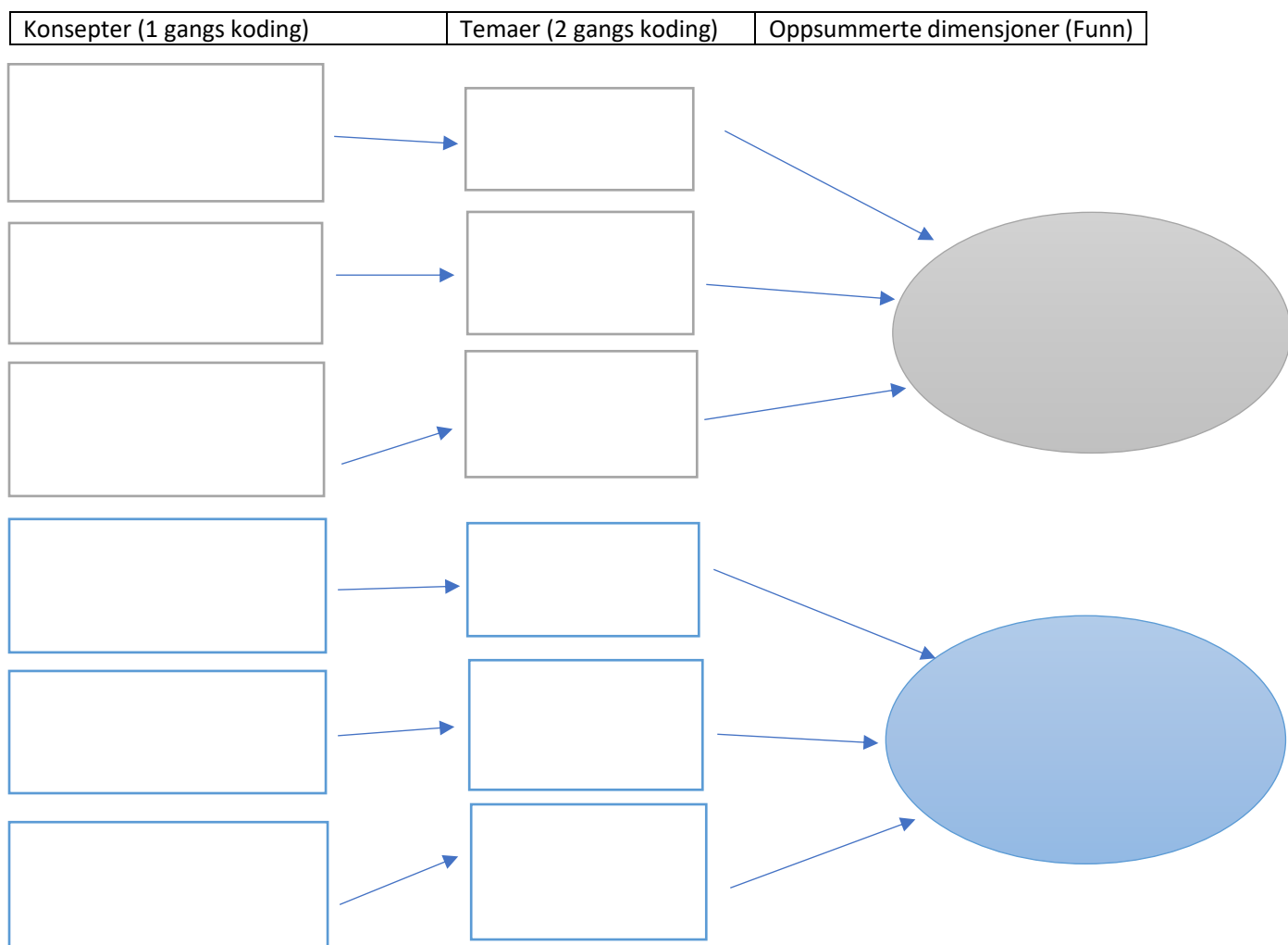
Johannessen et al. (2021) beskriver en forenklet tematisk analyse som jeg brukte som utgangspunkt i min egen analyse. Først samlet jeg og fikk oversikt over dataene, deretter kodet jeg viktige poenger i teksten. Jeg kategoriserte de kodede dataene i mer generelle temaer og rapporterte til slutt om temaene og deres innhold. Det ble brukt en deskriptiv koding til å dele teksten opp i ulike deler etter temaer og aktiviteter (Fangen, 2010).

Hensikten i denne studien var å finne frem til generelle mønstre som kunne gjøres til teorier eller generelle begreper. Denne tilnærmingen betegnes som induktiv fordi jeg har gått fra empiri til teori. Å inducere går ut på at jeg kan trekke slutninger fra det spesielle til det mer allmenne (Johannessen et al., 2021). Jeg hadde også en abduktiv tilnærming ettersom jeg gjennomførte deltakende observasjon. Abduksjon utgår fra empiriske observerte tilfeller, som induksjon, men avviser ikke teoretiske forestillinger (Fangen, 2010, s.38).

Fra feltarbeid brukte jeg en kontekstanalyse, som innebar at jeg analyserte fenomener i den sammenhengen jeg var en del av. Det var en temaanalytisk tilnærming fordi jeg utforsket temaer ved å sammenligne data om det samme temaet for alle deltakerne i prosjektet.

Denne fremgangsmåten er basert på at jeg koder dataene på en enhetlig måte og foretar sammenligninger på «tvers» av dataene (Thagaard, 2018).

Temanalyser og kontekstanalyser representerer noe ulike fremgangsmåter for tolkninger av data, og kan derfor utfylle hverandre. I mange undersøkelser kan det være en fordel å kombinere disse to. Mason i Thagaard (2018) fremhever at vi får et bedre grunnlag for tolkninger av dataene våre når vi kombinerer analyser av temaer og kontekster. Fordelen med å kombinere begge tilnærmingene er at vi også kan foreta sammenligninger mellom de ulike kontekstene (Thagaard, 2018), slik jeg har gjort i min undersøkelse.



Figur 3: En forenklet datastrukturell modell (hentet fra Gioia et al., 2013, og omarbeidet av forfatter).

Med inspirasjon og utgangspunkt fra figur 3, systematiserte jeg mitt datamateriale. Jeg har sammenfattet data fra både fra et ledes perspektiv, betjentes perspektiv og mine egne observasjoner. I modellen har jeg brukt fargekoder slik at det blir enklere å se hvilke koder, temaer og dimensjoner som henger sammen.

Det ble mye data til sammen, og jeg brukte mye tid på å gå gjennom og systematisere det. Det var tidkrevende å finne relevante koder og temaer som kunne passe for de ulike modellene, og jeg måtte flere ganger gå tilbake til transkriberingen og feltnotatene for å finne oppsummerte dimensjoner som jeg kunne bruke. Det endte opp med tre dimensjoner som jeg mener er dekkende for å finne svar på min problemstilling og forskningsspørsmål, og deretter danne grunnlag for drøftingen. Disse tre dimensjonene er:

- Spenningsfelt mellom omsorg og kontroll.
- Psykososialt arbeidsmiljø.
- Oppfølging og ivaretagelse.

3.5 Reliabilitet, validitet og overførbarhet

Reliabilitet knyttes til spørsmålene om forskningens pålitelighet, og validitet knyttes til spørsmålet om forskningens gyldighet. Begrepet overførbarhet knyttes til vurderinger av spørsmålet om tolkninger som er basert på en enkelt undersøkelse, også kan gjelde i andre sammenhenger. Alle disse begrepene er sentrale begreper for å vurdere forskningsprosjektets troverdighet, og gir derfor også uttrykk for kvaliteten på prosjektet (Thagaard, 2018).

Reliabilitet knytter seg til nøyaktigheten av undersøkelsens data, hvilken data som brukes, måten det samles inn på og hvordan det bearbeides. Ved å benytte et etablert forskningsdesign vil det lette arbeidet til forskeren som skal beskrive prosessen, og det vil styrke troverdigheten til undersøkelsen (Johannessen et al., 2021). Samtidig har forskere med seg egen forforståelse, ulike relasjonelle ferdigheter, og tolker data også innenfor egen referanseramme, noe som betyr at to forskere kan legge merke til ulike trekk ved

datamaterialet. Det er dermed viktig å reflektere rundt dette med hensyn til påliteligheten (Thagaard, 2018, s. 188).

Vi knytter validitet til resultatene av forskningen og hvordan vi tolker data. Når det gjelder validitet handler dette om gyldighet av tolkningene forskeren kommer frem til. Når forskeren beskriver det teoretiske ståstedet som representerer grunnlaget for tolkningen, og tydelig viser hvordan analysen gir grunnlag for konklusjoner og tolkninger forskeren har kommet frem til, kan dette styrke validiteten av prosjektet. Et annet aspekt som styrker validiteten er ved å gå kritisk gjennom analyseprosessen (Thagaard 2018, s. 189).

Validering er et viktig begrep for å vurdere verdien av kvalitative analyser. Triangulering er ifølge Skilbrei (2019), en av flere metoder som kan brukes for å sikre verdien av funnene og analysen. Ved å bruke flere metoder og kilder kan forskeren få en dypere forståelse av dataene, og analysen kan bli mer kvalitativt robust. Det er viktig å understreke at selv om triangulering kan styrke validiteten, så betyr det ikke at funnene er absolutte sannheter. Det kan være flere tolkninger og perspektiver på dataene, og det er derfor viktig å være kritisk og reflektert i tolkningene. Gjennom en slik triangulering kan vi også etablere større overføringsverdi (Skilbrei, 2019, s. 88).

Deltakende observasjon er en metode som sikrer høy grad av validitet om forskningen virkelig måler det det skal måle. Deltakere blir mindre påvirket ettersom det ikke er en kunstig situasjon, og de oppfører seg slik de vanligvis gjør. Jeg kunne vurdere sannhetsgehalten i deltakernes utsagn, gyldigheten av mine observasjoner og tolkninger (Fangen, 2010, s. 237). Det er ingen hemmelighet at dette likevel var utfordrende. Ettersom jeg var i eget felt, var jeg usikker på om mitt nærvær påvirket deltakerne til å ikke være seg selv. I tillegg måtte jeg være opptatt av at deltakerne ikke tok for gitt at jeg hadde nok kunnskap, slik at de holdt tilbake informasjon.

Ved kvalitative undersøkelser snakker man om overføring av kunnskap i stedet for generalisering, fordi det siste gir assosiasjoner til statistisk generalisering og kvantitative

studier (Malterud, 2017; Thagaard, 2018 i Johannessen et al., 2021). En undersøkelses overførbarhet dreier seg om hvorvidt man lykkes med å etablere beskrivelser, begreper, fortolkninger og forklaringer som nyttige på andre områder enn det som studeres (Johannessen et al., 2021).

Selv om det kan være begrensninger i overføringsverdien av mine funn til andre fengselsenheter og organisasjoner, er det likevel mulig at mine resultater har relevans for arbeidsmiljøer som opererer i kontekst preget av høye spenningsnivåer mellom omsorg og kontroll. Det er viktig å være oppmerksom på at organisasjoner og arbeidsmiljøer er dynamiske og vil endre seg over tid, noe som kan påvirke hvordan mine funn vil bli mottatt og tolket av andre forskere. Videre kan mine funn bli styrket eller svekket gjennom bruk av lignende metodebruk i andre organisatoriske og miljømessige sammenhenger (Fangen, 2010). Dermed kan mine resultater ha en viss generaliseringsbarhet og bidra til en bredere kunnskapsbase om hvordan man kan forbedre arbeidsforholdene i kriminalomsorgen og liknende organisasjoner.

3.6 Forskningsetiske refleksjoner

Ifølge forskningsetikkloven (2017, § 1) skal loven bidra til at forskning i offentlig og privat regi skjer i henhold til anerkjente forskningsetiske normer. Forskning må underordne seg etiske prinsipper og juridiske retningslinjer. I tillegg skal forsker forholde seg til personvernloven (Johannessen et al., 2021 s 45).

I forskning kan det oppstå etiske spørsmål og dilemmaer, og da kanskje særlig i samfunnsforskning, som studerer menneskers gjøren og laden. Vi møter alle verden med visse forutsetninger, og vår bakgrunn både faglig og personlig vil kunne være styrende på forskningsprosessen uten at vi er klar over det. En refleksjon av egen bakgrunn kan ha betydning for forskningen, og dette er særlig påkrevd ved kvalitative undersøkelser der forskeren er i en spesiell stilling ved at det er hen som gjennomfører både datainnsamling, analysene og fortolkning av resultatene (Johannessen et al, 2021).

Et viktig forskningsetisk prinsipp er å sikre at informasjonen som formidles blir anonymisert, da det er strenge krav til at personene ikke skal identifiseres (Johannessen et al., 2021, s. 142). I forkant av intervjuene sendte jeg ut et samtykkeskjema til alle informantene. Det ble klargjort at opplysninger knyttet til vedkommende ville bli anonymisert fra første stund, for å beskytte konfidensialiteten til informantene (Fangen, 2010, s. 180).

Ved bruk av sitater i min studie brukte jeg kun stillingstittelen, men lagde fiktive navn for å gjøre det mer levende. I min oppgave var det to informanter jeg tenkte kunne bli vanskelig å anonymisere internt. Dette var fengselsleder og fengselsinspektør. For å forsikre meg om at disse ble ivaretatt, hadde jeg en dialog med disse personene før oppgaven ble publisert. De fikk mulighet til å se over egne utsagn, og gi beskjed dersom de ønsket noe endret eller fjernet. Det er verdt å nevne at de ikke ønsket noen av egne utsagn endret eller fjernet.

Når det gjelder hensynet til de menneskene vi studerer, kan deltakende observasjon hevdes å være den minst påtrengende av alle datainnsamlingsmetoder, fordi jeg som forsker inntar en behagelig deltakende rolle, i stedet for å lage en kunstig formell situasjon som kan skape avstand mellom meg og de jeg forsker på. På den andre siden kan de oppleve at jeg invaderer deres privatliv. Her er det viktig at jeg behandler informasjonen med varsomhet og ivaretar forskningssubjektenes konfidensialitet (Fangen, 2010, s. 189).

I alle typer observasjonsstudier må vi forholde oss til de etiske sidene ved forholdene til deltakerne, og hvilke rettigheter deltakerne har i forskningsprosjektet. Deltakelse var basert på frivillighet, og deltakerne kunne selv velge om de vil være en del av undersøkelsen. De fikk både i forkant og i etterkant beskjed om at de kunne trekke seg som informanter. Ved observasjon på en fengselsavdeling kan forsker få tilgang til private og personlige forhold som personene i ettertid ikke vil være komfortable med. Som Mason (i Thagaard, 2018, s. 98) legger vekt på, må vi vurdere de etiske konsekvensene av hva vi anser som data. Vi må være klar over vårt etiske ansvar og forholde oss til prinsippet om at den forskningen vi utfører, ikke skal ha uheldige konsekvenser for de som deltar (Thagaard, 2018, s. 87).

Med tanke på at forskeren skal tolke data, vil det blant annet være svært viktig å være

bevisst dersom man har kjennskap til miljøet man studerer. Thagaard (2018) sier at kjennskap til miljøet både kan være en styrke og en begrensning, fordi man på én side kan forstå deltakernes situasjon på bakgrunn av egne erfaringer, men man kan også overse nyanser som ikke er i samsvar med egne erfaringer.

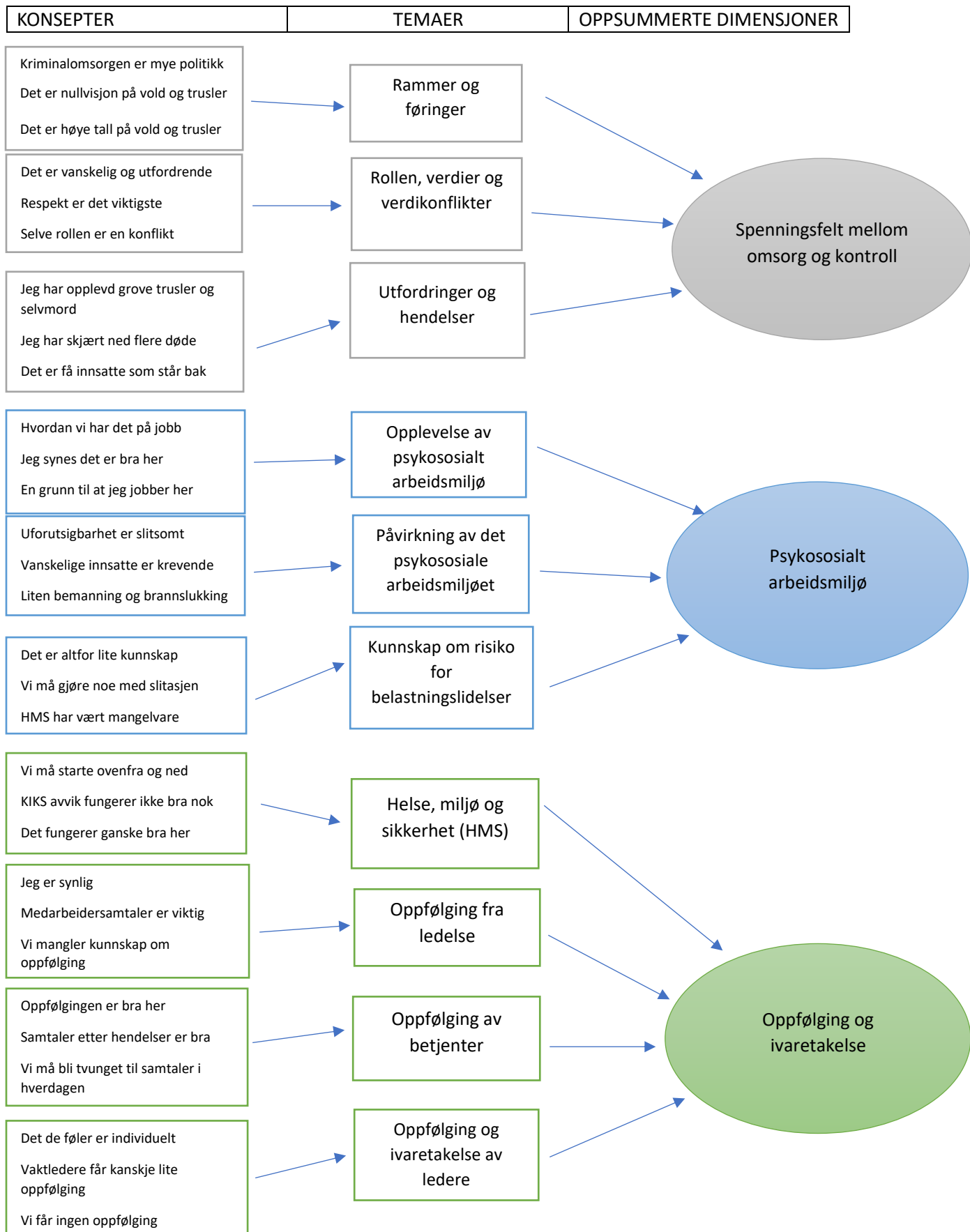
Det var ukomplisert å finne en enhet, opprette kontakt og få adgang. Jeg har mye liknende erfaring som deltakerne, men var bevisst på å innta en posisjon som om jeg ikke visste noe. Ettersom jeg var forsker i eget felt var jeg allerede underlagt taushetsplikt av hensyn til fengselsenheten, de ansatte og de innsatte. Muligheten for å bli utsatt for vold og skader var en risiko jeg måtte reflektere over før feltarbeidet. Det kunne i verste fall bety at jeg ikke fikk fullført prosjektet. Det var likevel aldri aktuelt å ikke gjennomføre deltakende observasjon.

Resultatene av studien min skal tilbakeføres til den enheten og de menneskene jeg har intervjuet og studert. Dette er etisk anliggende, og nedskrevet i de forskningsetiske retningslinjene. For meg er det et minimum av gjensidighet, med tanke på hvordan de har tatt imot meg og stilt opp for meg. Men det kan samtidig være en sårbarhet med en slik overføring. Noen vil kanskje oppleve det som tøft å lese mine tolkninger, som kanskje ikke var slik de mente det.

4 Analyse og funn

En viktig del av analysen min har vært å sammenligne ledere og fengselsbetjenter, og derfor var det avgjørende å samle inn data om de samme temaene fra begge gruppene av deltakere (Thagaard, 2018, s. 172). Ved å sammenligne svarene fra begge gruppen, kunne jeg identifisere eventuelle forskjeller og likheter i oppfatningene deres.

I kapitlet presenteres resultatene fra studien, som er inndelt etter oppgavens tre forskningsspørsmål: 4.1. Hvordan fengselsansatte opplever sin arbeidshverdag, 4.2. Hvordan de fengselsansatte påvirkes av å jobbe i et psykososialt arbeidsmiljø hvor de er særlig utsatt for å utvikle belastningslidelser og 4.3. Hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet følges opp av ledelsen i kriminalomsorgen. Hvert av disse forskningsspørsmålene presenteres i egne kapitler, og funnene følger strukturen til modellen som vises i figur 4.



Figur 4. Oversikt over oppgavens funn strukturert i oppsumerte dimensjoner, temaer og konsepter (inspirert av Gioia et al., 2013).

4.1 Spenningsfelt mellom omsorg og kontroll

Resultatene av analysen viser at det eksisterer et stort spenn mellom omsorgsarbeid og kontrollarbeid, som er en av de sentrale utfordringene for fengselsansatte i sin hverdag i kriminalomsorgen. Dette hovedfunnet er inndelt i tre dimensjoner: rammeverk og føringer, rollen som fengselsbetjent og utfordringer i rollen. Dette spenningsfeltet kan føre til verdikonflikter og daglige dilemmaer for fengselsbetjentene, som har en rekke og varierte roller. Analysene av dataene viser hvilke utfordringer fengselsbetjentene er enig om å ha, samt hvilke utfordringer, ubehag og hendelser de har opplevd og fortsatt møter på i sin arbeidshverdag.

4.1.1 Rammeverk og føringer

Ifølge informantene opplever de at kriminalomsorgen har en sterk politisk styring som påvirker rammene og føringer i virksomheten. Kriminalomsorgen er underlagt lovverk og føringer fra Justisdepartementet og KDI når det gjelder opptaksbrev, disponeringsbrev og resultatkrav. Det er gjeldende regjering som til enhver tid styrer kriminalomsorgen, og kan føre til utfordringer. En mellomleder uttrykte:

«Det vi ser er at kriminalomsorgen er mye politikk. Det er nesten bare politikk. Og det kan være veldig frustrerende at det endrer seg etter hvilken regjering som styrer på hvilken politikk som føres».

(Mellomleder Anne)

Rammer, krav og ressurser var et gjennomgående tema blant informantene, uavhengig av deres posisjon i hierarkiet. De ansatte uttrykte at det ikke var samsvar mellom ressurser og målkravene, og at dette gikk på bekostning av ansattes sikkerhet og faglig oppfølging av de innsatte. Sitatene under er fra ansatte på tre ulike hierarkiske nivåer i enheten. De uttrykker seg på forskjellig måte om den samme problematikken og bekymringen:

«Når vi ser at etaten har en hensikt å stake ut en nullvisjon på vold og trusler, så er det en veldig fin visjon, men det skal det bli krevende å levere på med det klientellet vi har».

(Fengselsleder Lars)

«Det er veldig høye tall på vold og trusler mot ansatte. Men det hører vi fint lite om. Visjonen er liksom null toleranse, men hvor er verktøyene for å ordne dette?»

(Mellomleder Pelle)

«Kravene står ikke i stil med virkeligheten. Det er ikke samstemt med det vi kan oppnå. Vi får oftere og oftere statistikker vi skal fylle. Volum går foran kvalitet, og fokuset er ikke der det skal være»

(Fengselsbetjent Johannes)

«Verdiene til kriminalomsorgen går generelt mot sikkerhetstenkning. Det kommer pressemeldinger om målsettinger som ikke er en realitet. Det er ikke mulig å gjennomføre relasjonsarbeid med innsatte som er forventet. Det er ofte ikke mulig å ta en kaffekopp på cella»

(Fengselsbetjent Lasse)

Det kan virke håpløst hver dag, særlig de siste årene. Det har gått fra vondt til verre. Det har blitt flere og flere krav å dekke, og mindre og mindre midler og bemanning. Det er ingen lys i enden av tunnelen. Jeg prøver å stenge det ute, men det er utmattende psykisk.

(Fengselsbetjent Tim)

«Det er utfordrende når vi ikke har bemanning til å gjøre den jobben vi skal. Ganske ofte har vi slike dager. Det handler også om aktivitetsnivået fengslet har. Vi blir målt, og fengslet er opptatt av å nå målene. Vi strekker oss langt for å få innsatte ut av cellene og forhindre isolasjon»

(Fengselsbetjent Maren)

Samlet sett tyder informantenes uttalelser på at kriminalomsorgen er en virksomhet som preges av høye krav og forventninger, og samtidig en virkelighet som kan være utfordrende å møte. Kravene som settes til virksomheten oppleves av mange som urealistiske og i konflikt med virkeligheten i fengsel.

4.1.2 Rollen som fengselsbetjent, verdier og verdikonflikter

Ifølge analysen opplever informantene at rollen som fengselsbetjent er vanskelig og utfordrende.

For å gi et innblikk i arbeidshverdagen til fengselsbetjenter kan følgende feltnotat fra første møte med avdelingen og noen av de ansatte gi en forståelse:

Jeg møter spent og forventningsfull på fengselsporten grytidlig denne tirsdagsmorgenen i mars. Jeg var helt ærlig redd for å komme for sent, så jeg var tidlig ute. Jeg ringer på en ringeklokke ved inngangen til fengslet og blir ønsket velkommen av en mann som sitter i porten. Han åpner den ytterste døra og jeg går inn. Når jeg kommer inn i første del av fengslet (porten) på enheten, må jeg gjennom en metalldetektor før jeg kan gå ned mot selve fengslet. Alle ansatte og besøkende må gå gjennom denne porten hver gang de skal inn. Det er ikke lov å ta med seg telefon eller annet utstyr som kan true sikkerheten på fengslet. Når jeg kommer ned i hovedbygget blir jeg møtt av en fengselsbetjent. Hun hjelper meg med å få nøkkelkort, egne nøkler og alarm. Dette må festes i beltet på uniformen som jeg allerede har på. Distinksjonene viser at jeg er fengselsbetjent i hierarkiet. På vei til avdelingen viser hun meg hvor de bruker de forskjellige nøklene. Heldigvis er jeg godt vant til å bruke nøkler, noe som vanligvis er mye stress for de som er nye. Fengselsbetjenten som hjelper meg synes det er rart at hun må lære meg litt om nøkler siden jeg har jobbet så mange år i fengsel. Vi ler av det begge to før vi går mot avdelingen. Før vi kommer fram til avdelingen låser vi oss gjennom mange dører. Det er viktig at alle dører vi låser opp, må låses igjen. Når jeg kommer inn på vaktrommet på avdelingen møter jeg de ansatte som er på dagens vakt. De er 6 stykker. Alle hilser og er imøtekomende. Men jeg tror også mange er spente på hvordan det blir å ha meg der. «Hva skal du egentlig?» var et av spørsmålene jeg fikk. Jeg forklarte hva jeg hadde tenkt, men at jeg aldri hadde vært i en sånn situasjon før, så jeg måtte bruke litt tid til å finne det ut. Alle er allerede i gang med dagens gjøremål. En fengselsbetjent er alltid koordinator og har kontroll på avdelingen, mens de andre fordeler seg på ulike gjøremål ute på avdelingen. Det er mange celler og innsatte på avdelingen, og jeg merker at det er travelt fra første minutt. Jeg reagerer litt på bygningsmassen og tenker at det er en ganske uoversiktlig avdeling. Men jeg er i gang med min første vakt, og det føles godt og spennende. Jeg liker meg i fengselsmiljøet, det har jeg alltid gjort!

(Feltnotat, vakt 1).

Informantene uttrykte at respekt var viktig, men samtidig at selve rollen kunne være en konflikt. Som en fengselsbetjent beskrev det:

"Det er en omfattende rolle som innebærer somatisk og psykisk førstehjelp. Å bruke fysisk makt og omsorg. Og se behov hos mennesker. Du må kunne alle roller. Det er ekstremt krevende fordi du hele tiden må omstille deg"

(Fengeslebetjent Lasse)

Selv erfarne fengselsbetjenter mente at rollen hadde blitt mer krevende de siste årene på grunn av et økende antall psykisk syke innsatte og mindre ressurser, og beskrivelsen av selve rollen viste at de ansatte jobbet i et høyt spenningsfelt med store variasjoner i arbeidsoppgavene. Som fengselsbetjent må man kunne omstille seg og være en alt mulig mann, en blanding av grensesetting og relasjonsarbeid og som må tåle å ikke alltid være populær. Rollen ble beskrevet som spennende og utfordrende, men også vanskelig og krevende, og at den kunne påvirke psyken. Tre fengselsbetjenter beskrev rollen som følger:

«Det er en omfattende rolle som innebærer somatisk og psykisk førstehjelp. Å bruke fysisk makt og gi omsorg. Og se behov hos mennesker. Du må kunne alle roller. Det er ekstremt krevende fordi du hele tiden må omstille deg. På en celle kan en innsatt være fly forbanna, men ved neste celle kan det være en innsatt som gråter og trenger omsorg»

(Fengselsbetjent Lasse)

«Det er en tøff jobb med blanding av grensesetting og omsorg. Du skal møte mennesker på en nøytral måte og se menneskers behov. Du skal være en positiv hjelper, og du må møte mennesker forskjellig og med respekt. Det er krevende. Blanding av grenser og omsorg er vanskelig, men det hjelper med erfaring»

(Fengselsbetjent Hanne)

«Det kan til tider være vanskelig, fordi du har en todelt rolle. I det ene øyeblikket skal du være kontaktbetjent for en innsatt, og i det neste øyeblikket skal du kanskje konfrontere innsatte med funn eller atferd. Neste dag sitter du kanskje og skriver en søknad med innsatte»

(Mellomleder Arne)

Disse uttalelsene beskriver en gjensidig forståelse av at fengselsbetjentens rolle er en utfordrende balanse mellom omsorg og kontroll. Det ble også påpekt at erfaring gjør jobben lettere. De ansattes verdier, som respekt og et medmenneskelig syn på innsatte, var samstemte. Et viktig aspekt av jobben var å nullstille seg og behandle alle innsatte med respekt. Etterrettelighet, åpenhet, trygghet og profesjonalitet ble også nevnt som viktige verdier. Observasjoner gjort under feltarbeid bekreftet at de ansatte i stor grad etterlevde disse verdiene, spesielt respekt. Innsatte ble møtt på en høflig

måte og kommunikasjonen var alltid respektfull. Et eksempel fra feltarbeidet illustrerte dette:

Fire betjenter og to mellomledere skal gå inn på cellen til en innsatt for romsjekk og vask av cellen. Innsatte har hatt en rekke voldelige hendelser mot betjenter og er kjent for å spytte mye mot de ansatte. Han kaster søppel og mat på gulvet. Dagen før klorte han og slo en kvinnelig betjent, slik at de ansatte var usikre på hva som kom til å møte dem i dag. De ansatte kler på seg verneutstyr og går mot cellen til innsatte. Før de går inn på cellen blir de enig om fordeling av oppgaver. En skal kommunisere, to skal stå klar dersom innsatte angriper, og to skal vaske cellen. En står bakerst og holder kontroll. De banker på cellen og går inn. Det lukter stramt på cellen, og lukten fyller hele gangen. Jeg kjenner lukten godt og griner på nesa, selv om jeg står noen meter unna. Ansatte har på seg hjelmer og visir, så det er vanskelig å se ansiktsuttrykk. Men de virker bestemt og rolig i kroppsspråket når de går inn. En ansatt kommuniserer rolig, selv om innsatte ligger i sengen og spytter ut i luften mot betjentene. Han kommuniserer uklart og kommer med ukvemsord som «du er en jævla fitte». Innsatte blir irritert og reiser seg, men jeg observerer at ansatte forholder seg rolig og profesjonell mot den innsatte. De behandler innsatte med respekt hele tiden. Når det går ut og låser igjen døren virker de lettet. «Det gikk jo bra i dag» sier en betjent, mens de andre nikker og smiler. (Feltnotat, vakt 2)

Denne beskrivelsen gir et innblikk i en mulig verdikonflikt som fengselsbetjenter kan oppleve. Konflikten oppstår når betjentene ønsker å hjelpe innsatte samtidig som de må opprettholde sin profesjonalitet og utføre jobben sin på en forsvarlig måte. I denne situasjonen uttrykte betjentene en viss fortvilelse over innsattens manglende vilje eller evne til å motta hjelp og de menneskelige lidelsene som dette medførte. Noen betjenter uttrykte behovet for at innsatte som denne burde få hjelp fra psykiatriske tjenester i helsevesenet, men samtidig anerkjente de at de måtte balansere dette behovet med kravene til deres profesjonelle rolle. Betjentene kan i situasjoner som denne kjenne på en verdikonflikt mellom ønsket om å hjelpe den syke innsatte og det å utføre jobben sin på en forsvarlig måte.

Det var variasjon i synspunktene blant de ansatte på hva som utgjør verdikonflikt og hvordan de opplevde det:

«Det er jo en liten konflikt i det med å være en hjelper og med det å være en betjent som skal tenke sikkerhet».

(Fengselsinspektør Ole)

«Vi sperre folk inne, vi låser folk inne ikke sant. Personlig er det helt mot mitt verdisyn».

(Mellomleder Tove)

«Den rollen går litt som hånd i hanske egentlig. Personlig synes jeg det ikke har vært noe vanskelig å ha den rollen der. Fordi det ligger enkelt for noen og vanskelig for andre».

(Mellomleder Britt).

I det foregående kapitlet ble det belyst en verdikonflikt som de fleste fengselsbetjenter opplevde. Konflikten oppsto når kravene og målene til kriminalomsorgen kom i konflikt med de grunnleggende yrkesverdiene som forventes i fengselsbetjentrollen. Dette belyses i følgende sitater:

«Jeg synes kriminalomsorgen er ute å kjøre om dagen. Vi får aldri skryt for den jobben vi gjør, vi får bare nye krav. Dette gjør noe med holdninger og profesjonalitet. Vi vil jo ha en yrkesstolthet, og akkurat nå anbefaler jeg ikke dette yrket til noen».

(Fengselsbetjent Maren)

«Innsatte ønsker mer enn vi kan tilby. Da sier noen ja og noen nei, og da er vi på den ja/nei greia. Og vi beveger oss mot «ja» verden, og jeg tenker at vi gjør det helt ukritisk. Verken i Pad eller telefon avlytting. Hva vet man om de ulike temaene før de iverksettes? Det fremstår naivt. Det er helt ut å sette grenser, og det er veldig naivt».

(Fengselsbetjent Yngve)

I disse utsagnene gir fengselsbetjentene uttrykk for at de opplevde verdikonflikter som har oppstått i større grad det siste året. Disse temaene ble ofte diskutert og var årsak til mye bekymring og frustrasjon blant betjentene.

4.1.3 Utfordringer

Samtlige fengselsansatte hadde opplevd daglige konflikter og utfordrende hendelser i større eller mindre grad i løpet av sine karrierer. Enkelte beskrev å ha stått i kontinuerlige konflikter i uker og måneder, hvor de omtrent gikk med verneutstyr gjennom hele arbeidsdagen. De fleste har blitt utsatt for slag, trusler og verbale fornærmelser mens enkelte hadde blitt angrepet med avføring og spytt. Fengselslederen fortalte at det hadde vært 92 vold og trussel situasjoner fra 2022. Han fortalte videre at: *«Det er svært få innsatte som står bak vold og trusler mot innsatte. Og de som ofte gjør det, er svært syke og burde kanskje ikke være i fengsel».*

I det påfølgende presenteres utsagn fra forskjellige fengselsansatte som har opplevd ulike hendelser i løpet av sin karriere. En av de ansatte uttalte: *«Jeg har vært heldig, har ikke blitt utsatt for så mye. Men jeg så en innsatt som beit av seg hovedpulsåra».* Selv om noen mente at de hadde vært heldige, og ikke vært utsatt for så mye, hadde alle vært vitne til ubehagelige hendelser og deltatt i større eller mindre grad i alvorlige hendelser. For mange var det like krevende eller mer krevende å se kollegaer bli utsatt for noe negativt, enn dem selv. Mellomleder Pelle fortalte at:

Jeg har blitt truet grovt. Det ble bestilt en torpedo som skulle ta meg. Det var guffent. Det gikk også utover samboer. Jeg lå bare hver natt og ventet, og hadde våpen under senga. Så har jeg sett en veldig stygg selvskading. Det var en innsatt som reiv av seg nesa og spiste den. Jeg har sett en innsatt som hoppet i en murvegg og knakk nakken. Jeg har opplevd selvmord, og vært med å skjære ned døde innsatte. Ellers har det vært mye kuttinger. Disse hendelsene plager meg ikke nå, men jeg vet at det en dag kan bli nok. Det er jo det jeg er redd for.

«Jeg har vært med på det meste. Drapet på en innsatt kom jeg løpende til. Har sett en innsatt som kastet varmt vann på en annen innsatt, selvmord, celleaksjoner, konflikter, blitt slått, spyttet på, kastet ting etter og fått drapstrusler»

(Fengselsbetjent Yngve)

«Jeg ble klinket ned som vikar. Da ble jeg sint. Ellers har jeg opplevd to selvmord og vært med på førstehjelp. Jeg har sett mye kuttinger. Jeg så en kollega få kokende olje over ansiktet».

(Fengselsbetjent Tim)

«Jeg ble nylig utsatt for en voldshendelse. Ble sparket og dyttet i veggen, og klort i ansiktet. Har blitt kastet ting i ansiktet, fått trusler om å bli drept og voldtatt. Jeg har blitt truet om å bli tatt ute. Og slibrige kommentarer er vanlig».

(Betjent Hanne)

Sitatene tilsier at de fengselsansatte har blitt utsatt for alvorlige og skremmende hendelser, men at jeg tolket det slik at de mente at det var en del av hverdagen og at fengselsansatte måtte regne med å bli utsatt for den type påkjenninger.

4.1.4 Oppsummering

Rollen som fengselsbetjent innebærer å anerkjenne de utfordringene og traumatiske hendelsene som kan følge med yrket. De fengselsansatte opplevde rammeverket som krevende med krav og forventninger som det kunne være umulig å imøtekomme. Disse faktorene har betydelig innvirkning på det psykososiale arbeidsmiljøet og de ansattes trivsel på jobben. I neste avsnitt vil disse faktorene bli utforsket nærmere, inkludert hva som bidrar til utfordringene, hvordan de påvirker de ansatte og i hvilken grad de kan reduseres.

4.2 Psykososialt arbeidsmiljø

Mitt neste hovedfunn omhandler det psykososiale arbeidsmiljøet i fengselet og hvordan dette ble påvirket av rammer, rollen som fengselsbetjent og deres opplevelser i det daglige arbeidet. Som deltakende observatør befant jeg meg konstant i miljøet, og fikk dermed mulighet til å observere kulturen og miljøet på nært hold, samt registrere ulike stemninger og påvirkningsfaktorer. Gjennom å delta aktivt i individuelle arbeidsoppgaver, fikk jeg også anledning til å oppleve og fortolke ulike følelser knyttet til arbeidsmiljøet.

4.2.1 Opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet

Under samtaler med fengselsansatte om det psykososiale arbeidsmiljøet, var det tydelig at de hadde ulike forståelsen av begrepet, men alle var inne på elementer som

trygghet og trivsel. Både ledere og fengselsbetjenter ga uttrykk for at de generelt opplevde arbeidsmiljøet som bra, spesielt de ansatte som jobbet direkte med innsatte. Etter å ha tilbrakt tre uker i fengslet, gjorde jeg nære observasjoner av det psykososiale arbeidsmiljøet, og følgende utdrag fra mine feltnotat gir mine observasjoner og fortolkninger:

I dag er jeg på min 5 vakt i fengslet. Det er fredag, og jeg skal jobbe kveld. Jeg tror jeg har funnet min plass på avdelingen, og jeg føler de ansatte ser på meg som en av dem. De sier det også. Jeg gjøre flere gjøremål, både alene og sammen med andre ansatte.. Det er en fin gjeng på jobb, og vi ler mye sammen. Det er mye såkalt «vakt boks humor». Du må jobbe på et slikt sted for å forstå. God stemning har alltid vært viktig for meg. Både med kollegaer og innsatte. Og det følte jeg i kveld. De fleste innsatte er hyggelige, mens noen oppleves som utfordrende. Vi har flere innsatte som krever mye og har en negativ historikk på oppførsel og hendelser. Det er fire innsatte, hvor vi må være to betjenter hver gang vi åpner døren. Vi har en innsatt hvor vi må være tre betjenter når vi åpner døren og vi har en innsatt hvor vi må være fire betjenter. Men jeg føler meg trygg sammen med de jeg jobber med, og det synes jeg det er det viktigste. Vaktlaget samarbeider godt, og jeg merker at det er god innsats og vilje til å gjøre en jobb. En ansatt blir i løpet av kvelden kalt for «jævla fitte» på calling anlegget flere ganger, men likevel føler jeg det ikke påvirker stemningen. Vi ler litt av det og rister på hodet, og jeg vet at det er en måte å overleve på. Det virker som de er blitt vant til å bli skjelt ut. Jeg vet hvordan det er. Man blir vant, og man tåler mer og mer. Det er egentlig ikke bra, men det må til for å overleve i et fengselsmiljø. Når jeg går hjem, har jeg en god følelse. Fordi det har vært god stemning på vekten og det er hyggelige kollegaer og mange hyggelige innsatte, på tross av de nevnte utfordringene.

(Feltnotat, vakt 5)

Majoriteten av fengselsbetjentene opplevde kulturen og støtten fra kollegaer som nøkkelfaktorer for opprettholdelse av et tilfredsstillende psykososialt arbeidsmiljø. Flere utsagn fra intervjuene understreket dette synspunktet:

«Den psykososiale tryggheten man har med kollega, man vet at om man trykker på alarmen kommer det folk fort til. Vi har en liten gruppe som ofte dessverre ikke føler seg trygg i fengsel. Men personlig tror jeg folk føler seg trygge og ivaretatt. Vi har mye på plass, og vi har jobbet mye med vold og trusler».

(Fengselsleder Lars)

«Det psykososiale arbeidsmiljøet er hvordan vi har det på jobb. Jeg synes det er bra her. Det er mye på grunn av kollegaer at ting er bra. En del misnøye med ledere. Man har det ok med folk og mange er flinke. Det er lite drittprat og baksnakking og et godt samhold».

(Mellomleder Pelle)

«Jeg tenker på arbeidsmiljø, og at det er veldig bra på de avdelingene som jeg kjenner. Det er samhold på avdelingen, og det har jeg hatt veldig fokus på. Vi må jobbe likt og da føler jeg vi står sammen som en gruppe. Så da er det viktig at vi tør å ha takhøyde og gi tilbakemeldinger. Det er god stemning nå».

(Mellomleder Arne)

«Det psykososiale arbeidsmiljøet er godt i kriminalomsorgen. Enorm åpenhet om vanskelige og utfordrende ting. Det er lov å si hva man tenker og føler. Jeg ventilerer ekstremt mye med kollegaer, og tar med meg mindre og mindre hjem»

(Fengselsbetjent Lasse)

«Det psykososiale er hvordan vi har det på jobb. Det er en grunn til at jeg jobber her. Jeg føler meg veldig trygg på avdeling her. Så trygg man kan være på et slikt sted. Vi har hele tiden god tid til å tenke sikkerhet. Jeg har trygge og gode kollegaer. Trivsel er den viktigste grunnen til at jeg fortsatt jobber her. Det er bra kultur på fengslet her».

(Fengselsbetjent Tim)

«Det er hvordan vi har det på jobb. Å kunne være seg selv, å trives. Å være seriøs, men også kunne ha det gøy. Jeg gleder meg til å gå på jobb hver dag, jeg føler meg trygg. Jeg får alltid hjelp og har aldri vært redd».

(Fengselsbetjent Hanne)

4.2.2 Hva påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet

En inferens som kan trekkes fra mine funn er at alle de undersøkte opplevde et positivt psykososialt arbeidsmiljø, til tross for de mange utfordringene, stressfaktorene og belastningene som kunne være til stede. Det virket som om betjentene opplevde en følelse av trygghet og trivsel på arbeidsplassen.

Det psykososiale arbeidsmiljøet ble påvirket av flere faktorer. Observasjoner gjort under en tre ukers turnus på fengselet viste at det ble skrevet mellom 15 og 20 hendelsesrapporter. Disse rapportene dokumenterte hendelser som celleknusing, knusing av telefoner, trusler mot ansatte, uakseptabel atferd og spyting på betjenter. Slike hendelser skaper betydelig ekstraarbeid som kan forstyrre andre viktige arbeidsoppgaver. Til tross for dette, er dokumentasjon av slike hendelser avgjørende og prioriteres høyt.

Min observasjon viste at det eksisterte både likheter og ulikheter i opplevelsen av arbeidsbelastning, stress og bekymringer blant fengselsbetjentene. Det var også avhengig av alder og erfaring, der de yngste synes å ha en tendens til å tenke mer på arbeid når de kom hjem, mens de fleste ventilerte det meste med kollegaer og nærmeste ledere mens de var på jobb. Kollegastøtte, trygghet og trivsel var fremtredende faktorer som påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet positivt. Det samme gjaldt oppfølging etter hendelser. Ledere hadde en formening om hva som påvirket de ansatte negativt basert på egne erfaringer som fengselsbetjenter. Støy og hyppige hendelser ble oppfattet som stressende og er slitsomt, og å jobbe med de samme innsatte over lenger perioder opplevdes som belastende. Å se kollegaer bli utsatt for vold og trusler var for mange vanskelig. Å arbeide med innsatte som man ikke kjente kunne være spesielt utfordrende. Følgende sitater fra ledere gir innsikt i deres syn på belastninger for betjentene:

«Uklare meldinger og uforutsigbarhet tenker jeg oppleves som litt slitsomt. Krevende innsatte er jo en del av det. Hektisk hverdag med mye uforutsette hendelser og ikke minst en utydelig ledelse. Det tror jeg oppleves som frustrerende. Jeg hadde i alle fall gjort det selv».

(Fengselsinspektør Ole)

At de ikke føler støtte i hverdagen, og at de står og stanger hodet i veggen og ikke kommer videre med enkelte innsatte. Og at de ikke får støtte fra ledere. Når det plutselig ramler inn mer utfordrende innsatte. Og du kjenner på gruppa at det skaper litt mer spenning. Du ser at det er forskjell. Sånn er det nå. Jeg kjenner at det er spenning, og litt på at det begynner å dra seg til litt.

(Mellomleder Arne)

Flere av fengselsbetjentene uttrykte en følelse av utmattelse knyttet til systemet, og at deres innsats og arbeid ikke ble verdsatt av de som styrer kriminalomsorgen og samfunnet ellers. Flere nevnte også at å se en kollega bli utsatt for vold og andre belastende hendelser på jobb var en stor påkjenning. Fengselsbetjent Lasse formidler dette perspektivet ved å si:

Jeg kan fortsatt høre hyling og skriking fra en innsatt når klærne hennes ble klippet av på SC. Når vi snakker om det nå, så hører jeg det. Det samme har jeg opplevd her, en innsatt som skriker etter moren sin. Det sitter i. Jeg har fortrent det, men jeg hører det nå som vi snakker om det. Direkte vold mot meg går ok, men det gjør mer inntrykk når en kollega blir utsatt for det.

En rekke faktorer nevnes av fengselsbetjentene som potensielt belastende i arbeidet, inkludert uforutsigbarhet, ukjente innsatte og nærhet til andre mennesker. «Det å komme tett inn på folk er slitsomt» fortalte en fengselsbetjent. Videre ble det påpekt at visse innsatte, spesielt de med psykiske lidelser, var ofte spesielt krevende å håndtere. Disse faktorene kunne føre til slitasje og påvirke det psykososiale arbeidsmiljøet negativt. Fengselsbetjent Tim uttrykte dette på følgende måte:

Det som sliter på folk, er det psykiske. Innsatte blir sykere og sykere. Vi håndterer mennesker vi ikke har kompetanse til. Her får vi hele registret, alt fra utagering til psykisk terror. Jeg hadde en helvetes sommer for noen år siden. Vi hadde 4-5 kasuser som var helt spinnville. Det var sirkus her og vi var få faste på jobb. Ja, jeg hadde lettere for å bli borte fra jobb. Og det skal mye til. Jeg tenkte at det her, det orker jeg ikke. Men så roet det seg.

Som deltakende observatør observerte jeg faktorer som påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet i fengselet. Det fremstod tydelig at miljøet var sterkt påvirket av de innsatte som for tiden befant seg på avdelingen, inkludert deres identitet og atferdsmønstre. Det var også flere tilfeller der betjenter reagerte negativt på det de betegnet som «ja og nei betjenter»:

I dag har jeg jobbet kveldsvakt. Når jeg kommer på vakt får vi beskjed om at det er to innsatte på SC. Den ene har truet med å ta selvmord. Den andre innsatte knuste cellen i går og spyttet på en betjent. Jeg ser at flere rister oppgitt på hodet og himler med øynene når det blir nevnt. Jeg kjenner selv på en oppgitthet, så jeg tror jeg vet hva de andre tenker. At de er lei og sliten av innsatte, og kanskje blir noen er litt redd. Jeg merker at det skaper en litt dårligere stemning i rommet. «Innsatte har vært her i få dager, og allerede laget så mye styr» sier en ansatt. Han har knust fire telefoner og to celler. I dag skal innsatte i retten. Han skal hentes av fire betjenter og en leder, da han oppleves som farlig. Jeg er en av de fire. Vi må kle på oss verneutstyr. Jeg får beskjed om at dersom han spytter skal jeg ta han i venstre arm, og de andre får beskjed om hva de skal gjøre. En skal styre kommunikasjonen. Jeg føler meg trygg når jeg ser hvem som skal være med, flere fremstår som rolige og trygge. Jeg skal ærlig innrømme at det viktigste av alt med å jobbe i spenningsfelt er å føle trygghet med kollegaer. Vaktleder er rolig og går først. Innsatte oppfører seg bra i starten, men han bruker lang tid. Han skal dusje først, og har hele tiden ønsker som kaffe, snus, klær og andre ting. Jeg merker at alle begynner å bli lei, og jeg kjenner på det samme. Det er slitsomt å bare stå rett opp og ned med masse verneutstyr i en garderobe. Det kommer varm damp. Jeg må ta meg sammen for å konsentrere meg. Men til slutt blir innsatt ferdig og hentet av politiet. Jeg merker en lettelse for at det gikk greit. Jeg føler også en lettelse. Jeg er ikke redd for innsatte fordi vi er mange som har kontroll. Men innsatte skaper irritasjon og amper stemning. Det ser ut som de andre tenker det samme. Litt senere i dag snakket jeg med betjenten som ble spyttet på i går. Han sier det går fint. At han fikk en spyttklyse midt i ansiktet, og at han har lært av hva han gjorde feil. Han forteller at han gjorde masse for å hjelpe innsatte i går, og takken var ei spyttklyse. Han forteller at det som var mest frustrerende med alt var at en annen betjent ga innsatte middag etter at han hadde sagt nei hele kvelden. «Det er mer belastende enn å bli spyttet på skal jeg si deg» sa betjenten med ganske klar stemme mens han så på meg og ristet på hodet.

(Feltnotat, vakt 7)

I løpet av ukene som deltagende observatør opplevde jeg flere situasjoner der i jeg var i stand til å oppfatte andres følelser, ved å kjenne på egne følelser. En observasjon jeg gjorde var at bemanningen ofte var utilstrekkelig i forhold til de oppgavene som skulle utføres, spesielt når det kom til de faglige aspektene ved arbeidet. Det meste av tiden gikk med til å håndtere utfordrende situasjoner med enkelte innsatte, mens de fleste

andre innsatte som oppførte seg bra og var hyggelige, ofte ble sittende på cellene sine.

Her følger to utdrag fra feltnotater, som beskriver forskjellige vakter:

Vakten starter med at flere innsatte ringer på callingen. En innsatt har mange ønsker, og det utvikler seg tidlig litt frustrasjon i vaktboksen. Innsatte blir hentet av fire fengselsbetjenter og en leder fordi han skal ut i retten. Jeg er en av de fire. Før vi henter innsatte har leder en kort debriefing. Leder og betjentene blir enig om hva han skal få lov til. Han skal ikke få kaffe, for vi vet ikke hva han kan gjøre med den. «Vi må være enig om det, han er veldig manipulerende» sier en betjent. De andre nikker. Etter mye frem og tilbake er innsatte veldig tydelig på at han skal ha kaffe. Han gir seg ikke. Jeg merker at han skaper usikkerhet hos vaktleder, og at vi som står rundt begynner å bli utålmodig. Til slutt får innsatt likevel kaffe, etter å ha diskutert dette i over 10 minutter. Jeg ser frustrasjonen hos betjentene når innsatte likevel får viljen sin. En betjent rister flere ganger på hodet, puster tungt og har et tydelig negativt kroppsspråk. Jeg tenker at dette ikke er uvanlig. At noen sier ja selv om vi er enig om å si nei. Men det er ikke lett heller. Å ta riktige valg når man er i en presset situasjon. Du vet at de fleste rundt deg har meninger om dine beslutninger. I nesten to timer holder vi på med denne innsatte. Det ender med at han må tilbake på cellen. Der knuser han telefon. Alt dette går utover de andre innsatte. Det er flere andre gjøremål som må settes på venting, og jeg merker at det bygger seg opp frustrasjon på vaktrommet. Jeg spør en betjent hvordan han har det. Han sier at det er bare å ikke bry seg eller tenke på det. Men jeg ser at han bryr seg. Han rister ofte på hodet denne vekten, ser mutt ut og sier ikke så mye. Jeg hjelper til med alle gjøremål, selv om jeg ikke er i bemanningstallet. Likevel er det travelt. Og jeg tenker at dette er ikke bra for alle de andre innsatte som omtrent ikke kommer seg ut av cella. En ansatt slutter nesten å prate i løpet av vekten. Han ser tom ut i blikket, og det ser ut som han ikke har det bra. På overlapping kl. 14 sier han: «I dag har det vært et helvete. Det er altfor mange aktiviteter ift. ressurser, dette går ikke lenger. Alle nikker. Også avdelingsleder nikker, og sier at det må vi prøve å gjøre noe med. Jeg er enig i at det har vært en travel dag, og det meste har handlet om rutinemessige gjøremål og et par innsatte som har lage masse oppstyr og tatt all oppmerksomhet.

(Feltnotat, vakt 4)

Det kommer to nyinnsettelse kl 18 på en lørdag. Flere betjenter er frustrert over at han kommer så sent på en helgedag. «Vi rekker jo ikke å prate ordentlig med innsatte, og i tillegg har vi mange gjøremål på kvelden» sier en betjent. «Dette er typisk» sier en annen. Jeg hilser på begge innsatte når de går forbi vaktrommet. Begge hilser tilbake og smiler. Innsatte blir låst inn på sine celler og får den mest nødvendige informasjon. Kl. 18.30 ringer

den ene innsatte på callingen. Han gråter høylytt og sier han ikke klarer å være her. Betjenten som svarer, blir både oppgitt og alvorlig. Det er travelt, og hun ser litt rådvill ut. Jeg kan gå og prate med han sier jeg, jeg har gode erfaring med slike samtaler. Betjenten blir oppriktig glad, og sier «gjerne det». Innsatte banker litt i veggen og er tydeligvis opprørt. Når jeg åpner døren, sitter han på gulvet med et håndkle foran ansiktet og gråter høylytt. Jeg går inn og snakker med innsatte. Han forklarer meg hvorfor han gråter, og jeg prøver å gi han noen verktøy for å komme seg gjennom det første døgnet. Innsatte sier han ikke har tanker om selvskading eller selvmord. Innsatte lover meg å ringe på hvis han trenger noen å prate med. Jeg går og låser celle døren bak meg. Det kjennes ikke helt bra. Han gråter når jeg går, og vi har egentlig ikke tid til å ta skikkelig vare på han. I tillegg er det sent på kvelden, og vi skal snart gå hjem. Dette er typisk tenker jeg, samfunnet aner virkelig ikke hvordan fengselsbetjenter har det på jobb. Også får ansatte skylden dersom innsatte tar selvmord, de skulle bare visst.

(Feltnotat, vakt 6)

Flere ansatte påpekte at den lave bemanningen og den hyppige forekomsten av hendelser var svært krevende og belastende over tid. Det syntes å være enighet om at en slik type uro og uforutsigbarhet kunne ha en stor innvirkning på arbeidsmiljøet. Det var enighet om at mange mindre hendelser over tid kunne ofte være mer belastende enn større alvorlige hendelser. Dette ble understreket av en av informantene, som uttalte følgende:

«Konstant mas er verre enn en voldelig hendelse tror jeg. Fordi jeg har opplevd begge deler. Og etter en alvorlig hendelse får man god oppfølging. Men vi har ikke bemanning til å ta vare på ansatte utenom det»

(Betjent Hanne)

Flere uttrykte at yrket ikke passet for alle, og hva den enkelte opplevde som slitsomt og belastende, og hvordan de håndterte de ulike situasjonene som kunne oppstå i en fengselshverdag, var avhengig av personligheten til den enkelte. Samtidig sa flere at jobben og privatlivet hang tett sammen, og at det ene i stor grad påvirket det andre.

4.2.3 Kompetanse om risikoer i yrket

Kunnskapen om hvordan ansatte kunne påvirkes av å jobbe i en stilling med hyppige negative hendelser, stress og støy, samt risikoen for å utvikle belastningslidelser, var i stor grad begrenset. Ved oppstart på fengselsskolen var de fleste ansatte uvitende om yrkets risikoer, men gjennom erfaring fikk de økt innsikt. De yngre ansatte ble skremt da de så erfarne kolleger utslitt av jobben, da de aldri tidligere hadde tenkt over dette aspektet. Flere ansatte påpekte at det var behov for mer kunnskap om risikofaktorer og forebygging, og at det var et engasjement og interesse for temaet. Mange ansatte uttrykte bekymring for det daglige stresset som var mindre synlig og mindre kjent, som var spesielt belastende. Personer på flere hierarkiske nivåer uttrykte bekymringer om hvordan de ansatte kunne bli påvirket av negative hendelser, stress og støy i yrket.

Systematisk helse, miljø og sikkerhetsarbeid har vært en mangelvare i kriminalomsorgen. Men jeg vil påstå at denne enheten ligger langt fremme, men vi har lang vei å gå. Vi har tatt litt for enkelt på dette her. Ikke bare vold og trusler, men dette med ubehagelige hendelser. Det aspektet har vært mangelvare i mange år. Du går fra jobb og du får en uggan følelse. Det er det vi ikke snakker om. Men vi har nå begynt de siste årene med en mer systematisk HMS, og det er en veldig bra ting. Det er for lite ressurser på tematikken, og for lite faglig kunnskap hos ledere. Så det er masse å ta tak i. Men vi jobber så godt vi kan, og det starter gjerne med ansatt fokus på defusing.

(Fengselsleder Lars)

«Det er altfor lite kunnskap om dette med risikoer. Det viktigste er jo hvordan de ansatte har det, men det snakker vi ikke om. Hvis vi ikke ser noe så vet vi ikke. Og vi er ikke bevisst på dette. Så vi må stole på at de selv kommer med noe. Vi kan begynne med ledere først. Ha samtaler hvor det bare handler om dette. Har du tegn og symptomer. Er du mye sykemeldt. Spørre mer. Man må finne det ut på en eller annen måte.

(Mellomleder Britt)

«Vi må gjøre noe med slitasjen. Det er jo en grunn til at folk ikke vil dette lenger. Også må vi gjøre noe med lønn. Kanskje vi må begynne å drive fengsel igjen. Få syke i psykiatri. Etaten er altså så lite interessert i ansatte og hvordan vi har det på jobb. Vi er ikke flinke til å ta vare på folk»

(Fengselsbetjent Yngve)

Mange av de ansatte uttrykte betydelig mistriivsel og slitasje knyttet til arbeidet i kriminalomsorgen. Dette ble tydelig illustrert gjennom flere sitater, der det kom frem at mange av de ansatte vurderte å finne seg andre yrker. De fleste ville heller ikke anbefale yrket til venner, familie eller barn på grunn av den nåværende situasjonen i kriminalomsorgen. Disse uttalelsene viser hvor alvorlig situasjonen er og hvor presset mange av de ansatte føler seg:

«Det er trist å se at folk blir så tidlig lei av innsatte. Det er mye mer enn før. Det er ikke mange jeg hører som har lyst til å bli i yrket. Jeg skjønner dem jeg. Jeg har barn selv og vil ikke anbefale dem dette yrket. Jeg har opplevd mye dritt og vil ikke at ungene skal oppleve det»

(Mellomleder Pelle)

4.2.4 Oppsummering

Funnene viser at kunnskapen blant de ansatte om risikoene ved å jobbe i kriminalomsorgen var begrenset. De yngre ansatte var spesielt sårbare fordi de ofte ikke er klar over risikoene ved yrket før de får erfaring. Mange av de ansatte var bekymret for arbeidsmiljøet og jobbens påvirkning på helse og trivsel. Flere vurderte å bytte yrke, og få ville anbefale yrket til andre. Mangelen på kunnskap og ressurser for å håndtere disse utfordringene var også et problem i organisasjonen. Samlet sett understreker funnene en stor bekymring for trivsel og bærekraftighet i kriminalomsorgen.

4.3 Oppfølging og ivaretagelse

Denne delen omhandler oppfølging og ivaretagelse av de ansatte. Det kom tydelig frem at ansatte var svært opptatt av dette temaet, og at det hadde fått økt oppmerksomhet i kriminalomsorgen de siste årene. Generelt sett virket det som om kriminalomsorgen har vært gode på å oppfølge opp etter større hendelser. Ansatte uttalte en generell mangel på oppfølging av det de anså som "usynlig støy" eller mindre alvorlige hendelser, som likevel kunne være skadelig og belastende over tid.

4.3.1 HMS arbeid

Under intervjuene med lederne ble det spurt om deres syn på HMS-arbeidet på enheten, med mål om å få en forståelse for hvordan oppfølgingen kunne og burde utføres. Hele ledergruppen ga uttrykk for tilfredshet med ansettelsen av en HMS-rådgiver på fengselet, og de hadde positiv erfaring med en slik stilling fra tidligere.

Lederne ga uttrykk for at det var behov for en mer strukturert oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet på enheten. De var ikke tilfredse med KIKS-systemet, da de mente det var tungvint og usikkert å bruke for å få informasjon om hendelser som involverte deres ansatte. Imidlertid ble dokumentasjon og oppfølging ansett som svært viktig, og lederne understreket at det var mulig å gå tilbake og se på tidligere hendelser. De var enige om at HMS-perspektivet var bedre integrert nå enn det hadde vært tidligere. Fengselsleder Lars uttrykte følgende:

Vi er en liten etat med 5500 ansatte. Det har vært etterlengtet å få en god HR og HMS strategi. Implementering av KIKS og avvikssystem er ikke et tilstrekkelig HMS system. Vi må starte med implementering av HMS ovenfra og nedover. Vi har et nytt prosjekt i år som er avviksprosjekt som er en videre utvikling av avvikshåndtering på vold og trusler mot ansatte og belastende hendelser. Så belastning over tid har vært viktig, og nå går vi inn med et fokus på avvikshåndtering, dokumentering og forstå hvordan læring vi skal få av disse situasjonene. Ved medarbeiderundersøkelser har vi fokus på psykososialt arbeidsmiljø. Og vi har egne verneombud som følger opp, som også er en del av HMS.

4.3.2 Oppfølging fra ledelse

Ifølge øverste ledelse var det forventet at avdelingslederne skulle være tett på, følge opp og lese situasjonene. Medarbeidersamtaler ble sett på som en sentral del av oppfølgingsarbeidet. Ved behov kunne bedriftshelsetjenesten kobles inn. Ved akutte hendelser lå det en klar forventning om at det ble gjennomført både defusing og debriefing. Alle akutte hendelser skulle varsles i linjen, og øverste ledelse skulle alltid være informert og vurdere om det var behov for å etablere en stab. Selv om ledere mente at de var gode på oppfølging og ivaretagelse, var det flere som påpekte at de manglet kompetanse på oppfølging som angikk slitasje, og at det kunne vært mer profesjonell og ekstern oppfølging. Mellomledere beskrev en opplevelse av god oppfølging, men påpekte mangler både rundt

kunnskap og ressurser for å kunne gjennomføre den nødvendige oppfølgingen. Ledere gav uttrykk for ulike perspektiver på oppfølging og ivaretagelse av ansatte:

Jeg får tilbakemelding på at jeg er synlig. Jeg ser også de innsatte ganske mye. Viktig er dialogen med ansatte. Fordi jeg er opptatt av å gi tilbakemeldinger og for å få dem til å gjøre mer. Og føle seg ivaretatt og ha lyst til å jobbe på avdelingen. Så det er viktig. Både å gi ros og tilbakemeldinger. Men jeg tror vi må ha mer søkelys på dette med kunnskap om belastninger og risiko. En periode for lenge siden hadde vi veiledere. Og det trenger bare å være noen utenfra som spør de rette spørsmålene. Det husker jeg var drit alright. Jeg jobbet med noen som var eldre og skulle gå av med pensjon, og det kom veldig mye frem. Jo eldre du blir jo mer reflekterer du over hvilken jobb du har hatt. Og det var en fin arena.

(Mellomleder Britt)

«Jeg vil tippe at jeg er på avdelingen 2-3 timer i løpet av dagen. Da er jeg tilgjengelig for ansatte. At det vet at de kan spørre om noe og at du kan gi et svar. Men jeg kunne tenkt meg mer opplæring på personal håndtering. Å stille de rette spørsmålene og få frem det som ligger under der. Det synes jeg er vanskelig».

(Mellomleder Arne).

«Det vi mangler er veiledning. Det at ansatte blir sett utenom hendelser. Det skulle vært satt på dagsorden en gang i måneden og vært obligatorisk».

(Mellomleder Anne)

I sitatene ovenfor fokuserte mellomleder Britt på viktigheten av å gi tilbakemeldinger og ivareta ansatte, mens mellomleder Arne ønsket mer opplæring på personal håndtering, og mellomleder Anne etterlyste jevnlig veiledning og oppmerksomhet på de ansatte utenom hendelser.

4.3.3 Fengselsbetjentes opplevelse av oppfølging fra ledelse

Et feltnotat fra den siste vekten gir innblikk i opplevelser av oppfølging fra ledere:

I dag hadde jeg den siste vekten på fengslet. Jeg har i bilen på vei til og fra ofte tenkt på at jeg har sett veldig mye til ulike vaktledere og avdelingsledere under mitt feltarbeid. At vaktledere er mye på denne avdelingen er nok en sammenheng med at

de har mange vanskelige innsatte der som skal følges opp, og da må vaktleder ofte være til stede. Men jeg synes ofte de tar seg tid til å være sammen med betjenter, og at de er opptatt av å samarbeide med betjentene. Særlig de yngste vaktlederne. Avdelingsleder har jeg også sett mye på hver vakt. Han bruker god tid på overlapping hver dag, og jeg ser at han tar seg tid til de ansatte. Men jeg ser at han ofte går med papirer i hånden og at det har blitt mer papirer med flere vanskelige innsatte i løpet av den tiden jeg var der. Jeg opplever at fengselsbetjentene blir sett og hørt i hverdagen. Jeg følte meg også sett, hørt og inkludert. Det er viktig. Når jeg dro hjem i dag var det egentlig ganske trist. Jeg har trivdes veldig godt, og kommer til å savne både fengselsansatte og fengselmiljøet.

(Feltnotat vakt 8)

Ifølge funnene fra undersøkelsen kunne fengselsbetjentene rapportere om god oppfølging fra særlig nærmeste leder. De uttrykte en følelse av å bli sett og hørt, både av mellomledere og inspektører. Flere ansatte nevnte betydningen av kollegastøtten som en viktig faktor i den daglige oppfølgingen, og at fengselsbetjentene var flinke til å ta vare på hverandre både i fengselshverdagen og på fritiden. Den samme opplevelsen ble også uttrykt av fengselsbetjentene. Som understreket kollegastøtte i følgende utsagn:

«Oppfølgingen er bra her. Jeg har alltid fått tilbud om mere samtaler her enn jeg har hatt behov for. Jeg kommer godt overens med mine ledere. Det er lav terskel for å blåse ut eller få oppfølging. Jeg har også fått tilbud om BHS, og har vurdert det et par ganger. Men jeg tror den eneste løsningen er å bli tvunget til slike samtaler»

(Fengselsbetjent Tim)

«Oppfølgingen er enormt bra. Får tilbud om BHT og jeg takker ja når jeg føler at det trengs. Det burde ikke være valgfritt. Men nå føler jeg at det trengs snart. Nå begynner det å hope seg opp. Det blir en total belastning etter mange drypp i glasset som jeg trenger å ventilere. Men jeg vet at operative ledere får lite oppfølging»

(Fengselsbetjent Lasse)

«Avdelingsleder gjør en veldig god jobb. Det er veldig bra med samtaler etter vold og trusler. Der kan du si noe om behov for videre samtaler og oppfølging av BHT. Da tror jeg det er lettere å få mer oppfølging. Men det er den daglige tralten som kan være slitsom, og der mangler vi oppfølging»

(Fengselsbetjent Yngve)

Samtlige sitater fra fengselsbetjentene gir inntrykk av at oppfølgingen fra arbeidsgiveren var viktig for dem, men det var forskjellige oppfatninger om hvordan oppfølgingen fungerte i praksis. Fengselsbetjent Tim følte at han hadde fått tilbud om tilstrekkelig oppfølging, men at han burde bli tvunget til å delta i samtaler for å dra nytte av dem. Fengselsbetjent Lasse mente at oppfølgingen var bra, men at operative ledere fikk for lite oppfølging og at det ikke burde være valgfritt å delta i samtaler med bedriftshelsetjeneste. Fengselsbetjent Yngve mente at avdelingslederen gjorde en veldig god jobb, men at det var den daglige tralten som var slitsom, og at det manglet oppfølging rundt det.

4.3.4 Mellomlederes opplevelse av ivaretagelse

Mellomledere rapporterte en generell opplevelse av å bli ivaretatt av sine ledere. Imidlertid så det ut til at lederne kunne være mer opptatt av å følge opp fengselsbetjentene enn å sørge for å gi tilstrekkelig oppfølging til mellomlederne. Mellomlederne uttrykte en blanding av tilfredshet og misnøye med oppfølgingen de selv fikk. Fengselsinspektør Ole uttalte følgende:

Jeg tror enkelte føler at de følges godt opp, også tror jeg andre skulle ønske de så lederen sin oftere. Det har vært kommentert flere ganger. Men hvis vi snakker om de operative lederne så er det ofte en forventning om at de skal håndtere disse situasjonene selv. Og der er litt snedig når man har en de fusing etter hendelsen så er det jo lederen som har stått i situasjonen sammen med ansatte som leder den seansen. Det er en forventning om at operative ledere skal komme inn som robuste og tåle det meste. Det henger litt igjen i kriminalomsorgen. De har veldig lite positive stimuli. De skal rydde opp og komme når det er noe galt.

Nedenfor uttrykkes tre distinktive påstander som kan gi opphav til ulike tolkninger:

«Vi blir fulgt opp av vår leder som er inspektør. Veldig flink. Dyktig og mye erfaring. Vi får oppfølging, men så er det dette med forventninger da. Det forventes mer av en vaktleder naturlig nok».

(Mellomleder Anne)

Det er ingen oppfølging her. Hadde det skjedd noe her i dag hadde jeg pratet med en kollega. Kanskje hadde en leder ringt. Jeg tror mange forventer at vi skal bli spyttet på og truet masse. Nei, der har vi en vei å gå. Men vi mangler kompetanse. Så burde det vært mer oppfølging fra BHT. Vi trenger samtaler med folk som har kompetanse, det kunne jeg tenkt meg.

(Mellomleder Pelle)

Jeg får den samme oppfølgingen som betjenter. Skal i alle fall være det. Jeg kommer nok ikke til å spørre etter. Dessverre kanskje.

(Mellomleder På)

De tre sitatene fra mellomlederne ga inntrykk av at oppfølgingen og forventningene varierte blant de ulike lederne i organisasjonen. Oppsummert ga disse sitatene et inntrykk av at oppfølgingen og forventningene varierte avhengig av hvem de var, og at det kunne være behov for en mer tilpasset oppfølging og økt fokus på kompetanseutvikling.

4.3.5 Oppsummering

Fengselsledelsen hevdet å ha god oppfølging og omsorg for sine ansatte. Fengselsbetjentene opplevde god oppfølging, særlig etter hendelser. Imidlertid er det gjennomgående enighet om manglende oppfølging utenom hendelser. Hverdagsslitasje viser seg å være særlig slitsomt for betjentene, og deres utfordringer i den sammenheng ble i liten grad identifisert eller fulgt opp. Ledere erkjente at de kunne gjort en bedre jobb med å følge opp ansatte, men at de følte seg tidvis usikre og manglet nødvendig kompetanse om symptomer på slitasje og forebygging av belastningslidelser.

5 Drøfting

I dette kapitlet vil jeg diskutere funnene mine i lys av problemstillingen og forskningsspørsmålene mine. Først vil jeg drøfte hvordan fengselsansatte opplever sin arbeidshverdag i kriminalomsorgen, og hva de opplever som utfordrende og belastende. Jeg vil analysere funnene mine knyttet til rammeverk og føringer, fengselsbetjentens rolle og verdikonflikt, samt utfordringer knyttet til rollen som fengselsbetjent.

Deretter vil jeg ta for meg hvordan de fengselsansatte påvirkes av å jobbe i et psykososialt arbeidsmiljø hvor de er særlig utsatt for å utvikle belastningslidelser. Jeg vil analysere funnene mine angående de ansattes opplevelse av det psykososiale arbeidsmiljøet, faktorer som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet og de ansattes kunnskap og kompetanse om risikoen for å utvikle belastningslidelser.

Til slutt vil jeg drøfte hvordan ledelsen i kriminalomsorgen følger opp det psykososiale arbeidsmiljøet, og hvordan fengselsbetjenter og mellomledere opplever denne oppfølgingen. Jeg vil analysere funnene mine angående HMS-arbeidet på enheten, oppfølging av ansatte fra ledelsen, fengselsbetjentenes og mellomledernes opplevelse av oppfølging.

5.1 Spenningsfeltet mellom omsorg og kontroll

Undersøkelsen viste klart at ansatte i kriminalomsorgen ble utsatt for mange ulike påkjenninger, og at rammer, føringer, verdikonflikter i rollen som betjent og utsattheten for hendelser og utfordringer kjennetegnet opplevelser i spenningsfeltet mellom kontroll og omsorg. Disse elementene har tidligere blitt belyst i forskning, og viser at det har vært en økning på innrapporterte tilfeller av vold og trusler fra 185 tilfeller i 2004 til 676 tilfeller i 2021 (Kriminalomsorgen, 2021). I medarbeiderundersøkelsen for kriminalomsorgen i 2022, svarte 25 % at de hadde blitt utsatt for vold og trusler det siste året. Dette understreker betydningen av å forstå de belastninger og utfordringer som ansatte i kriminalomsorgen står ovenfor i sitt arbeid.

Det er viktig å merke seg at min studie ble gjennomført på en fengselsavdeling med flere innsatte som var krevende å håndtere. Dette betyr at ansatte på denne avdelingen hadde en potensielt større sjanse for å bli utsatt for uønskede hendelser sammenlignet med andre avdelinger. Selv om det finnes flere avdelinger med tilsvarende utfordringer i norsk kriminalomsorg, er det viktig å poengtere at de fleste avdelinger ikke har et slikt omfang av krevende innsatte. Basert på min erfaring og gjennom observasjoner fra feltarbeidet, kan det fastslås at de fleste innsatte i norske fengsler oppfører seg bra og er hyggelige.

En gjenganger blant fengselsansatte var opplevelsen om av krav og målsettinger som ble pålagt var urimelige og vanskelige å oppnå. Dette oppleves som en følge av uoverensstemmelse mellom kravene og realiteten, samt mangelen på tilstrekkelig bemanning og ressurser for å utføre ønsket arbeid. Dette funnet harmonerer med både årsrapporten i kriminalomsorgen (2021) og rapporten fra riksrevisjonen (2022). I rapportene fra kriminalomsorgen beskrives det på den ene siden et mål om å forebygge tilbakefall til ny kriminalitet, noe som krever en målrettet innsats gjennom hele straffegjennomføringsløpet. På den andre siden påpekes det fra enhetene knapphet på både tid og ressurser for å arbeide med de innsatte. Riksrevisjonens undersøkelse (2022) støtter at oppfølgingen av de innsatte ikke er tilstrekkelig, og at det er alvorlige mangler når det gjelder kartleggingspraksis av innsatte, at oppfølgingen av de innsattes behov er ikke satt i system og at mange innsatte får ikke dekket behovene sine ved løslatelse. Videre fremheves det at innsatte med rusmiddelproblemer og psykiske lidelser ikke får nødvendig helseoppfølging.

Det finnes ingen eksisterende forskning som direkte viser uoverensstemmelser mellom krav og rammer i kriminalomsorgen. Likevel, ved å sammenligne funnene fra min undersøkelse med statistikk fra årsrapporter i kriminalomsorgen og kritikk fra riksrevisjonen, fremkommer det en tydelig indikasjon på at krav og forventninger ikke er i samsvar med ressurser. Fra et organisatorisk og ledelsesperspektiv bør det eksistere en økt forståelse for at mål og krav må være i harmoni med tilgjengelige rammer og ressurser.

Et annet funn fra min studie var at ansatte stadig opplevde verdikonflikter i rollen som fengselsbetjent. Det skyldtes at krav og rammer ikke var samstemt, noe som igjen medførte

manglende sikkerhet og faglig innhold i jobben. Det er ikke ukjent at kriminalomsorgen sliter økonomisk og har fått dårligere kår de siste årene. I 2023 har Kriminalomsorgen fått beskjed om å spare inn mellom 170 og 200 millioner. Disse innsparingene har trolig påvirket både sikkerheten og faglig innhold i fengselshverdagen, da innsparingene ofte har gått på bekostning av bemanningen ute i fengslene. Når føringene ikke samsvarer med hva som oppleves som gode og effektive arbeidsmål, kan det gå utover motivasjon, prestasjoner og internt samarbeid. Utfordringene blir ekstra store der det oppstår krysspress mellom føringene ovenfra og det som oppleves som riktig. I førstelinjetjenesten skaper denne spenningen etiske dilemmaer på ulike arenaer ifølge Nordby (2012).

Kravene og forventningene de fengselsansatte fikk fra myndigheter og arbeidsgiver kjentes overveldende. Denne opplevelsen tyder på at de ansatte møter motstridende krav og forventninger i jobben, uten å ha ressurser til å håndtere dem. Risan og Skoglund (2014) mener at høye jobbkraav kan gå over til å bli stress. Stress er en typisk reaksjon når en person opplever at krav fra omgivelsene overstiger hens ressurser, og at stress oppstår når ressursene ikke samsvarer med kravene.

Ifølge Haaven og Tovik (2021) er det mellomledere som i størst grad må håndtere de motstridende kravene som fengselsbetjentene uttrykte. Mellomlederne befinner seg i midten av kryssende interesser, hvor de forventes å utvise dobbelt lojalitet ved å være lojale mot både sine overordnede og de de leder (Gjerde & Alvesson, 2020). Denne dobbeltrollen kan ofte være en ekstra påkjenning for mellomledere, da de risikerer å havne i rollekonflikter og oppleve en høy grad av arbeidsbelastning. Ifølge Haaven og Tovik (2020) er det anslått at 20 % av norske ledere ender opp med å bli utbrent, og det er grunn til å tro at risikoen for utbrenthet er enda høyere i yrker med krysspress og utfordrende arbeidsforhold, som i kriminalomsorgen. Av erfaring vet jeg at det ofte var krevende å formidle og iverksette beslutninger som oppleves som negative og potensielt mot sin hensikt.

Ansatte i kriminalomsorgen jobber med en høy etisk profesjonsmoral. Profesjonsmoral er ifølge Grimen et al. (2008) normer og verdier som styrer profesjonelle sin atferd og

organisering. Når den oppleves motstridig kan det gjøre noe med yrkesstoltheten, integritet og motivasjon. Dette kan være med på å forklare hvorfor mange slutter i yrket. Det er behov for at politikere forstår hva de økonomiske kuttene medfører, og at det på lengre sikt vil være mer kostbart enn årlige innsparinger.

Etter å ha vært tre uker i feltet sammen med de fengselsansatte er det flere iakttagelser som underbygger mitt funn om at krav og ressurser ikke samsvarer. Innsatte satt mye på sine celler fordi det ikke var bemanning til å aktivisere dem eller kommunisere med dem. Dette beskrev flere ansatte som en verdikonflikt i sin tjenesteutførelse. De fikk ikke brukt kunnskapen sin og flere uttalte at det ikke var noe rehabilitering lenger. Som fengselsbetjent skal du hele tiden ivareta innsattes behov for omsorg og en hverdag som er godt tilrettelagt for å ta nye valg-bort fra et liv preget av kriminalitet (Snertingdal & Nymo, 2020 s. 13).

Arbeidet som fengselsbetjent inkluderer en betydelig grad av å bli utsatt for risikable og utfordrende situasjoner som kan føre til fysisk og/eller psykisk belastning på de ansatte. Kravene til det psykososiale arbeidsmiljøet er en del av arbeidsmiljøloven (2005), og det er særlig viktig å bemerke seg at arbeidstaker ikke skal utsettes for trakassering eller annen utilbørlig opptreden, og at arbeidstaker skal beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-3). I virksomhetsstrategien til kriminalomsorgen er et av målene at det skal være et arbeidsmiljø fritt for vold og trusler. Imidlertid viser tidligere forskning og statistikk at dette ikke er en realistisk målsetting, da 73 % av de innsatte i norske fengsler har en personlighetsforstyrrelse og ca. 4 % har en pågående psykoselidelse ifølge Teigland (2021). I tillegg viser statistikker fra kriminalomsorgen at antallet vold og trusler mot ansatte er økende.

Medarbeiderundersøkelsen for kriminalomsorgen i 2022 viste at 25 % av de ansatte hadde blitt utsatt for vold og trusler det siste året. Dette er i tråd med det som kom frem i mine samtaler med de fengselsansatte, hvor samtlige hadde blitt utsatt for trusler, vold eller begge deler i løpet av siste året. I løpet av feltarbeidet mitt var det flere krevende og

alvorlige hendelser. Det var knusing av celler, vold og spyting på ansatte, trusler om å voldta og drepe fengselsbetjenter og sjikanering. Det var 3-4 innsatte som sto bak disse hendelsene, og som tidvis var altoppslukende i hverdagen.

Det er viktig å påpeke at det er ulike faktorer som kan påvirke hvor utsatt de ansatte i kriminalomsorgen er for uønskede hendelser. Blant disse faktorene er hvilken fengselsavdeling fengselsbetjentene arbeider på og hvem som sitter på den andre siden av celle døren. Videre kan det også være utfordrende å oppfylle målet om et arbeidsmiljø fritt for vold og trusler, da dette kan være en umulig visjon å oppnå gitt de ressursene vi har tilgjengelig og den innsatte populasjonen vi har i norske fengsler.

Det kan være av betydning å identifisere og adressere påkjenningene som fengselsansatte kan oppleve for å sikre helse og trivsel for de ansatte og en effektiv og forsvarlig drift av kriminalomsorgen. Begrensede ressurser kan gjøre det utfordrende å oppnå kvalitet i jobben med innsatte, noe som igjen kan føre til verdikonflikter, svekket yrkesstolthet og integritet. Manglende ressurser kan føre til mindre kontakt mellom innsatte og ansatte, som igjen kan føre til flere tilfeller av vold og trusler. Kontakten og relasjonen mellom ansatte og innsatte er avgjørende for vellykket progresjon og tilbakeføring til samfunnet.

Selv om det ikke finnes forskning som direkte påviser verdikonflikter blant ansatte i kriminalomsorgen, kan funnene fra min studie sammenholdt med innsparingene og tidligere rapporter fra kriminalomsorgen og riksrevisjonen gi en indikasjon på at problemet eksisterer. Det er behov for en større forståelse fra organisasjonens og ledelsens side for å ta tak i disse verdikonfliktene og skape et arbeidsmiljø som fremmer både faglig utvikling og trygghet for de ansatte. Funnene som ble presentert i denne delen vil i stor grad være bakgrunn for de funnene jeg skal presentere i neste del av oppgaven.

5.2 Psykososialt arbeidsmiljø

Resultatene av studien indikerer at fengselsbetjentene opplevde det psykososiale arbeidsmiljøet som godt, til tross for uforutsigbarhet, dårlig bemanning og hyppige tilfeller

av brannslukking. Imidlertid avdekket studien en påtagelig risiko for belastningslidelser som følge av krevende innsatte, uforutsigbarhet og dårlig bemanning. Denne delen av diskusjonen vil derfor drøftes og analysere fengselsbetjentenes opplevelser av arbeidsmiljøet og dets påvirkning på fengselsbetjentenes mentale helse og velvære. Til slutt presenteres tiltak som kan forbedre situasjonen og redusere risikoen for belastningslidelser blant fengselsbetjenter.

Det som er et tydelig og lite overraskende funn er at det gjennom intervjuer, samtaler og feltarbeid kom frem stor tilfredshet med det psykososiale arbeidsmiljøet i enheten. Dette tross for at de er eksponert for så mye negativt som kan gi ulike belastningslidelser eller symptomer på det. Både fengselsledelsen og fengslebetjentene hadde en lik oppfatning av det psykososiale arbeidsmiljøet på enheten var bra.

Samtlige informanter i undersøkelsen fremhever betydningen av kollegastøtte for å oppnå trivsel på arbeidsplassen og dette blir styrket av Nytrøen i(2020) som spesielt påpeker viktigheten av kollegastøtte når det gjelder krevende innsatte og av Isdal (2022) som hevder at kollegastøtte er like viktig som selvivaretagelse. Dette er også i tråd med funnen presentert i Hammerlin og Rokkan (2012), hvor kollegastøtten og kollegasamtalene anses som avgjørende for etterarbeidet etter utfordrende situasjoner. Informantene i undersøkelsen følte at de ble ivaretatt og var en del av et kollektiv, noe som understreker kollegaomsorg Disse funnene støttes også av forskning fra England, hvor Bell Hopkin og Forrester, (2019) og Holmes og MacInnes (2003) fremhever at kollegastøtte oppleves som hjelpsomt og positivt.

I krevende jobber er vi avhengig av miljøet vi jobber i, og vi trenger støtte og trygghet fra gode kollegaer. Arbeidsgiver og ledere har ansvar for å oppmuntre og legge til rette for at personalet får tid til å utvikle et støttende kollegamiljø. Haavik & Toven (2020) sier at kollegarollen er sammensatt. At den både har en profesjonell og privat side, og at begge er viktige for et godt arbeidsfelleskap og for god ivaretagelse på arbeidsplassen.

Fengselsansatte trenger kollegaer, fordi jobben som regel vil kreve mer kompetanse og mer

emosjonell kapasitet enn hver enkelt hjelper har alene. Vi bør likevel være klar over at mange opplever og har opplevd konflikter med kollegaer, og ifølge Haavik & Toven er konflikt med kollegaer, samarbeidsvansker og i verste fall mobbing og trakassering svært negativ for den enkelte og vil også kunne hemme en arbeidskultur.

I samtaler med flere fengselsbetjenter kom det frem at de opplevde vold og trusler mot kollegaer som mer belastende enn å selv bli utsatt for vold. Det kan si noe om samholdet og omsorgen mellom kollegaer. De fengselsansatte beskriver at de har et spesielt samhold, både på jobb og i fritiden. Dette er i samsvar med Hetland & Hetland (2021) som beskriver tilhørighetsbehovet som viktig for det psykososiale arbeidsmiljøet. Mennesker er avhengig av andre mennesker, og blir ikke mennesker møtt på dette behovet kan det få alvorlige følger for velvære og helse. Opplevelsen av belastninger og det psykososiale arbeidsmiljø viser seg i stor grad å henge sammen. Det er vanskelig å skrive om det ene uten å få med det andre. De ansatte har ulike beskrivelser av hva som påvirker dem i hverdagen. I første avsnitt var jeg tydelig på at uoverensstemmelsen mellom rammer og krav påvirket det psykososiale arbeidsmiljøet.

Et funn viste at ansatte hadde opplevd mange belastende hendelser som at innsatt hadde tatt selvmord, gjenoppliving, selvmordsforsøk, selvskading, vold, trusler, krenkelser, seksualisert atferd og grenseoverskridelser osv. Dette er emosjonelle belastninger, og ifølge Isdal (2022) gjør de gjør noe med oss, og felles for dem er at de signaliserer fare og overskrider vår integritet. Dette støttes av Hammerlin og Rokkan (2012) hvor de har rapportert om at de som ble utsatt for vold eller trusler kjente på ulike psykiske reaksjoner, men at det var personavhengig og forskjell på reaksjonene. Det fremkom alt fra opplevelse av angst, traumer og depresjoner til mer psykiske ubehag og ubekvemheter. Resultatene fra undersøkelsen i Canada viste at 58,2 % fengselsbetjenter screenet positivt for en eller flere psykiske lidelser som PTSD (28,07 %), depresjon (8,15 %), angst (6,72 %), panikk lidelser (3,18 %) og alkoholforstyrrelser (6,48%). Resultatene understreket behovet for psykisk helsestøtte og et behov for en nasjonal handlingsplan (Carleton et al., 2020).

I den danske undersøkelsen av fengselsbetjenter fra 2019 (Olsen et al. 2020) kom det frem at hele 13,5 prosent hadde utviklet eller hadde symptomer med PTSD. 6,7 prosent hadde tegn til depresjoner, 21 prosent opplevde stress reaksjoner og 12,8 prosent opplevde angst og nervøsitet. Norsk og dansk kriminalomsorg er relativt like, og vi bør både med tanke på både dansk og annen internasjonal forskning være forberedt på at vi kan ha liknende tall i norsk kriminalomsorg.

Å bli utsatt for vold og trusler var naturligvis en belastning for fengselsbetjentene, noe som også påpekes som en åpenbar risiko for de ansatte helse ifølge Haavik & Toven (2021). I tillegg til de psykiske og fysiske skadene, påvirket det å bli utsatt for vold på arbeidsplassen følelsen av trygghet. I verste fall kan man bli så skadet at man ikke kan fortsette i jobben. Trusler er vanligere enn fysiske angrep. Og utsagn som «jeg skal drepe deg», «jeg skal grisebanke deg» og «jeg skal sørge for at livet ditt blir ett helvete» er svært alvorlig. Mange ansatte opplevde dette jevnlig, og ble vant til det ifølge dem selv (Haavik & Toven, s.25-38, 2020). Jeg hørte mange ansatte ble utsatt for liknende utsagn fra innsatte i løpet av feltperioden uten at de reagerte synlig. Min erfaring er at selv om vi ikke viser tegn til å reagere, gjør det noe med de ansatte over tid. Det er slitsomt og lite hyggelig å høre på, og det skaper irritasjon. For noen kan de gå på selvfølelsen og endre selvbildet.

Selv om det ikke finnes forskning som direkte støtter funnet i min studie om at hverdagsstress og mange små hendelser oppleves som mer belastende enn større alvorlige hendelser i fengsler, kan Lundin et al. i Risan og Skoglund (2004) indirekte støtte dette synet. De hevder at hverdagslig stress kan være positivt for de fleste, men kumulativt stress, som oppstår når det blir for mange små belastninger over tid, kan være slitsomt. Dette kan føre til ulike helseplager, inkludert utbrenthet. Dermed kan funnene i min studie være i tråd med Lundin et al. i Risan og Skoglund (2004).

Et gjennomgående funn blant de ansatte var at krevende innsatte var en betydelig belastning for det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette ble tydelig avdekket både gjennom observasjoner og samtaler med de ansatte. Krevende innsatte skapte en rekke utfordringer,

var ressurskrevende, konfliktskapende og skremmende. Dette resulterte også i mye støy som gikk utover andre innsatte på avdelingen.

Fengselsansatte møter mye smerte, sorg, ondskap og tragedier. Dette setter sitt preg på dem, om de vil eller ei. Det blir som å tro at man kan vasse uten å bli våt ifølge Haavik & Toven (2020). Det koster mye å ha et yrke som gjør at du blir involvert i andres problemer og lidelser. Det er helt naturlig å bli påvirket, sliten og utmattet av arbeidet med innsatte. «Man skal brenne for å brenne ut» er et uttrykk som sier noe om at de som engasjerer seg, risikerer å oppleve negative sider av engasjementet i arbeidet sitt (Bang, 2003). Den gradvise påvirkningen og slitasjen i det å jobbe med mennesker og lidelse kan gi belastningslidelser. Det å oppleve jobben som krevende og til tider «stressende» er uunngåelig. Jobbstress skyldes en sammenblanding mellom hva jobben går ut på, og den psykiske og fysiske utrustningen til dem som er i yrket (Risan & Skoglund, 2014).

Et viktig funn fra studien var at fengselsbetjentene hadde begrenset eller ingen kunnskap om belastningslidelser de kunne utvikle i arbeidet sitt, til tross for risikoen for sykdom som følge av relasjonelt og emosjonelt arbeid, samt eksponering for mennesker. Den kunnskap flere nevnte var at de var redd form var å «møte veggen», bli utslitt og miste motivasjonen. I den forbindelse var de i realiteten inne på belastningslidelsen utbrenthet, som ofte inntreffer i et arbeidsmiljø med manglende rammer ifølge Isdal (2022). Fengselsbetjentene fortalte at de økte sin forståelse for risiko og belastninger i yrket med erfaring. De la merke til hva eldre kolleger hadde slitt med og så hvordan mange enten ble sykmeldte eller sluttet i jobben som følge av belastningene. Manglende kunnskap kan forklares av at HMS-litteraturen i liten grad undersøker dette området, ifølge Ose & Busch (2020). Denne mangelen på kunnskap kan gi oss en bedre forståelse av hvorfor de ansatte ikke var klar over risikoen de utsettes for i yrket.

Stress er en velkjent utfordring i kriminalomsorgen, og det ble også inkludert som tema i medarbeiderundersøkelsen i 2022. Resultatene viste at 2,8 av 5 ansatte mener det er tilstrekkelig fokus på å redusere stress, men dette betyr også at 2,2 av 5 ikke har tilstrekkelig

For å skape et mer forsvarlig arbeidsmiljø for fengselsansatte, er det nødvendig å ha kunnskap om hva som påvirker det psykososiale arbeidsmiljøet positivt eller negativt. Et viktig tiltak som er iverksatt, er den pågående medarbeiderundersøkelsen i norsk kriminalomsorg som skal gi verdifull innsikt i hva fengselsansatte blir utsatt for og kartlegging av symptomer på belastningslidelser. Det er viktig at resultatene fra medarbeiderundersøkelsen i kriminalomsorgen blir formidlet til samfunnet, og ikke minst fulgt opp internt i etaten i etterkant. Dette kan bidra til økt kunnskap og forståelse for arbeidsmiljøet til fengselsansatte og de belastningene de opplever i jobben. En slik formidling kan også være med på å øke bevisstheten om hvilke tiltak som kan iverksettes for å forebygge belastningslidelser i yrket. Dette kan igjen bidra til å skape et mer bærekraftig og forsvarlig arbeidsmiljø for fengselsansatte, og forhindre at de opplever unødvendig stress og belastninger i jobben. Et annet tiltak for å få mer kunnskaper om forebygging, symptomer og belastningslidelser i kriminalomsorgen, er at det bør bli en større del av fengselsbetjentutdanningen.

5.3 Oppfølging og ivaretagelse

Funn tydet på at HMS-arbeidet på enheten var tilfredsstillende, men med rom for forbedringer. Ledelsen ønsket en mer strukturert oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet. Fengselsbetjenter opplevde god oppfølging fra sine ledere, mens mellomledere hadde en mer ujevn opplevelse. Det var enighet om at det var behov for økt kunnskap og kompetanse om oppfølging og forebygging av slitasje i hverdagen. I denne drøftingsdelen diskuteres oppfølgingen av fengselsansatte og hvordan fengselsbetjenter og mellomledere opplever at de følges opp. Avslutningsvis diskuteres hvilke tiltak som kan være nødvendige for å kunne gi en bedre oppfølging av det psykososiale arbeidsmiljøet.

I Medarbeiderundersøkelsen (2022), mente 2,7 av 5 at kriminalomsorgen hadde god ledelse, og 3,8 av 5 mente de hadde en støttende ledelse. 4 av 5 mente at lederen støttet når det var nødvendig. Selv om tallene viser at mange er fornøyd, antyder de også en mulig misnøye. Lederstøtte er viktig, og ifølge Holmes og MacInnes (2003) kan dårlig støtte fra ledere føre til ytterligere press. Forskning av Bell et al. (2019) viser at støtten fra førstelinjeledere ble oppfattet som hjelpsom, støttende og oppmuntrende. Dersom vi ønsker å forklare den

varierende opplevelsen av ledelse, kan vi henviser til Olsen et al. (2022), som skriver at tidligere forskning viser at kvaliteten og omfanget av omsorg som vises for ansatte, varierer mye og ofte er lite kunnskapsbasert og dårlig forberedt. Dette kan avhenge av hvem som tilfeldigvis er involvert i situasjonen.

For å sikre at ansatte blir godt ivaretatt, bør evnen til å gi omsorg være godt distribuert i hele organisasjonen. Jo flere som har kunnskapsbasert kompetanse innen omsorg, desto større sannsynlighet er det for at ansatte blir ivaretatt på en klok måte.

I funnet som omhandler ledelsens oppfølging av sine ansatte er lederne ganske identiske på sine påstander om at fengselsbetjentene fikk god oppfølging. Isdal (2022) poengterer at loven fastslår at det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at de ansatte ikke blir syke av jobben sin. Han viser til at det er kommet ny kunnskap om helserisikoen ved å jobbe med mennesker og at arbeidsgiver plikter å oppdatere seg på ny kunnskap. Det kan være vanskelig for organisasjoner å sikre at ingen ansatte blir syke av jobben sin, men det er likevel viktig å jobbe aktivt med å redusere risikoen for belastninger og psykososiale utfordringer på arbeidsplassen. En god HR og HMS strategi kan være et viktig verktøy i denne sammenhengen, og det er positivt å høre at enheten jobber med å styrke fokuset på dette området. En strukturert oppfølging av de ansatte kan også være svært viktig for å forebygge og håndtere eventuelle belastninger og utfordringer i arbeidsmiljøet.

Funn i studien viste at fengselsbetjentene i hovedsak var fornøyde med den oppfølgingen de fikk av sine ledere, og dette funnet er i samsvar med Hammerlin & Rokkan (2012) som rapporterte at 88 % av lederne fulgte godt opp etter en hendelse. Det som likevel svekker dette funnet er hele 26 % av at de som svarte på medarbeiderundersøkelsen i 2022, sa at de ikke ble tatt godt ivaretatt etter hendelse, mens 56 % synes det ble godt ivaretatt etter hendelsen. Det er positivt å høre at fengselsbetjentene er fornøyde med oppfølgingen etter alvorlige hendelser, og at det blir brukt god tid på defusing og debriefing som omtales om viktig ifølge Bråten (2015). Det er også bra at de får tilbud om samtaler med både ledere og bedriftshelsetjeneste ved behov. Slike tiltak kan bidra til å redusere belastninger og øke

trivselen og arbeidsgleden til de ansatte, samt forebygge psykiske helseproblemer og redusere sykefraværet.

Flere ledere ga uttrykk for bekymring knyttet til manglende kunnskap og kompetanse i oppfølging av slitasje, symptomer og mulige belastningslidelser hos ansatte. Dette kan indikere en kultur der man ikke har vært opptatt av forebygging og der oppfølging av daglig slitasje har vært lite fokusert. Flere av både ledere og fengselsbetjenter opplevde også at de ikke hadde tilstrekkelig kunnskap om signaler på belastningslidelser som kan utvikle seg over tid. Dette kan svekke funnet om at oppfølgingen av fengselsbetjenter generelt er god, selv om oppfølgingen fungerer bra etter alvorlige hendelser. Mens fengselsbetjentene i stor grad forbinder oppfølging med alvorlige hendelser og medarbeidersamtaler, viser funnene i studien at det er flere svakheter i oppfølgingen dersom vi ser den i et større perspektiv. Dette kan tyde på at oppfølgingen av fengselsbetjenter ikke nødvendigvis er like god i hverdagen som den er etter alvorlige hendelser. Arbeidsgiver har en avgjørende rolle i ivaretagelse av hjelpere ifølge Haavik & Tovik (2020). De som skal lede har et viktig ansvar. Men det er viktig å huske på at også ledere kan ha det krevende. De trenger også å bli tatt vare på, og ta vare på seg selv.

Mellomledere ga varierende tilbakemeldinger på hvordan de selv opplevde oppfølgingen. Avdelingsledere med personalansvar følte seg sett og ivaretatt, men mente at god oppfølging fra leder var personavhengig. Vaktledere står ofte i vanskelige situasjoner, og kan havne i konflikter med innsatte. De skal ta ansvar før, under og etter en hendelse, og kan også utsettes for vold. Det er usikkert i hvilken grad de blir fulgt opp, og rapporten til Hammerlin & Rokkan (2012) viser til tilbakemeldinger om at vaktledere ofte blir overlatt til seg selv etter en hendelse. Dette er i samsvar med at flere ansatte på ulike nivåer i organisasjonen uttrykte bekymring for vaktlederne, som ofte hadde høye forventninger om å være «tøff» og tåle mer enn øvrige ansatte. Noen av vaktlederne følte at de fikk for lite oppfølging, og ønsket mer samtaler og veiledning for å forebygge symptomer på belastningslidelser. De fleste uttrykte at det hadde det bra nå, men at de fryktet for å "møte veggen en dag».

Det kan tolkes som om det ikke finnes en strukturert plan for hvordan ledere skal følges opp, og at oppfølgingen avhenger av den enkelte leders personlighet og tilnærming. Dette kan svekke funnet om at mellomledere får god oppfølging. Jeg kan også bekrefte denne påstanden basert på min egen erfaring som leder i kriminalomsorgen, hvor oppfølgingen jeg fikk ofte opplevdes som personavhengig og tilfeldig.

Det anes at det kan eksistere et behov for ytterligere oppfølging av ledere. En utbredt oppfatning er at samtaler og veiledning med personer som besitter korrekt ekspertise og kompetanse innenfor feltet, er ønskelig. Det hevdes også at ledere bør tvangs pålegges slike tiltak for å kunne oppnå økt grad av forebygging, da mange ledere ikke forstår nødvendigheten av forebygging eller vil oppleves som kravstor. Haaven og Tovik (2020) presiserer at mellomlederposisjonen kan være svært vanskelig. De er tett på sine ansatte, ser hvilke trykk de jobber under, og har ofte kontakt med innsatte. Et viktig funn som styrker dette, er at mellomledere har et ønske og behov for mer kunnskap og oppmerksomhet på HMS arbeid og de ansattes velvære.

Den beste kunnskapen ligger i de ansattes opplevelser fra arbeidshverdagen. Det er disse erfaringene det systematiske HMS-arbeidet må bygges ut fra ifølge Ose og Busch (2020). Isdal (2022) mener at ivaretagelse fra profesjonelle kan være nødvendig i mange belastende yrker. Noen har fagfolk internt med tilstrekkelig kompetanse i traumearbeid, og andre får profesjonell ivaretagelse i form av helsetjenester, terapi og samtaler fra private aktører. Dette kan være en god og nødvendig investering. Ulempen med dette kan ifølge (Olsen et al, 2022) være at praktisk omsorg og medmenneskelighet ikke blir innlemmet i organisasjonen, og at organisasjonen mister blikket på de som sliter. Det blir en form for distansering.

For å forbedre oppfølgingen av det psykososiale arbeidsmiljøet kan det være nødvendig å implementere tiltak som øker kunnskap og kompetanse gjennom kurs, samtaler med fagfolk, veiledning om hverdagsstress og strukturert kollegaveiledning. Selv om egen kunnskap er viktig, er det nødvendig med verktøy for å etablere struktur og systematisk tilnærming.

Olsen et al. (2022) anbefaler også etablering og prøving av omsorgskompetanse på alle nivåer i organisasjonen, hvor både toppledelse og de som er i situasjonen har oppgaver som kan forsterke evnen til å gi omsorg. En god start kan være å dele kompetanse om forebygging, symptomer på utvikling av belastningslidelser og belastningslidelser.

Det er interessant å se at det er en såpass stor andel av de ansatte i kriminalomsorgen som vurderer å slutte i jobben, samtidig som det er en høy tilfredshet blant flertallet. Dette kan tyde på at det er en gruppe av ansatte som opplever arbeidet som svært belastende og utfordrende, mens andre opplever det som tilfredsstillende og meningsfullt. Det kan være flere faktorer som spiller inn her, som for eksempel ulik arbeidsbelastning, arbeidsmiljø, støtte fra ledere og kolleger, og individuelle forskjeller i hvordan man håndterer stress og belastninger. Det er viktig at man tar disse forskjellene på alvor, og legger til rette for en arbeidsplass som gir rom for både utfordringer og trivsel.

Det var mange som tok studier ved siden av for å finne seg et annet yrke i løpet av feltperioden, som kan være en mulig forklaring på at mange ansatte vurderte å slutte i jobben. Dette kan også være påvirket av en negativ lønnsutvikling i kriminalomsorgen. Kriminalomsorgen bør undersøke nærmere hvorfor mange som har sluttet og årsakene til frafallet.

Det er mange forslag til tiltak som kan forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen, men noen av dem kan være ressurskrevende. Det kan være lurt å innarbeide mer kunnskap om belastningslidelser og forebygging i utdannelsen til fengselsbetjenter, og det bør etableres bedre rutiner for oppfølging av ledere som utsettes for mye påkjenninger. Det er også viktig å øke forståelsen for samfunnsoppdraget og den økonomiske gevinsten av en velfungerende kriminalomsorg.

6 Avslutning og konklusjon

Målet med studien var å undersøke det psykososiale arbeidsmiljøet for fengselsansatte som arbeider i en organisasjon med høyt spenningsnivå mellom omsorg og kontroll. Dette ble gjort ved å undersøke tre forskningsspørsmål: hvordan fengselsansatte opplever sin arbeidshverdag, hvordan de fengselsansatte påvirkes av å jobbe i et psykososialt arbeidsmiljø hvor de er særlig utsatt for å utvikle belastningslidelser, og hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet følges opp av ledelsen i kriminalomsorgen.

Studien konkluderer med at det psykososiale arbeidsmiljøet i kriminalomsorgen påvirkes betydelig av å jobbe i et spenningsfelt mellom omsorg og kontroll. Arbeidsmiljøloven (2005), § 4.3 skal sikre ansatte full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, men de ansatte i kriminalomsorgen utsettes likevel for mange ulike påkjenninger som kan utvikle seg til belastningslidelser og medføre sykdom og fravær. Til tross for kriminalomsorgens målsetting om å ha et arbeidsmiljø fritt for vold og trusler, er det umulig å oppnå dette og det finnes ingen strategi for å løse problemet. Manglende ressurser gjør at fengselsansatte har krav og målsettinger som det ikke er mulig å nå. Lite ressurser, slitasje, krav og mål som oppleves som umulig å tilfredsstille og manglende faglig innhold i arbeidet gjør at mange slutter i yrket.

Konklusjonen er at det er et godt psykososialt arbeidsmiljø i kriminalomsorgen til tross for at de ansatte er eksponert for mye slitasje og belastninger. Det er likevel viktig å påpeke at det er rom for forbedring, spesielt når det gjelder oppfølging av hverdags støy som gir mest slitasje for fengselsbetjenter og ivaretagelse av mellomledere. Jeg håper at mine funn kan bidra til å øke forståelsen for de utfordringene ansatte i kriminalomsorgen står overfor og at det vil legges til rette for ytterligere forskning og utvikling på dette området.

Selv om ansatte i kriminalomsorgen utsettes for mange belastninger, er det positivt at det er et godt psykososialt arbeidsmiljø i institusjonen. Dette kan i stor grad tilskrives støtten de ansatte gir hverandre, noe som oppleves som avgjørende for trivsel og trygghet. Ledere mener også at de følger opp de ansatte på en god måte, og fengselsbetjenter rapporterer

om at de får god oppfølging. Likevel er det en felles oppfatning blant både ledere og ansatte om at det mangler kunnskap og kompetanse om oppfølging av hverdagsstøy og potensielle belastningslidelser. Det er også ulike meninger om ivaretagelsen av mellomledere, og vaktledere som står i daglige konflikter med innsatte, får for dårlig oppfølging.

Det er viktig å poengtere at kriminalomsorgens manglende budsjettkutt og manglende økonomi påvirker det som kommer frem i denne undersøkelsen. Ressurser og bemanning er svekket, mens kravene øker. Det går utover ansatte, innsatte og samfunnet.

Det anbefales mer forskning for å undersøke hva slags konkrete tiltak som kan redusere risikoen for belastningslidelser og forbedre det psykososiale arbeidsmiljøet blant ansatte i kriminalomsorgen. Det er også viktig å undersøke hvorfor mange ansatte ikke ønsker å anbefale yrket til sine nærmeste, noe som kan indikere en manglende yrkesstolthet. Det kan også være interessant å undersøke hvordan kollegastøtte påvirker trivsel og psykisk helse blant ansatte i kriminalomsorgen, og hvilken rolle dette spiller for å redusere risikoen for belastningslidelser. Avslutningsvis hadde det vært interessant å forske på vaktledere opp mot belastninger og belastningslidelser, og deretter sammenligne resultatene mot øvrige ansatte, da det er den gruppen ansatte som oftest er mest involvert i konflikter i et fengsel. Slike studier kan gi verdifull informasjon som kan brukes til å utvikle bedre strategier for å rekruttere og beholde kvalifiserte og engasjerte ansatte i kriminalomsorgen.

7 Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Aadland, E. & Askeland, H. (2017). *Verdibevisst ledelse*. Cappelen Damm akademisk.
- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet, 1 utg.* Gyldendal akademisk.
- Bell, S., Hopkin, G., & Forrester, A. (2019). Exposure to traumatic events and the experience of burnout, compassion fatigue and compassion satisfaction among prison mental health staff: An exploratory survey. *Issues in Mental Health Nursing, 40*(4), 304-309. <https://doi.org/10.1080/01612840.2018.1534911>
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology, 3*(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Bryman, A., & Lilley, S. (2009). Leadership Researchers on Leadership in Higher Education. *Leadership, 5*(3), 331-346 <https://doi.org/10.1177/1742715009337764>
- Bråten, O. A. (2015). *Håndbok i konflikthåndtering: forebygging av trakassering, trusler og vold*, 1 utg. Høyskoleforlaget.
- Bukten, A., Stavseth, M. R., Skurtveit, S., Kunøe, N., Lobmaier, P., Lund, I. O., & Clausen, T. (2016). Rusmiddelbruk og helsesituasjon blant innsatte i norske fengsel. *The Norwegian Centre for Addiction Research: rapport, 2*, 2016
- Carleton, R. N., Ricciardelli, R., Taillieu, T., Mitchell, M. M., Andres, E., & Afifi, T. O. (2020). Provincial correctional service workers: The prevalence of mental disorders. *International journal of environmental research and public health, 17*(7), 2203.
- Cramer, V. (2014). *Forekomst av psykiske lidelser hos domfelte i norske fengsler* (Kompetansesenterets Prosjektrapport 2014-1). Oslo Universitetssykehus HF Ullevål.
- Christensen, T., Egeberg, M., Lægreid, P., Roness, P. & Røvik, K. A. (2020). *Organisasjonsteori for offentlig sektor*, 3 utg. Universitetsforlaget
- Det kongelige kunnskapsdepartementet (2021). Prop.1 S (2020-2021). *Proposisjon til Stortinget (forslag til stortingsvedtak)*. https://www.regjeringen.no/contentassets/4e62136236634bea8438652ad54d299d/nn-no/pdfs/prp202020210001_kdddpdfs.pdf

- Det kongelige justis- og politidepartement. St.meld.nr.37 (2007-2008). *Straff som virker mindre kriminalitet-tryggere samfunn*
- <https://www.regjeringen.no/contentassets/d064fb36995b4da8a23f858c38ddb5f5/no/pdfs/stm200720080037000dddpdfs.pdf>
- Einarsen. S., Martinsen. Ø. & Skogstad. A. (2017). *Organisasjon og ledelse*. Gyldendal akademisk.
- Einarsen. S. & Skogstad. A. (2021). *Det gode arbeidsmiljø*, 3 utg.. Fagbokforlaget
- Eisenhardt, K. M. (1989). Building theories from case study research. *Academy of management review*, 14(4), 532-550.
- <https://doi.org/10.5465/amr.1989.4308385>
- Engelsrud, G. (2017). *Styring og vern: Arbeidsrett i offentlig sektor*. Cappelen Damm.
- Fangen, K. (2010). *Deltakende observasjon*, 2 utg. Fagbokforlaget..
- Forskningsetikkloven. (2017). *Lov om forskningsetisk arbeid* (LOV-2017-04-28-23). Lovdata
- <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2017-04-28-23>
- Fredwall, T.E., (2015). *Murer og moral*, 1 utg. Cappelen damm akademisk.
- Grelland, H.H., (2018). *Tidsskrift for omsorgsforskning*, 4(3), 269-275.
- Gjerde, S., & Alvesson, M. (2020). Sandwiched: Exploring role and identity of middle managers in the genuine middle. *Human relations*, 73(1), 124-151.
- <https://doi.org/10.1177/0018726718823243>
- Grimen, H. (2008). Profesjon og profesjonsmoral. I.A. Molander & L.I. Terum (Red), *profesjonsstudier*, 1 utg. Universitetsforlaget.
- Gioia, D. A., Corley, K. G. & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational research methods*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Gotvassli, K. A., Olsen, O. & Gotvassli, K. A. (2021). *Henry Mintzberg : om organisasjon, strategi og ledelse*. Cappelen Damm akademisk.
- Hammerlin, Y. & Rokkan, T. (2012). Vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen: Sluttrapport 2004-2010: mørketall (KRUS Rapport nr. 1/2012). KRUS_
- <http://hdl.handle.net/11250/160572>

- Hetland, H. & Hetland, J. (2021). Basale psykologiske behov i arbeidslivet: autonomi, kompetanse og tilhørighet. I S. Einarsen & A. Skogstad (Red.) *Det gode arbeidsmiljø: krav og utfordringer*, 3 utg. Fagbokforlaget.
- Holmes, S., & MacInnes, D. (2003). Contributors to stress among prison service staff. *The British Journal of Forensic Practice*, 5(2), 16-24.
<https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/14636646200300010/full/html>
- Hope, O. (2015). *Mellomlederen*, 1 utg. Gyldendal Akademisk.
- Haavik, M. & Toven, S. (2020). *Ivaretakelse av hjelpere*, 1 utg. Universitetsforlaget.
- Isdal, P. (2022) *Smittet av vold* (4 utg). Fagbokforlaget.
- Jacobsen & Thorsvik. (2019). *Hvordan organisasjonen fungerer*, 5 utg. Fagbokforlaget.
- Johannessen. A, Tuft. P. A, & Christoffersen. L. (2021). *Samfunnsvitenskapelig metode*. Abstrakt forlag.
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse*, 5. utg. Fagbokforl.
- Kriminalomsorgen (2021). *Årsrapport 2020. Kriminalomsorgsdirektoratet*.
[Årsrapport+2020+-+samlet2 \(5\).pdf](#)
- Kriminalomsorgen (2022). *Årsrapport 2021. Kriminalomsorgsdirektoratet*.
[Kriminalomsorgen+årsrapport+2021+m.+vedlegg \(6\).pdf](#)
<https://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/5011968.823.ljwkp7uzm>
- Krogh, T. (2014). *Hermeneutikk: om å forstå og fortolke*, 2. utg. Gyldendal akademisk.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2019). *Det Kvalitative forskningsintervju*, 3 utg. (Vol. 5). Gyldendal Akademisk.
- Larsen, B. Ø., Pejtersen, J. H., Bom, L. H., Hansen, H., Berger, N. P., Jørgensen, T. S., & Barkholt, K. (2020). Psykiske belastningsreaksjoner hos polititjenestemænd og fængselsbetjente. VIVE–Viden til Velfærd, Det Nationale Forsknings og Analysecenter for Velfærd.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitativ Forskningsmetode for Medisin og Helsefag*, 4 utg. Universitetsforlaget.
- Nordby. H. (2012). *Etiske dilemmaer i helse og omsorgsarbeid*, 1 utg. Gyldendal akademisk.
- Nytrøen, I. (2019). Bruken av isolasjon i fengsel. Rua, M. & Smith, P.S. (Red). *Isolasjon, et fengsel i fengslet*, 1 utg. Cappelen Damm akademisk.

- Nytrøen, I. (2021). Krav og forventninger til en fengselsbetjent. Snertingdal, M. I. & Nymo, K. (Red). *Jeg skal bli fengselsbetjent, 1 utg.* Fagbokforlaget.
- Olsen, O. K, Johnsen, B. H, & Eid, J. (2022). *Operativ psykologi.* Fagbokforlaget, 1 utgave.
- Ose, S. & Busch, H. J. (2020). *Hms i offentlig sektor, 1 utg.* Gyldendal.
- Politidirektoratet (2007). *Politiets beredskapssystem del 1 (PBS). Håndbok i krisehåndtering.* POD publikasjonsnummer 2007:4.
- Rasborg, K. (2013). «Socialkonstruktivismen i klassisk og moderne sosiologi». I.L. Fuglesang, P. Bitsch Olsen og K. Rasborg (Red). *Vitenskapsteori i samfundsvitenskapene, 3 utg.*
- Revolv, M. K. (2015). *Innsattes levekår 2014. Før, under og etter soning.* (rapport 47/2015). Oslo: Statistisk sentralbyrå.
- Riksrevisjonen. (2022). *Riksrevisjonens undersøkelse av helse-, opplærings- og velferdstjenester til innsatte i fengsel.* Dokument 3:4 (2022-2023). <https://riksrevisjonen.no/rapporter-mappe/no-2022-2023/undersokelse-av-helseopplarings-og-velferdstjenester-til-innsatte-i-fengsel/>
- Risan, P. & Skoglund, T. (2013). *Psykologi i operativ tjeneste, 1 utg.* Gyldendal akademisk.
- Rosenquist, R. (2020). Ivaretagelse og oppfølging av innsatte med psykiske lidelser. I K.G Westrheim & H.M. K Eide (red.), *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge* (s. 206-224) Fagbokforlaget.
- Sivilombudet (2022). *Selvord og selvmordsforsøk i fengsel.* https://www.sivilombudet.no/wp-content/uploads/2023/03/Rapport_Selvord_i_fengsel.pdf
- Skilbrei, M.-L. (2019). *Kvalitative metoder: planlegging, gjennomføring og etisk refleksjon* (1.utg.). Fagbokforlaget.
- Snertingdal, M. I. & Nymo, K. (2021). *Jeg skal bli fengselsbetjent, 1 utg.* Fagbokforlaget.
- Storvik, B.L., (2022). *Straffegjennomføring, 4 utg.* Cappelen damm akademisk
- Straffegjennomføringsloven (2005). *Lov om gjennomføring av straff mv.* (LOV-2001-05-18-21). <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2001-05-18-21>
- Teigland, M., (2020). *Psykiske lidelser i fengsel, 1 utg.* Fagbokforlaget.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse, 5 utg.* Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis, 4. utg.* Gyldendal akademisk.
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: design and methods* (Vol. 5th ed.). Sage Publications
- Virksomhetsstrategien for Kriminalomsorgen 2021-2026 https://www.kriminalomsorgen.no/getfile.php/4862428.823.zqkqmmtukkkwla/KDI_strategibr osjyre%2B2021-2026_FERDIG.pdf

Westrheim, K. G., & Eide, H. M. K. (2019). *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge, 1 utg.* Fagbokforlaget.

World Health Organization (2018). *The international classification of disease (ICD-11)*. Geneve: World Health Organization.

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer
288719

Vurderingstype
Standard

Dato
21.11.2022

Prosjekttittel

Hvordan påvirkes det psykososiale arbeidsmiljøet av å jobbe i et spenningsfelt mellom omsorg og kontroll?

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høyskole / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag Oslo

Prosjektansvarlig

Annika Bodemar

Student

Ingebjørg Nytrøen

Prosjektperiode

01.09.2022 - 14.05.2023

Kategorier personopplysninger

Alminnelige

Lovlig grunnlag

Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 14.05.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Personverntjenester har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

Personverntjenester har nå vurdert den planlagte behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at behandlingen er lovlig, hvis den gjennomføres slik den er beskrevet i meldeskjemaet med dialog og vedlegg.

VIKTIG INFORMASJON TIL DEG

Du må lagre, sende og sikre dataene i tråd med retningslinjene til din institusjon. Dette betyr at du må bruke leverandører for spørreskjema, skylagring, videosamtale o.l. som institusjonen din har avtale med. Vi gir generelle råd rundt dette, men det er institusjonens egne retningslinjer for informasjonssikkerhet som gjelder.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på "Del prosjekt" i meldeskjemaet. Om prosjektansvarlig ikke svarer på invitasjonen innen en uke må han/hun inviteres på nytt.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 14.05.2023.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen

formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke

viderebehandles til nye uforenlige formål

dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet

lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20).

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1 f) og sikkerhet (art. 32).

Ved bruk av databehandler (spørreskjemalerverandør, skylagring, videosamtale o.l.) må behandlingen oppfylle kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29. Bruk leverandører som din institusjon har avtale med.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fyll-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp underveis (hvert annet år) og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Kontaktperson hos oss: Anne Lene L. Nymoen

Lykke til med prosjektet!

Vedlegg 2 Godkjenning fra kriminalomsorgen



Kriminalomsorgen region øst

Ingebjørg Nytrøen

Deres ref:

Vår ref:
202200292-52

Dato:
20.02.2023

SVAR PÅ SØKNAD OM FORSKNING

Vi viser til søknad med vedlegg mottatt 29.11.22 om tillatelse til å gjennomføre forskning ved Ravneberget fengsel. Søknaden er fremsatt av Ingebjørg Nytrøen masterstudent ved VID.

Problemstillingen som ønskes undersøkt er: Hvordan påvirkes det psykososiale arbeidsmiljøet av å jobbe i et spenningsfelt mellom omsorg og kontroll?

Regelverk

Kriminalomsorgens adgang til å behandle søknader om forskning reguleres av Rundskriv G-2007-7 fra Justis- og politidepartementet, Retningslinjer for behandling av søknader om forskning i kriminalomsorgen.

Det følger av retningslinjer at regionalt nivå i kriminalomsorgen er ansvarlig for å avgjøre søknader om adgang til å rekruttere innsatte/domfelte og tilsatte til forskningsprosjekter og for å behandle søknader om bruk av taushetsbelagte opplysninger fra kriminalomsorgen til forskning hvor det kreves dispensasjon fra taushetsplikten. Alle søknader om forskning skal vurderes individuelt. Hvis søknaden ikke anses å tilfredsstillende krav som er skissert i retningslinjene, må det innhentes nødvendig tilleggsdokumentasjon, jf. retningslinjene pkt. 5 – individuell vurdering.

Lokalt nivå skal få mulighet til å uttale seg om søknaden. De skal vurdere om de har kapasitet til å ta imot forskeren, om prosjektet er praktisk gjennomførbart og sikkerhetsmessig forsvarlig, jf. retningslinjene pkt. 1 – vurdering av lokalt nivå. Søknaden kan avslås av etiske, sikkerhetsmessige eller kapasitetsmessige årsaker, jf. retningslinjene pkt. 8 - avslag.

Tilgang til forskning i kriminalomsorgen bør i hovedsak gis i prioritert rekkefølge til forskningsinstitusjoner, til doktorgrads- og masterstudenter. I følge retningslinjene kan bachelorstudenter få tilgang til å innhente data i Kriminalomsorgen hvis søknaden anses å tilfredsstillende krav som er skissert i retningslinjene og hvis kapasiteten tillater det.

Vedtak

Kriminalomsorgen region øst

Postadresse:
Postboks 694
4302 Sandnes

Besøksadresse:
Solheimsgata 21, 2000
Lillestrøm

Telefon: 21 53 73 00
Telefaks:
Org.nr: 982 349 419

Saksbehandler:
Hege Kongerud
E-post: postmottak-
8100@kriminalomsorg.no

Søknaden innvilges. Prosjektet anses for å være relevant for kriminalomsorgen, og oppfyller kriteriene i Rundskriv G-2007-7. Problemstillingen som det søkes forsket på er et tema som kriminalomsorgen er opptatt av å få ny kunnskap om og det vurderes å ville gi etaten og samfunnet for øvrig informasjon og ny kunnskap. Søknaden er utformet i tråd med de krav som stilles til forskning i kriminalomsorgen, jfr. Retningslinjer for behandling av søknader om forskning. Det er ikke behov for å gi dispensasjon fra taushetsplikten da deltakelse forutsetter samtykke i alle ledd.

Krav til forskeren

Forskningen skal gjennomføres på en forsvarlig måte og de ansatte og innsatte/domfelte skal ikke utsettes for personlige belastninger. Forskeren skal fremlegge bakgrunnsmateriale og informere enheten ut ifra behov. Forskeren skal forholde seg til den enkelte enhets sikkerhetsmessige instruksjoner. Enhetene vil kunne innhente opplysninger om forskerensandel. Dersom forsker ønsker å ta i bruk andre spørreskjema eller belyse andre problemstillinger enn det som er godkjent må det fremlegges ny søknad til Kriminalomsorgen region øst for godkjenning.

Forskerens taushetsplikt

Opplysninger forskeren blir gjort kjent med kan være undergitt taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13. Forskeren er undergitt taushetsplikt, jf. forvaltningsloven § 13 c. Av § 13 e følger at forskeren plikter å hindre andre i å få tilgang til eller kjennskap til opplysningene. Overtredelse av bestemmelser om taushetsplikt er straffbart, jf. Straffeloven § 121. Behandling av personopplysninger reguleres av lov om personopplysninger (LOV 2000-04-14 nr. 13) med tilhørende forskrift (FOR 2000-12-15 nr. 1265), og forskningsprosjekter er særlig omtalt i § 7-27 i forskrift til personopplysningsloven. Det er et vilkår at forsker undertegner en taushetserklæring med henvisning til bestemmelsene ovenfor. Slik erklæring utarbeides av den enhet der forskningen skal gjennomføres.

Oppbevaring av materiale

Forskeren skal påse at innsamlet materiale blir oppbevart på en forsvarlig måte, og at det foretas anonymisering av personidentifiserbare opplysninger ved eventuell publikasjon. Innsamlet materiale som inneholder personidentifiserbare data, skal makuleres så snart undersøkelsen er avsluttet. Dersom det skal gjøres unntak fra denne hovedregel, må det godkjennes av Datatilsynet.

Rapportering

Vi ber om at kopi av den ferdige studien sendes Kriminalomsorgen region øst, Kriminalomsorgens høyskole og utdanningscenter (KRUS) og Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI).

Klageadgang

Dette vedtaket kan påklages til Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI), jf. forvaltningsloven § 28. En eventuell klage sendes til Kriminalomsorgen region øst, innen 3 uker fra vedtaket er mottatt.

Med hilsen

Brit Kari Kirkeeide
ass. regiondirektør

Hege Kongerud
seniorrådgiver

Informasjon og samtykkeerklæring om deltakelse i casestudie

Tema: Psykososial arbeidsmiljø i et høyt spenningsforhold mellom omsorg og kontroll.

Dette er et spørsmål til deg, som leder eller fengselsbetjent, om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke hvilke hendelser og belastninger du opplever og hvordan du opplever at oppfølgingen av psykososialt arbeidsmiljø i kriminalomsorgen fungerer.

Formål

I denne masteroppgaven i verdibasert ledelse ønsker jeg å skrive en case studie innenfor rammene av dette studieemnet. Jeg jobber til daglig i kriminalomsorgen, og jeg har derfor et ønske om å knytte denne undersøkelsen opp mot noe som kan være nyttig for hele kriminalomsorgen og andre virksomheter hvor mennesker jobber med mennesker.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

VID, vitenskapelige høgskole og undertegnede er ansvarlig for prosjektet.

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter, som er min arbeidsgiver, er også informert og inkludert i prosjektet. Annika Bodmar er min tildelte veileder fra VID.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du jobber som leder eller fengselsbetjent på en enhet som jeg ønsker å forske på, samtidig som jeg mener du innehar nødvendig erfaring og kompetanse på temaer i undersøkelsen. Som fengselsbetjent ønsker jeg å observere deg gjennom feltarbeid, og gjennomføre kortere eller lengre samtaler med deg i løpet av en begrenset periode. Samtaler/intervjuer kan bli gjennomført individuelt eller i mindre grupper hvor alle har samtykket til det. Dette kan være samtaler om din erfaring og kompetanse, utfordringer, belastninger og hendelser som skjer.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du samtykker til å delta i prosjektet, innebærer det at du stiller opp i et individuelt dybdeintervju. Det blir satt av 60-90 minutter til intervjuet og alle intervju blir tatt opp på bånd hvis du tillater det. Alle opplysninger anonymiseres fortløpende i en skriftlig tekst. Du trenger ikke stille forberedt til et intervju, men det er fint hvis du har reflektert litt over noen av temaene i undersøkelsen på forhånd. I intervjuet vil det bli stilt spørsmål rundt temaene HMS, arbeidsmiljø, psykososialt arbeidsmiljø, utfordringer, stress og belastninger.

Som følge av temaet, vil enkelte spørsmål kunne oppfattes som personlige og fortrolige. Deltakelse i dette intervjuet er frivillig, og du kan når som helst avslutte intervjuet om du ønsker det. Data fra intervjuet vil anonymiseres.

Under observasjon og gjennom samtaler med fengselsbetjenter vil jeg ikke bruke lydopptaker av hensyn til personvernloven. Jeg vil her ta feltnotater og ta skriftlige notater fra samtalene vi har underveis. Du vil få anledning til å lese gjennom disse for å korrigere eventuelle feil siteringer, unøyaktigheter eller misforståelser eller om du bare ønsker å trekke tilbake svar. Det er kun meg som student og eventuelt veileder Bodemar som behandler informasjonen og besvarelse fra dette intervjuet. Samtlige opplysninger behandles konfidensielt og eventuelt informasjon som kan identifisere deg eller andre personer vil vaskes/anonymiseres som en del av transkribering/datasortering i ettertid. Eventuell informasjon som kan spores tilbake til deg gjennom mail, samtykke o.l vil bli destruert etter at oppgaven er sensurert. Ettersom kriminalomsorgen er en liten etat må du likevel være oppmerksom på at noen ansatte internt i kriminalomsorgen vil kunne ha en oppfatning av hvem du er.

Du vil kunne få anledning til å lese oppgaven etter ferdigstilling som forventes medio mai 2023.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun jeg som vil ha tilgang på opplysningene.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrige data.
- Min veileder ved VID, vitenskapelige høgskole, Annika Bodmar, vil ha tilgang på svarene fra intervjuene og mine feltnotater og notater fra samtaler.
- Alle opplysninger om deltakere og enheter vil anonymiseres fortløpende, og deltakere skal ikke kunne gjenkjennes i besvarelsen. Det er kun relevante sammenhenger og funn for problemstilling som vil bli publisert.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres fortløpende. Etter planen skal prosjektet avsluttes/oppgaven være godkjent i juni 2023, da vil personopplysninger og lydopptakene slettes.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- VID, vitenskapelige høgskole ved Annika Bodemar, annikab@nih.no
- Student: Ingebjørg Nytrøen, student. ingebjorg.nytroen@krus.no

Vårt personvernombud: personvernombud@vid.no

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Annika Bodmar
(Forsker/veileder)

Ingebjørg Nytrøen
(Masterkandidat)

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet: «Hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet påvirkes av å jobbe i et spenningsfelt mellom omsorg og kontroll».

og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til følgende:

- Å delta på dybdeintervju som blir tatt opp på båndopptaker.

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet i primo mai 2023.

Elektronisk bekreftelse fra prosjektdeltaker:

(fylles ut og returneres til student)

Fornavn:

Etternavn:

Dato:

(Signert av prosjektdeltaker)

Vedlegg 4 Intervjuguider

INTERVJUGUIDE FENGSELSLEDER

Innledning:

Kan du si litt om deg selv, din bakgrunn og nåværende stilling?

Hvor lenge har du jobbet i kriminalomsorgen?

Hvordan vil du beskrive dagens kriminalomsorg og utviklingen de 5 siste årene?

Har du erfaring som nærmeste leder til fengselsbetjenter eller å jobbe direkte mot innsatte?

Hoved del:

Kan du beskrive din opplevelse av arbeidsmiljøet på din enhet?

Hvordan forstår du det psykososiale arbeidsmiljøet på din enhet?

Kan du fortelle litt om HMS arbeidet på din enhet?

Hvordan er fokuset på det psykososiale arbeidsmiljøet på din enhet?

Hvem har ansvar for å ivareta det psykososiale arbeidsmiljøet på din enhet?

Hvilke regler, føringer, krav, og retningslinjer ligger til grunn for oppfølgingen?

Hvilke stillinger ivaretar dette og hva slags og hvilke konkrete tiltak har dere?

Har du kjennskap til hvilke utfordringer og belastninger de ansatte på avdelinger med innsatte har?

Kan du si noe om dette og eventuell statistikk på negative hendelser?

Har dere instruksjoner på oppfølging i gitte situasjoner? Hva og/eller hvilke?

Hvilken kompetanse kreves for å være mellomleder?

Hvilken opplæring får de i å følge opp det psykososiale arbeidsmiljøet?

Hva er det ideelle situasjonen for god oppfølging av psykososialt arbeidsmiljø og hva er den faktiske situasjonen. Hvilke prioriteringer blir gjort?

Avslutning:

Hva tenker du om fremtiden til kriminalomsorgen med tanke på de belastninger og stress de utsettes for?

Eventuelle andre spørsmål som kommer frem i selve intervjuet.

INTERVJUGUIDE LEDERE

Innledning:

Kan du si litt om deg selv, din bakgrunn og nåværende stilling?

Hvor lenge har du jobbet i kriminalomsorgen og kan du si litt om dine opplevelser og erfaringer?

Hvordan vil du beskrive dagens kriminalomsorg og utviklingen de 5 siste årene?

Hvilke tanker gjør du deg når vi snakker om kriminalomsorgen, hva bekymrer deg?

Hoved del:

Når startet du og hvilken opplæring har du fått?

Kan du si litt om dine arbeidsoppgaver?

Hvordan opplever du arbeidsmiljøet på din enhet og din avdeling?

Hvilket fokus har du i din stilling?

Har du kjennskap til HMS arbeidet som foregår på enheten og hva det innebærer?

Hvilke tanker gjør du deg når vi snakker om psykososialt arbeidsmiljø?

Hvilke utfordringer har du i din arbeidshverdag?

Hvordan ser en hverdag ut for dine ansatte på avdelingen?

Hvilke utfordringer opplever de ansatte?

Hva opplever tror du de som jobber direkte med innsatte opplever som slitsomt og belastende?

Hvilken oppfølging fengselsbetjenter etter hendelser? Er det delt inn i nivåer etter alvorsgrad? Hvordan?

Hvilken annen type oppfølging gir dere?

Hva tenker du det gjør det med ansatte å være i et slikt yrke? Har du egne erfaringer du vil dele?

Hvordan er situasjonen med tanke på oppfølgingen nå, og eventuelt senere?

Har du noen bekymringer knyttet til kriminalomsorgen?

Hva er det beste med jobben og hva er det mest utfordrende?

Avslutning:

Hva tenker du om fremtiden til kriminalomsorgen med tanke på de belastninger og stress de utsettes for?

Eventuelle andre spørsmål som kommer frem i løpet av selve intervjuet

INTERVJUGUIDE/SAMTALE MED FENGSELSBETJENTER

Kan du si litt om deg selv, din bakgrunn og nåværende stilling?

Hvor du si litt om din arbeidserfaring fra kriminalomsorgen?

Hvordan vil du beskrive rollen som fengselsbetjent?

Kan du si litt om dine arbeidsoppgaver?

Hvordan opplever du arbeidsmiljøet på din enhet og din avdeling?

Hvilke tanker gjør du deg når vi snakker om psykososialt arbeidsmiljø, og hvordan opplever du det på avdelingen du jobber?

Hvilke utfordringer har du i din arbeidshverdag?

Har du opplevd vold, trusler eller andre negative episoder du ønsker å dele?

Hvordan har du opplevd at oppfølgingen har vært av nærmeste leder?

Kan du fortelle litt om hva du opplever som utfordrende og belastende i yrket?

Hva tror du dette yrket gjør det med deg og andre ansatte over tid?

Hva er det beste med jobben og hva er det mest utfordrende?

Hva tenker du om fremtiden til kriminalomsorgen med tanke på de hendelser og belastninger du og andre ansatte utsettes for?

Eventuelle andre spørsmål som kommer frem i løpet av selve intervjuet.