

Skydds- ombuden larmar



En rapport
om läget inom
Kriminalvården

Seko – Service- och kommunikationsfacket 2025

Författare: Emilia Wikström Melin.

Fotografier: Pelle Lundberg.

Grafisk form: Jesper Weithz/Revoluform

Sammanfattning

Svensk kriminalvård befinner sig i en stark expanderingsfas samtidigt som läget är ansträngt för Kriminalvården och pressen på att den ska leverera är stor från både politik och samhälle. Det finns därmed ett stort behov av nya häktes- och anstaltsplatser samt att många tusen personer anställs under de kommande åren.

Utifrån den extrema situation som Kriminalvården befinner sig i, har Seko genomfört en undersökning bland skyddsombud inom Kriminalvården som är medlemmar i Seko. Svaren visar på en ansträngd arbetsmiljö där hot, våld, ensamarbete och otillåten påverkan är vardag.

- Drygt tre av fyra säger att de själva eller en kollega har blivit utsatt för hot av en klient under det senaste året. Nästan fyra av fem menar att hoten från klienter mot personal har ökat under det senaste året.
- Knappt hälften uppger att de själva eller en kollega har blivit utsatta för våld från en klient under det senaste året och drygt hälften menar att våldet har ökat under det senaste året.
- 87 procent säger att de själva eller kollegor har utsatts för försök till otillåten påverkan av en klient under det senaste året och 83 procent säger att förekomsten av otillåten påverkan har ökat under samma period.
- Konsekvenserna av den alltmer omfattande dubbelbeläggningen är många. 87 procent uppger att dubbelbeläggningen ökar risken för konflikter mellan klienter, 80 procent uppger att den ökar risken för konflikter mellan klienter och personal.

- 43 procent svarar att de själva eller någon kollega under det senaste året har arbetat ensam i situationer där ensamarbete inte ska förekomma enligt regler och föreskrifter. I de fall som ensamarbete förekommit uppger 71 procent att det inte har gjorts någon riskbedömning.
- Två av tre upplever att det finns en tystnadskultur på deras arbetsplats. Enligt 84 procent leder tystnadskulturen till en rädsla att säga vad man tycker till sin chef.

Utifrån det som presenteras i rapporten kräver Seko bland annat:

- Satsningar på personalen genom exempelvis bättre scheman, utbildning och kompetensutveckling.
- Stopp för allt klientnära ensamarbete.
- Enkelbeläggning ska vara normen.
- Satsningar på vård och behandling.
- Inga anstaltsplatser i utlandet.

Innehåll

Sammanfattning	3
Inledning	7
Metod	7
Nuläget inom Kriminalvården	8
Kriminalvårdens uppdrag	8
Platssituationen	8
Personalsituationen	8
Resultat	9
Hot, våld och otillåten påverkan är vardag	9
Dubbelbeläggnings konsekvenser	11
Ensamarbete utan riskbedömning	12
Tystnadskultur	13
Privatlivet påverkas	14
Arbetet som skyddsombud	15
Seko anser	16
Sekos krav på åtgärder	20
Noter	22



Inledning

Seko är det största fackförbundet inom Kriminalvården och organiserar drygt 5 000 personer, främst kriminalvårdare. Vi har under 15 års tid granskat arbetsmiljön inom Kriminalvården i flertalet rapporter. Vi har sett hur arbetsmiljön under denna period har blivit allt sämre och förekomsten av hot, våld och otillåten påverkan har ökat. Seko har varnat för konsekvenserna av den negativa utvecklingen och för krisen inom Kriminalvården men regering efter regering har inte tagit dessa varningssignaler på allvar.

I denna rapport har vi valt att fokusera på hur Sekos skyddsombud inom Kriminalvården ser på läget inom myndigheten.

Metod

Fältperioden för enkäten var 21 november–19 december 2024. Enkäten skickades ut via e-post till 254 skyddsombud inom Kriminalvården som också är Sekomedlemmar. Av dessa fullföljde 163 personer hela enkäten vilket ger en svarsfrekvens på 64 procent. De skyddsombud som hade mobilnummer registrerade fick också påminnelse om att svara på enkäten via sms. 85 procent av de som svarade arbetar dagligen med klientnära arbete.

Citaten som presenteras i resultatdelen är direkt tagna så som de svarande formulerade sig. Endast vissa korrekturfel har ändrats.

Nuläget inom Kriminalvården

Svensk kriminalvård befinner sig i en stor expanderingsfas. Det finns ett stort behov av nya häktes- och anstaltsplatser och många tusen personer behöver anställas under de kommande åren. Läget är ansträngt och pressen från politik och samhälle på att Kriminalvården ska leverera är stor.

Kriminalvårdens uppdrag

Kriminalvården ansvarar för häkten, fängelser och frivård. Deras uppdrag är att, tillsammans med andra rättsvårdande myndigheter som exempelvis polisen, minska brottsligheten och öka människors trygghet. I Kriminalvårdens uppdrag ligger att arbeta för att klienter inte ska återvända till kriminalitet den dag de har avtjänat sitt straff. För att lyckas att vända en persons kriminella livsstil ska Kriminalvården arbeta med rehabilitering, behandlingsprogram, utbildning och sysselsättning för de intagna.

Platssituationen

En stor expanderingsfas av antalet platser inom Kriminalvården pågår. Trots detta visar siffror i Kriminalvårdens senaste rapport om platser och beläggningsgrad inom myndigheten tydligt på att myndigheten inte har tillräcklig kapacitet för alla klienter.¹

Mellan december 2023 och december 2024 ökade det totala antalet häktesplatser från 3 037 till 3 624 platser. Av dessa ökade antalet fasta platser från 2 618 till 2 810 medan antalet beredskapsplatser² ökade från 357 till 735 och tillfälliga platser ökade från 62 till 80. Trots denna ökning av platser ökade beläggningsgraden på de fasta platserna från 116 till 118 procent. Den totala beläggningen (summan av fast, beredskaps- och tillfällig beläggning) gick ner något, från 100 till 92 procent.

På anstalterna ökade antalet platser totalt från 6 122 i december 2023 till 7 112 i december 2024. Fördelningen var att antalet fasta platser ökade från 4 875 till 5 112, beredskapsplatserna ökade

från 1 177 till 1 940 medan de tillfälliga platserna sjönk från 69 till 60. Beläggningsgraden på de fasta platserna ökade från 123 till 135 procent medan den totala beläggningen gick från 89 till 97 procent.

Många av Tidöregeringens aviserade reformer med påverkan på Kriminalvården är bara påbörjade och det finns aviserade reformer som ännu inte verkställts. Det finns därför inget som i dagsläget talar för att platsbehovet kommer att minska under de kommande tio åren, snarare fortsätta att öka. Kriminalvården uppskattar att antalet platser på häkten och anstalter ska tredubblas fram till 2034. Från ungefär 11 000 platser i dag till 29 000 år 2034.³

Personalsituationen

Kriminalvården kommer att ha ett stort behov av att rekrytera nya anställda under de kommande åren. Exakt hur stort rekryteringsbehovet kommer att vara är dock oklart. Enligt de uppskattningar som presenteras av Kriminalvården i deras kapacitetsrapport 2025–2034 kommer antalet anställda på häkten och anstalter behöva dubblas under den aktuella tioårsperioden. Detta ska ställs i förhållande till att antalet platser nästan beräknas tredubblas. Konsekvenser kommer alltså bli att personaltätheten minskar med uppemot 30 procent jämfört med i dag. Men det är inte bara inom häktes- och anstaltsverksamhet som personalbehovet kommer vara stort under de kommande åren. Det gäller även för frivården och Kriminalvårdens transportenhet. Inom dessa bedömer Kriminalvården att personalstyrkan även här kommer behöva dubblas jämfört med i dag.

Att rekryteringsbehovet på sikt är så stort kan ses som en konsekvens av dagens bristfälliga arbetsmiljö. För att lyckas attrahera all den nya arbetskraft som kommer behövas, måste Kriminalvården ses som en attraktiv arbetsgivare. Det handlar om att kunna erbjuda en rimlig lön men också att god arbetsmiljö, kompetensutveckling och möjligheter till återhämtning mellan arbetspass.

Resultat

Nedan följer en presentation av resultat från enkäten till Sekos skyddsombud inom Kriminalvården. Den statistik som presenteras kompletteras med citat från de svarande som ger en bild av hur de upplever sin verklighet inom Kriminalvården.

En diskussion kring svaren och vad Seko kräver utifrån det följer i delarna "Seko anser" och "Seko kräver". I detta kapitel är det skyddsombuden som har ordet.

Hot, våld och otillåten påverkan är vardag

Drygt tre av fyra säger att de själva eller en kollega har blivit utsatt för hot av en klient under det senaste året. Nästan fyra av fem menar att hoten från klienter mot personal har ökat under det senaste året.

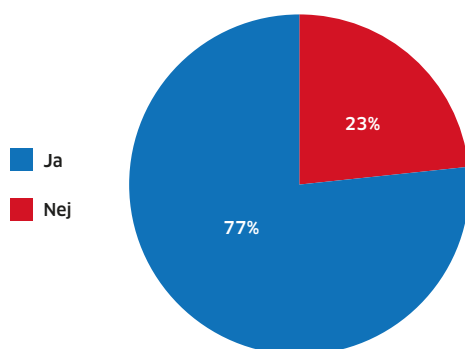
Knappt hälften uppger att de själva eller en kollega har blivit utsatta för våld från en klient

under det senaste året och drygt hälften menar att våldet har ökat under det senaste året.

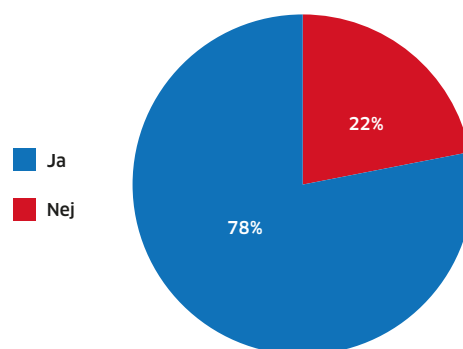
87 procent säger att de själva eller kollegor har utsatts för försök till otillåten påverkan av en klient under det senaste året och 83 procent säger att förekomsten av otillåten påverkan har ökat under samma period.

Hot

Har du eller någon av dina kollegor i arbetsgruppen utsatts för hot av en klient under det senaste året?

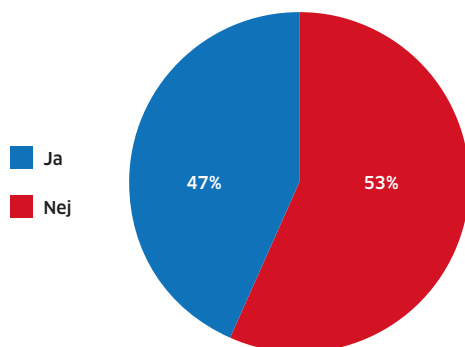


Anser du att förekomsten av hot från klienter mot personal har ökat under det senaste året?

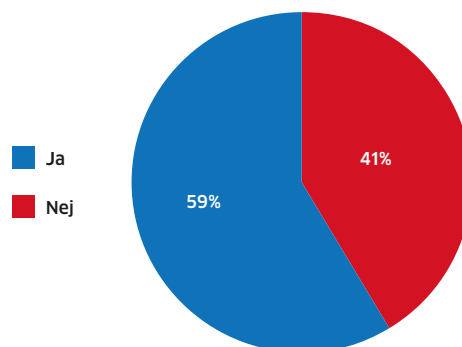


Våld

Har du eller någon av dina kollegor i arbetsgruppen utsatts för våld av en klient under det senaste året?

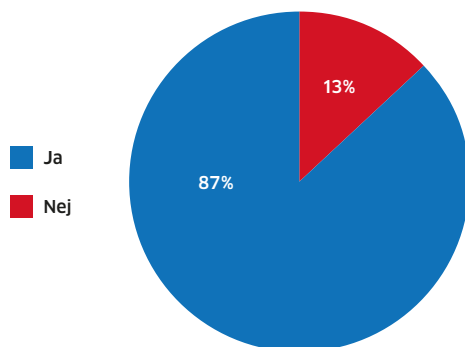


Anser du att förekomsten av våld från klienter mot personal har ökat under det senaste året?

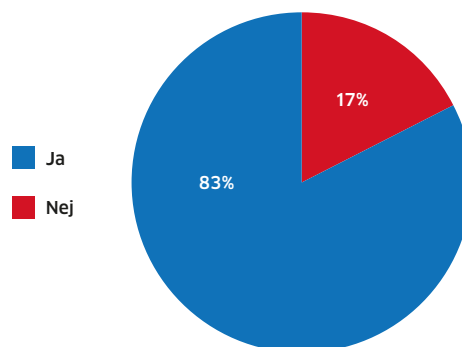


Otillåten påverkan

Har du eller någon av dina kollegor i arbetsgruppen utsatts för försök till otillåten påverkan av en klient under det senaste året?



Anser du att förekomsten av försök till otillåten påverkan från klienter mot personal har ökat under det senaste året?



Exempel från skyddsombuden

Med tanke på att vi inhyser fler klienter på samma yta som hälften borde vistas på är det som upplagt för problem. Att de sedan klassas ner i allt större utsträckning för tidigt spelar också en stor roll.⁵ För inte så länge sen såg cirkeln för dynamisk säkerhet annorlunda ut än vad den gör i dag. Bland annat rätt klient på rätt plats. Vi anställer också i såpass hög utsträckning och ger tillsvidareanställning för snabbt för att behovet är större än kvaliteten på arbetet. Vilket i sig medför större risker.

Det har under de senaste åren blivit mer våldsamt, både till följd av grövre och yngre häktade/kriminella men också på grund av tilltagande psykisk ohälsa och att kriminalvården får täcka upp för en psykiatrivård som havererat.

En kollega fick ett slag med knytnäve i ansiktet under året, uttalanden av direkt eller indirekt hotfull karaktär har ökat i antal och klienter försöker nu allt oftare att påverka beslut som att få telefontillstånd till en närstående godkänt, beläggning i enkelrum eller att få sysselsättning. Mycket beror på att vi nu har 90 % Klass 2-klienter på en Klass 3-anstalt.

Vi har haft intagna som varit verbalt hotfulla mot personal samt även kastat saker mot personal. Försök till otillåten påverkan tror jag är bredare än vad som uppmärksammas för att personalen inte är helt informerade om hur det kan se ut, att när intagna försöker få personal att springa deras ärende inte ses som otillåten påverkan utan mer en service.

Hot genom att säga vad personalen heter och att man (den intagne) kommer ut från häktet och kan ta reda på var personalen bor. Våld ofta vid ingripande pga. att den intagne ska förflyttas t ex till en isoleringscell.

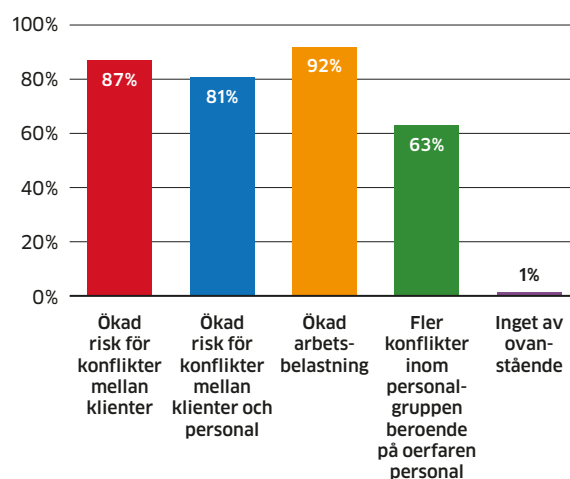
Ökningen av hot om våld, otillåten påverkan samt våld anser jag har en ökning under det senaste året, främst bland yngre klienter samt barn. Till exempel ser vi att klimatet för klienter med pro-kriminellt beteende eller kriminalitet

som livsstil har ett högre myndighetsförakt där tilliten till vårdarna tar lång tid att bygga upp och gör arbetet i dagsläget svårare med att bryta klienternas kriminella bana än vad det har varit tidigare med "äldre klienter" visst har förekomsten av likasinnade varit hög men som det uttrycker sig idag är annorlunda. Det är grövre brott och ett "tuffare" klienter som oftare uttrycker sig i hot om våld och otillåten påverkan samt försök till manipulation.

Dubbelbeläggningens konsekvenser

Konsekvenserna av den alltmer omfattande dubbelbeläggningen är många. 87 procent uppger att dubbelbeläggningen ökar risken för konflikter mellan klienter och 80 procent uppger att den ökar risken för konflikter mellan klienter och personal. 92 procent säger att en konsekvens av dubbelbeläggningen är en ökad arbetsbelastning och 63 procent menar att det skapar fler konflikter inom personalgruppen beroende på oerfaren personal. Endast 1 procent ser inga av de nämnda konsekvenserna.

Vilka konsekvenser ser du av den ökade dubbelbeläggningen inom Kriminalvården?



Exempel från skyddsombuden

Jag personligen känner sig väldigt utsatt när jag talas vid med två klienter i ett och samma rum då risken för våldsincidenter ökar. Detta gör att jag blir extra försiktig och spänd när det väl blir en konflikt då jag känner mig utsatt och otrygg. Det blir för mycket processer samtidigt att ha koll på.

När det bara är en klient är det lättare att ha fokus, känna sig trygg i sitt arbete och skapa en lugnare stämning. När de då väl händer något blir det mer lätthanterligt.

Nedskärning på personal och en större arbetsbelastning gör att stressnivåerna höjs vilket medför större risk för konflikter både i personalgrupperna och mellan klient och personal.

Arbetsbelastningen har ökat avsevärt då det har nästan dubblats antal klienter på avdelning.

Dubbelbeläggning i allt för trånga lokaler är vårt största problem. Klienterna får turas om att sitta i soffan eller i köket och de går på varandra hela dagarna. Det är ett rent under att inte fler tappar tålamodet och nattetid hinner mycket hända innan klienterna kan meddela oss om ett slagsmål på bostadsrum och vi hinner dit för att agera. Vi räknar med att dubbelbeläggningen kommer innebära dödsfall bland intagna och livsfarliga situationer för personal.

Fler klienter som inte kan omplaceras pga platsbrist är också en konsekvens av trycket på beläggningen. Vi har svårare att upprätthålla inre differentiering.

Med fler intagna på trånga bostadsrum och med lokaler som inte alltid är anpassade för kriminalvården ökar personalens arbetsbelastning och många säkerhetsrisker förekommer.

Ökad arbetsbelastning pga överbelastade lokaler och infrastruktur. Trängre miljöer ökar friktion mellan intagna, såväl som mellan intagna och personal. Hög personalomsättning, större mängd obeprövade nyanställda och sämre gallring vad gäller infiltrationsförsök i myndigheten. Enorma förluster vad gäller erfarenhet när rutinerad personal slutar. Inte tillräckligt med erfaren personal för att guida och bibehålla

god personalkultur leder till att arbetsgrupper i princip aldrig har förutsättningar att göra ett gott arbete, utan endast tillräckligt för att precis knappt klara minimikraven.

Utrymmet är samma för fler människor. Man måste få möjlighet att gå undan när man behöver. Får man inte det så exploderar man till slut.

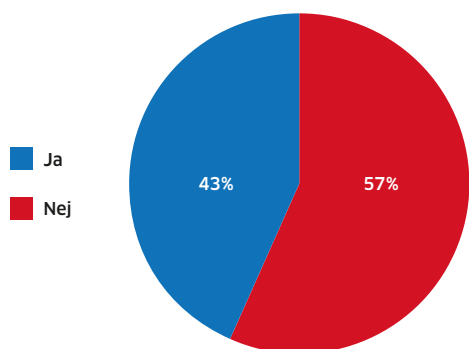
Ett konkret exempel på ökad arbetsbelastning är att avdelningarna ofta växer till det dubbla antalet klienter, men personalgruppen ökar inte, vilket innebär såväl dubbelt så mycket dokumentation som innehav, släpp och visitationer. Det man gör för att kunna mäkta med är att prioritera om och minska på det arbetet som för några år sedan var viktigt. Vi är även enade om på anstalten att vi har ett växande problem gällande konflikter i personalgrupper och har under året haft ett stort antal allvarliga sådana.

Ensamarbete utan riskbedömning

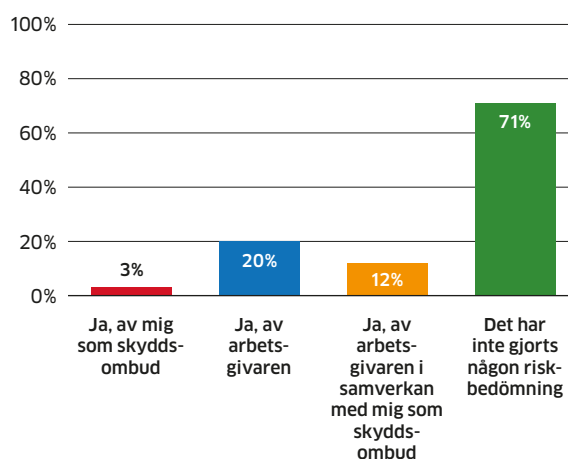
43 procent svarar att de själva eller någon kollega under det senaste året har arbetat ensam i situationer där ensamarbete inte ska förekomma enligt regler och föreskrifter. I de fall som ensamarbete förekommit uppger 71 procent att det inte har gjorts någon riskbedömning, 20 procent att

arbetsgivaren har gjort en riskbedömning, 12 procent att en riskbedömning har gjorts av arbetsgivaren i samverkan med skyddsombud och 3 procent att de som skyddsombud har gjort en riskbedömning.

Har du eller någon av dina kollegor i arbetsgruppen under det senaste året arbetat ensam i situationer där regler och föreskrifter säger att ensamarbete inte ska förekomma?



Om det har gjorts ensamarbete, har det då gjorts en riskbedömning och av vem?



Exempel från skyddsombuden

Klientsamtal sker ofta med bara en vårdare och klienten i rummet. Där saknas nästan alltid kameror.

Ensamarbete sker ofta och det handlar ibland om att effektivisera ett tungt arbete med stor börda.

Ensamarbete sker ofta/alltid som en snabb lösning i stunden, kan även vara initierad av arbetsgivaren. Nattpersonalen får ofta lösa moment på egen hand då personalgruppen är starkt minimerad.

När det blir stressigt tar medarbetare egna beslut titt som tätt. Tror inte att det är något någon vill, men tillfället och personalbristen kan göra att personal t ex slussar klienter ensamma.

Ensamarbete skett av klientnära personal utan att ha stöd av kollegor på samma våningsplan. Ingen riskbedömning har skett vid individuella tillfällen men riskbedömning görs generellt kring ensamarbete.

Pga många arbetsuppgifter där vårdare inte befinner sig på avdelning (släpp, slussning, möten, visitationer på andra avdelningar osv) kombinerat med den konstanta underbemanningen gör att ensamarbete har förekommit mer än vanligt sista tiden. Stunderna är förvisso korta, men de förekommer.

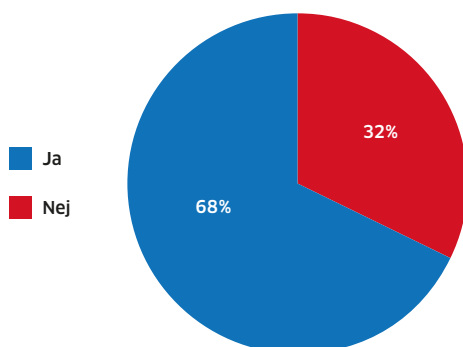
Jag har aldrig varit involverad i någon riskbedömning i min roll som skyddsombud när det gäller ensamarbete. Den situation som oroar är att ensamarbete verkar vara ganska vanligt i samband med isoleringsbrytande arbete, samtidigt som analysen uteblivit. Till exempel att de utrymmen som ibland används är inte ens utrustade med kameror.

Tystnadskultur

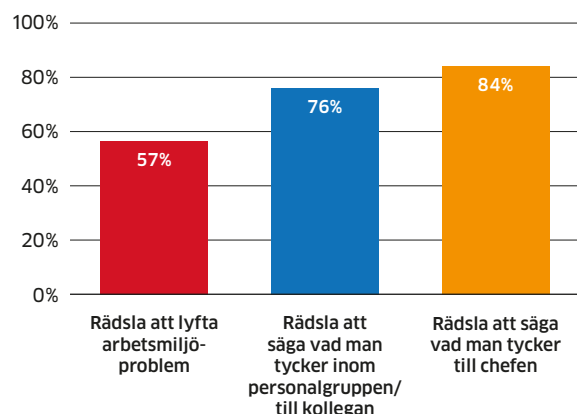
Två av tre upplever att det finns en tystnadskultur på deras arbetsplats. Enligt 84 procent leder tystnadskulturen till en rädsla att säga vad man tycker till sin chef. 76 procent uppgår

att tystnadskulturen leder till en rädsla att säga vad man tycker inom personalgruppen eller till kollegan och 57 procent säger att tystnadskulturen leder till en rädsla att lyfta arbetsmiljöproblem.

Upplever du att det finns en tystnadskultur på din arbetsplats?



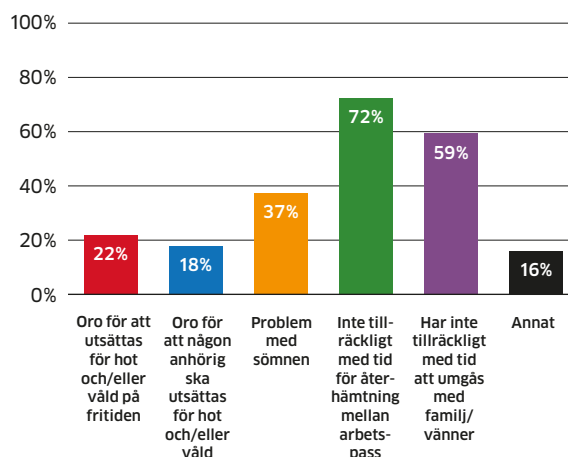
Om ja på frågan, vad ger tystnadskulturen för konsekvenser?



Privatlivet påverkas

Den ansträngda situationen inom Kriminalvården gör att de anställdas privatliv påverkas. Nästan tre av fyra upplever att de inte får tillräckligt med tid för återhämtning mellan arbetspass. Drygt 20 procent oroar sig för att utsättas för hot och/eller våld på sin fritid och knappt 20 procent oroar sig för att en anhörig ska utsättas. 37 procent menar att deras arbetssituation leder till sömnproblem.

Hur påverkar arbetssituationen privatlivet för dig och dina kollegor?



Exempel från skyddsombuden

Har ej påverkat mitt eget privatliv men har flertalet kollegor som är föräldrar till yngre barn som har uttryckt oro/missnöje med att dom vissa veckor (framför allt veckor dom jobbar helg) knappt har tid att umgås med sina barn.

Jag slutade sova helt i början av sommaren vilket ledde till en utbrändhet. Jag härleder mina hälsoproblem i direkt anslutning till min arbetsmiljö då det var långa pass med mycket ny personal och en kriminalvårdsinspektör som inte var okej med att jag som skyddsombud ville lära upp personalgruppen om otillåten påverkan. Jag bad om 5 minuter på eftermiddagsmöten men inte ens det var okej. Detta skapade en frustration hos mig och flera i arbetsgruppen som i sin tur ledde till ett dåligt mående just för att vi inte hade någon som helst makt att förändra vår situation på jobbet som ex jag psykiskt sätt led av.

Alla kollegor på golvet som jag har pratat med uttrycker när de börjar jobba i kriminalvården att "nu har du inget liv, välkommen till kriminalvården". Det känns som om att man är på jobbet hela tiden. För att en arbetstagare skall vara sitt bästa jag på arbetstiden så behöver också fritiden vara meningsfull och glädjefull. Om bara återhämtningstiden är att sova och äta så är ju inte fritiden positiv för återhämtning.

Ångest och oro pga tystnadskultur och hierarki, maktmissbruk.

Arbetstider är att vi ska jobba kl. 7–19, tre till fem dagar i veckan och vid något tillfälle sex dagar på en vecka, det innebär att jag inte har möjlighet till att vara en närvarande förälder i mina döttrars vardag. Hur ska jag kunna tillgodose deras behov av hjälp och stöd med läxor, kost och trygghet och en bra relation, då jag kommer hem en timma innan de går och lägger sig?

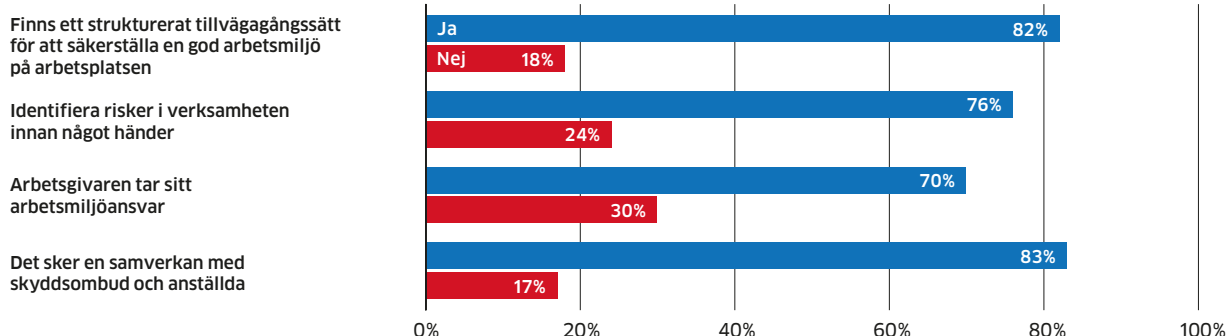
Vi haft klienter som har sökt upp personlig information om personal så som adress och liknande sedan har de avvikit vilket har skapat en oro för personalen.

Man kollar sig en extra gång över axeln när man är ute bland folk.

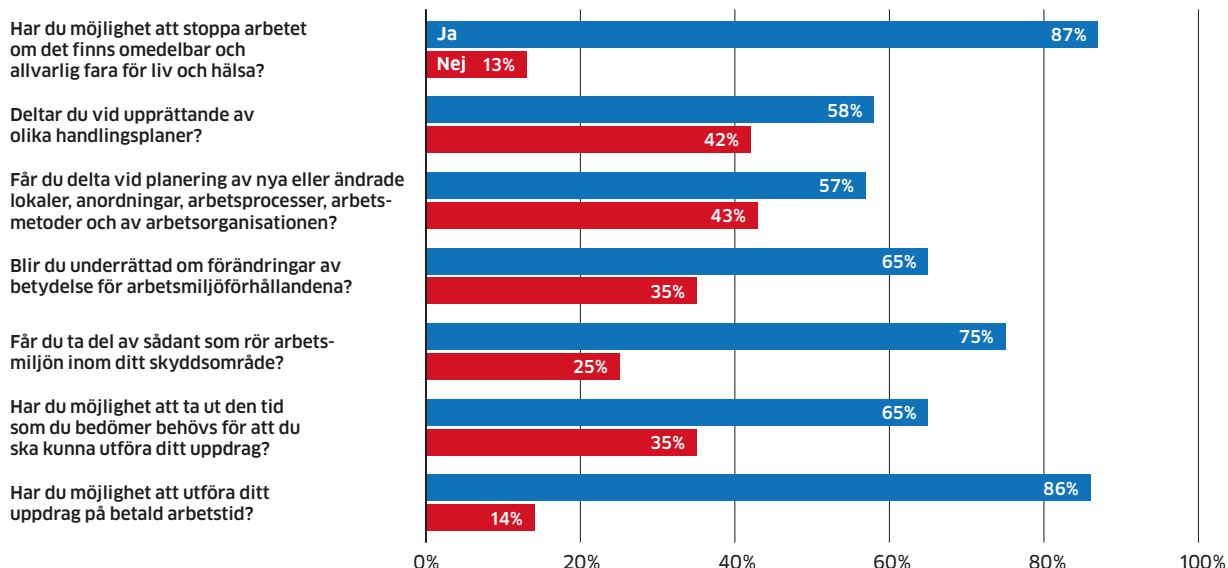
Händelser där personal märker av sitt arbete på fritiden har gjort att oron har ökat bland personal att något kan komma att hända dem eller anhörig. Den utvecklade gängtillhörigheten bland klienter är en oro bland personal.

Arbetet som skyddsombud

Anser du att följande uppfylls på din arbetsplats enligt kraven för ett systematiskt arbetsmiljöarbete?



Dina rättigheter som skyddsombud



Exempel från skyddsombuden

Kollegor känner rädsla att ta upp negativa saker eller säga ifrån pga repressalier från chefer. Bland annat den individuella lönesättningen ger chefer den möjligheten att straffa. Även motarbetande i andra delar förekommer för personer som hamnar i "onåd".

Ökad arbetsbelastning. Fler klienter på färre plats leder till ett försämrat uppdrag i vårdrollen – även en kraftig ökning av konflikter och hot. Ökat antal klienter och utbyggnad av kriminalvården ökar även behovet av personal. Den personal som rekryteras i dagens sänkta kravprofil har svårt att klara uppdraget och tryggheten i arbetet har starkt försvagats.

Att få tid till SO-arbetet kräver iofs att jag aktivt ber om tid.

Vi är en anstalt som inte bara har fått fler klienter pga överbeläggning. Vi står även inför en uppklassning.

Ledningen XXX involverar inte medarbetare eller skyddsombud i något arbetsmiljöarbete eller förändringar i rutiner etc. De arbetar inte heller enligt föreskriften om systematiskt arbetsmiljöarbete.

Det finns ingen värdighet i det vi gör längre, allt ska bara utökas och maximeras. Vi har redan växt ur våra kläder.

Får delta vid planering, men brukar dock få info om detta i sista sekunden. Problemet med det är att man tyvärr inte hunnit läsa på om vad som skall diskuteras.

Seko anser

Seko har under många år arbetat med att belysa arbetsmiljön för de anställda inom Kriminalvården. Resultatet av den undersökningen som Seko genomförde i december 2024 bland skyddsombud som är medlemmar i Seko visar att Kriminalvården fortsatt står inför enorma utmaningar. Från politiskt håll har det under de senaste åren varit viktigare att visa handling än att ta beslut som också är realistiska att genomföra utan att Kriminalvården kraschar. Seko ser en uppenbar risk att den ansträngda situationen inom Kriminalvården kommer att bli ännu värre under de kommande åren. Även om stora resurser har börjat tillföras till Kriminalvården räcker inte det för att platsutbyggnaden och personalförsörjningen ska kunna gå i samma takt som inflödet av nya intagna.

En akut platsbrist

Det finns inget som talar för att inflödet av nya klienter kommer att minska under de kommande åren. När flera delar av en allt hårdare kriminalpolitik blir verklighet kommer trycket på Kriminalvården att öka ytterligare. I Kriminalvårdens prognoser kommer det scenario som innebär det lägsta tillflöde ändå innebära en fördubbling av antalet intagna.

Dubbelbeläggning har blivit standard snarare än undantag på de flesta häkten och anstalter i Sverige. Seko menar att i takt med att Kriminalvårdens platskapacitet kommer öka måste målbilden vara att avveckla dubbelbeläggningen. När fler människor ska vistas på en oförändrad ytan kommer risken för konflikter, hot och våld att öka. Det leder också till en ökad arbetsbelastning för personalen.

Över 90 procent av de svarande i Sekos undersökning uppger att dubbelbeläggning leder till ökad arbetsbelastning. Brist på sysselsättning under dagtid för de intagna och att det blir allt vanligare att de intagna är inlåsta på sina rum 14 timmar i samband med dygnsvilan skapar också frustration och irritation i en grupp som ofta har





ett högt våldskapital i grunden. Det leder till en större utsatthet och en sämre arbetsmiljö för personalen. Spänningarna riskerar också att öka mellan intagna och personal men också mellan intagna och intagna. Knappt 90 procent av de svarande menar att dubbelbeläggningen leder till ökad risk för konflikter mellan intagna och 80 procent menar att risker för konflikter mellan intagna och personal ökar.

Fortsatt vanligt med hot, våld och ensamarbete

I den pressade situationen som Kriminalvården befinner sig i är det alarmerande att ensamarbete fortfarande är vanligt förekommande. Det kan handla om visitationer, slussning eller att det helt enkelt saknas tillräckligt med personal. Ensamarbete blir en för stunden enkel lösning för att hantera verksamheten utan att någon riskbedömning genomförs.

Riskerna för hot, våld och otillåten påverkan ökar vid ensamarbete genom att den enskilda kriminalvårdaren blir mer utsatt och inte har kollegor ifall en situation uppstår. Vid dubbelbeläggning kan en ensam kriminalvårdare befinna sig ensam i ett rum med två personer vilket ger ett automatiskt underläge om något skulle hända. Dubbelbeläggning i kombination med ensamarbete kan potentiellt leda till livsfarliga situationer i en miljö där hotbilden snabbt kan förändras och eskalera.

Resultatet i Sekos undersökning, som presenteras i kapitlet ovan, visar att redan idag uppger drygt tre av fyra att de eller en kollega har blivit utsatta för hot under det senaste året och nästan nio av tio har blivit utsatta för försök till otillåten påverkan. Runt 80 procent menar att både förekomsten av hot och otillåten påverkan har ökat under det senaste året. Knappt hälften av de svarande uppgav att de eller en kollega blivit utsatt för våld under det senaste året. Dessa resultat kan också sättas i relation till att 43 procent säger att det förekommer ensamarbete i

situationer där det inte ska göra det. Ensamarbete i sig, som tidigare konstaterats, ökar risken för att utsättas för hot, våld och otillåten påverkan.

Inga anstaltsplatser i utlandet

För att lösa den akuta platsbristen måste olika lösningar övervägas. Seko menar dock att hyra anstaltsplatser i utlandet inte är lösningen på platsbristen. Det är varken försvarbart ur ett ekonomiskt perspektiv eller utifrån hur Kriminalvårdens uppdrag är formulerat. Där till bör det vara en generell grundprincip att statlig verksamhet inte utlokaliseras till andra länder. Det handlar om rättssäkerhet men också om att förhindra att statliga verksamheter avyttras och bedrivs i privat regi. I dag är infiltration och otillåten påverkan en av de största utmaningar inom Kriminalvården och därför ska Kriminalvårdens arbete skötas av den svenska staten i Sverige. Som Seko ser det finns det andra alternativ som är bättre för att minska på platstrycket. Ett är att i större omfattning använda elektronisk övervakning genom fotboja. Fotboja skulle kunna vara ett bra alternativ för personer som döms till kortare fängelsestraff eller som en del av utslussningen. Seko ställde sig även positiva till förenklingar i plan och bygglagen i vårt remissvar till utredningen om en snabbare utbyggnad av anstalter och häkten.

Satsa på Kriminalvårdens viktigaste resurs – personalen

Att enbart lösa platsbristen kommer dock inte räcka för att Sverige ska få en fungerande kriminalvård. Minst lika viktigt är en god personalförsörjning. Kriminalvården måste ses som en attraktiv arbetsgivare, både för att locka till sig ny personal men även för att behålla den nuvarande. Det handlar om att få upp lönenivån, så att anställda ser att det finns möjlighet till en god löneutveckling inom Kriminalvården. Men det handlar också om att skapa förutsättningar för att kunna kombinera arbetsliv med privatliv och att få möjlighet till återhämtning mellan arbetspass. När personal mår bra och trivs på sitt arbete, ökar det också ofta motivationen att göra ett bättre arbete.

Tystnadskulturen måste en gång för alla brytas. Ingen anställd ska behöva känna rädsla över att

lyfta upp problem till chefer eller att diskutera aktuella frågor inom arbetsgruppen. När anställda inte vågar säga vad de tycker kan det också leda till att goda idéer aldrig kommer fram och att arbetsmoralen sjunker vilket blir negativt för utvecklingen av Kriminalvården.

En hög personalomsättning med många nyanställda kan skapa en osäkerhet i en arbetsgrupp och en känsla av ökad press på de som har arbetat längst. När försök till otillåten påverkan ökar inom Kriminalvården är det viktigt med tillit mellan de anställda och ett öppet klimat för att kunna lyfta incidenter.

Ett stort behov av utbildning och kompetensutveckling

Det är också viktigt att personalen inom Kriminalvården får grundutbildning och fortbildning för att bättre kunna möta intagna med olika bakgrunder och behov. Det kan handla om intagna med olika typer av neuropsykiatriska diagnoser och intagna med kopplingar till grov gängkriminalitet. Från och med 2026, när Kriminalvården ska bli ansvarig myndighet för ungdomsfängelser, kommer det även handla om barn. Även om Kriminalvården under de senaste åren har arbetat för att komma i kapp med utbildningsskulden sedan covidpandemin, finns det fortfarande en allt för stor andel utbildad personal inom myndigheten. Utbildad personal saknar av naturliga skäl kunskap om hur arbetet ska ske på ett säkert och korrekt sätt vilket kan påverka kulturen på en avdelning negativt då alla inte har samma förutsättningar och utgångspunkter i sitt arbete.

Men det är inte bara personalen på golvet som saknar rätt utbildning, det gäller även på chefsnivå. I takt med Kriminalvårdens expansion har behovet av att rekrytera nya chefer också ökat. Det är inte ovanligt att dessa nya chefer rekryteras externt med lite eller ingen kunskap om Kriminalvårdens verksamhet. Många chefer har kunskapsluckor och därmed skapas ett ledarskapsproblem som resulterar i en osäker och otrygg organisation.

Ge fackligt förtroendevalda och skyddsombud rätt förutsättningar

Seko vill också lyfta betydelsen av att både Kriminalvården involverar och har en löpande dialog med fackliga representanter och skyddsombud.

De befinner sig dagligen i verksamheten och ser vilka behov som finns. Ett högt antal nyanställda inom Kriminalvården leder också till många nya skyddsombud. Det är viktigt att arbetsgivaren tar sin del av ansvaret i att utbilda dessa. Utbildningen måste också vara anpassad och riktad till just skyddsombud och deras roll. Seko ser att de utbildningar som idag hålls ofta är för generella för att ge skyddsombuden den kunskap som de behöver i sitt uppdrag. Hela arbetsmiljön inom Kriminalvården kommer bli bättre med skyddsombud som är trygga i sin roll och som involveras av arbetsgivaren i arbetsmiljöarbetet.

Det är också viktigt att skyddsombuden har möjlighet att ta ut den tid som de behöver för att kunna utföra sitt uppdrag. Enligt Sekos undersökning är det bara 65 procent som idag upplever att de har den möjligheten.

Kriminalvården måste också bli bättre på att dela med sig av information till skyddsombuden. Av de skyddsombud som svarade på Sekos undersökning uppgav bara 75 procent att de får ta del av sådant som rör arbetsmiljön på sitt skyddsområde och bara 65 procent uppgav att de blir underlättade om förändringar med betydelse för arbetsmiljöförhållandena. Bara drygt hälften svarade att de får delta vid planering av förändringar rörande

lokaler, arbetsprocesser och arbetsorganisationen. Allt detta är områden som ett skyddsombud har rätt att involveras i enligt arbetsmiljölagen.

Ett långsiktigt förhållningssätt

Det pumpas idag in pengar till Kriminalvården från politiken. Främst riktar sig dessa på att skynda på utbyggandet av Kriminalvården och till att förbättra dess säkerhet. En betydligt mindre andel går till satsningar på personalen eller till behandling av och sysselsättning för de intagna.

Även om platsbristen idag är akut menar Seko att samhället och politiken redan nu behöver fundera på vilket skick som de som idag sitter på anstalt ska vara i den dag de släpps ut. Kriminalvården måste få resurser att arbeta med sitt vårdande och rehabiliterande uppdrag. Att intagna återfaller i brott innebär ytterligare kostnader för samhället och det skapar också en ökad otrygghet i samhället.

Det är dags att Kriminalvården får långsiktiga förutsättningar att klara sitt uppdrag – både gällande att upprätthålla säkerhet och trygghet samt till arbetet för att intagna inte ska återfalla i brottslighet.

Sekos krav på åtgärder

Få personal att stanna kvar inom Kriminalvården

- ❑ Kriminalvården måste arbeta aktivt med att bli en mer attraktiv arbetsgivare för att minska personalomsättningen och få anställda att stanna längre inom myndigheten.

Stopp för allt klientnära ensamarbete

- ❑ Det måste till en nolltolerans för klientnära ensamarbete. När fler intagna vistas på en oförändrad ytan och när dubbelbeläggning är det normala, ökar riskerna för personalen att utsättas för hot, våld och otillåten påverkan. I en sådan miljö kan ensamarbete leda till potentiellt livsfarliga situationer. En kriminalvårdare ska alltid, utan tekniska hjälpmedel, ha minst en kollega inom både *och synavstånd*.

Satsningar på utbildning och kompetensutveckling

- ❑ Kriminalvården måste både satsa på att nyanställda snabbt får gå sin grundutbildning och att alla anställda får tillgång till en kontinuerlig kompetensutveckling. Utbildad personal kan skapa osäkerhet och vara en säkerhetsrisk ute på en avdelning då de inte har fått full kunskap om hur arbetet ska utföras på ett korrekt och säkert sätt. Även chefer, framför allt de som rekryteras externt, måste få rätt utbildning för att förstå komplexiteten i Kriminalvårdens uppdrag.

Öppna upp för mer flexibla schemamodeller

- ❑ För att fler ska kunna ha ett hållbart arbetsliv som går att kombinera med ett privatliv bör Kriminalvården öppna

upp för mer flexibla schemamodeller. Ett alternativ kan vara att de anställda får önska arbetspass utifrån ett fastställt ramschema.

Bryt tystnadskulturen

- ❑ Anställda ska aldrig behöva vara rädda för bestraffning och reprimander när de larmar om arbetsmiljöproblem eller missförhållanden. Kriminalvården måste skapa en kultur med ett öppet klimat som är inlyssnade och tillåtande.

Inga anstaltsplatser i utlandet

- ❑ Kriminalvården är en statlig verksamhet och statliga verksamheter ska inte utlokaliseras eller outsourcas till andra länder. Det handlar om att kunna garantera en rättssäker och likvärdig myndighetsutövning.

Enkelbeläggning ska vara normen

- ❑ Dubbelbeläggning har blivit en metod för att lösa den akuta platsbristen inom Kriminalvården men det får inte bli en permanent lösning. I takt med att Kriminalvårdens platskapacitet ökar måste målbilden vara att avveckla dubbelbeläggningen.

Satsningar på vård och behandling

- ❑ Kriminalvården måste få resurser att lägga på sitt vårdande uppdrag. Det handlar om rehabilitering, behandling, utbildning och sysselsättning med syfte att vända en kriminell persons livsstil för att hen inte ska återfalla i kriminalitet. Kriminalvården ska inte vara en myndighet som enbart förvarar de intagna under tiden de avtjänar sina straff.



Noter

1. *Kriminalvårdens redovisning av platser, beläggning och inskrivna*, 2025-01-31
2. Beredskapsplatser avser platser för dubbelbeläggning. Tillfälliga platser avser platser som egentligen inte ska tjäna som bostadsrum.
3. *Kriminalvårdens kapacitetsrapport 2025-2034*.
4. *Kriminalvårdens kapacitetsrapport 2025-2034*.
5. Klienter som borde sitta på en anstalt med en viss säkerhetsklass, hamnar istället på en anstalt med lägre säkerhetsklass på grund av platsbristen.
6. <https://www.regeringen.se/contentassets/42cbf281dd8e4f6a93461b53e25f4bfd/seko-service--och-kommunikationsfacket.pdf>



Seko
Box 1105
111 81 Stockholm
seko@seko.se
www.seko.se