

En myndighet i förfall

En rapport om läget inom Statens institutionsstyrelse
februari 2019

Seko – Service- och kommunikationsfacket 2019

Författare: Emilia Wikström Melin

Omslagsfoto: Marcus Ericsson, TT

Grafisk form: Seko

Original: JINAB

INNEHÅLL

Sammanfattning.....	4
Ett alarmerande läge	7
Inledning	8
Om rapporten	8
Metod och urval	8
En myndighet i förfall.....	9
Vad är Statens institutionsstyrelses uppdrag?	9
En teoretisk ingång.....	9
No Power No Lose – en metod för att minska hot och våld	10
Att anmäla eller inte anmäla hot och våld	11
Lagen om psykiatrisk tvångsvård (LPT) – en lag i osynk med LVU och LVM.....	13
En mängd brister noterade vid inspektioner	13
Att använda sig av särskilda befogenheter	14
Svårigheter med utbildning och rätt kompetens.....	15
Resultat från Sekos medlemsundersökning....	16
Hot och våld är vardag inom SiS	16
Drogerna flödar i en miljö som ska vara drogfri	17
Ensamarbete – mer regel än undantag	18
Administrativt arbete och underbemanning minskar kontakten med klienterna	18
Erfarenheter av suicid och/eller suicidförsök.....	19
Nöjda eller missnöjda med arbetsmiljön?	20
Utbildning och kompetensutvecklingens vara eller icke-vara	21
Analys och slutsatser.....	22
Sekos krav	24
Referenser	25
Bilaga 1 – Medlemsundersökning.....	26
Bilaga 2 – Frisvar	36

Sammanfattning

En myndighet i förfall

Statens Institutionsstyrelse (SiS) och dess uppdrag får ses som okänt för allmänheten. Verksamheten har traditionellt sällan lyfts i media eller i det politiska samtalet. SiS:s uppdrag är att ”ansvarar för individuellt anpassad tvångsvård och behandling av ungdomar med allvarliga psykosociala problem och vuxna med missbruksproblem” Myndighetens uppdrag är att skapa förutsättningar för klienterna att leva ett liv utan missbruk eller kriminalitet. Verksamheten är uppdelad i tre grenar: Vård av unga (LVU), missbruksvård av vuxna (LVM) samt sluten ungdomsvård.

Hot och våld är vardag inom SiS, trots det är det endast ett fåtal av de allvarliga incidenterna som anmäls till polis och till Arbetsmiljöverket. Toleransnivå för vad som accepteras av personalen ökar hela tiden och de tvingas dagligen välja mellan sin egen säkerhet och att kunna ge klienterna en så god vård som möjligt. Personalen som arbetar på SiS hem har enligt lag rätt att använda så kallade särskilda befogenheter. De särskilda befogenheterna ska utföras i enlighet med proportionalitetsprincipen, alltså inskränkningarna för individen ska stå i proportion med vad som är nödvändigt för att uppnå syftet av åtgärden. SiS använder sig av en metod som heter No Power No Lose för att förebygga och hantera konflikter. I den ligger fokus bland annat på att det är skillnad mellan att kortsiktigt hantera ett våldsamt beteende och på att hitta långsiktiga strategier för beteendeförändringar.

Idag finns det ett glapp mellan den vård som SiS är ansvariga för och den psykiatriska tvångsvården. Detta trots att det idag finns god kunskap om att missbruk och psykiatrisk ohälsa kan hänga ihop med varandra. Det är känt att personer med psykisk ohälsa som ångest, tvångssyndrom men även med neuropsykiatriska tillstånd som ADHD och autism kan självmedicinera med alkohol och narkotika.

Den största yrkesgruppen inom SiS är behandlingsassistenter. Dock har SiS under en lång period haft svårt att rekrytera personal med rätt utbildning. Det har med tiden gjort det nästan omöjligt för myndigheten att upprätthålla utbildningskraven vilket gör att många av de som idag arbetar som behand-

lingsassistenter saknar den kompetens som egentligen krävs för att få arbeta på en institution.

Resultat från medlemsundersökning

Under november 2018 genomförde Seko en undersökning bland förbundets medlemmar inom SiS för att få veta mer om deras arbetsmiljö. Resultatet är en skrämmande läsning.

På frågan i vilken utsträckning det förekommer hot på de svarandes arbetsplats uppgav 65 procent att det förekommer dagligen eller någon gång varje vecka. På frågan i vilken utsträckning våld förekommer på den svarandes arbetsplats uppgav 41 procent att det förekommer våld dagligen eller någon gång varje vecka. I undersökningen frågade vi även om de svarande själva varit utsatta för hot och/eller våld av en klient under det senaste halvåret. Totalt sett uppgav 60 procent att de hade utsatts för hot. Gällande om de blivit utsatta för våld under det senaste halvåret uppgav sammanlagt 38 procent att så var fallet.

Ett av huvudsyftena med SiS verksamhet är att hjälpa dessa människor ur sitt missbruk och att ge de verktyg för att kunna leva ett drogfritt liv när de lämnar SiS verksamhet. Därför är det alarmerande att 99 procent av de svarande som arbetar inom LVM uppger att det förekommer att klienter missbrukar droger på deras institution under sin behandlingstid. Inom LVU uppger 73 procent att det förekommer drogmissbruk på institutionen. I en miljö som ska hjälpa människor ur missbruk flödar alltså drogerna.

Seko har länge drivit frågan om att få stopp på det klientnära ensamarbetet inom SiS. 54 procent av de svarande uppger att det förekommer ensamarbete minst en gång i veckan i situationer som enligt föreskrifter och regler ska utföras av minst två personer. 43 procent svarar också att ensamarbetet har ökat under det senaste året. Samtidigt som ensamarbetet ökar, ökar också det administrativa arbetet. I undersökningen svarar 58 procent att de lägger mer tid på det administrativa arbetet idag jämfört med för två år sedan. Dessutom menar 64 procent att de dagligen eller varje vecka upplever en sådan underbemanning att den försvårar för dem att göra ett bra jobb.

Att uppleva suicid och suicidförsök har blivit en verklighet för de som arbetar inom SiS. 62 procent av de som svarar på undersökningen uppger att de upplevt fall av suicid och/eller suicidförsök under de två senaste åren.

Att ha rätt kompetens för sitt arbete och att få kontinuerlig kompetensutveckling är viktig. Ändå svarade drygt tre av tio att de inte fick en tillräcklig introduktionsutbildning för att veta sin roll började arbeta inom SiS anser. Ännu större missnöje finns det med den kontunerliga kompetensutvecklingen från arbetsgivaren. 29 procent upplever att de inte får kontinuerlig kompetensveckling och 26 procent säger att de får det men mer sällan än en gång per år.

Krav från Seko

Genomför en total genomlysning av SiS -

SiS är en myndighet som befunnit sig i kris under många år. För att komma till rätta med alla problem som finns och kunna bedriva en effektiv behandlingsverksamhet behövs det en total genomlysning av hela myndigheten. En genomlysning bör granska vad SiS uppdrag ska vara samt vilka resurser som behövs för att fullgöra det uppdraget.

Satsa på personalen -

Personalen är en nyckel för att komma till rätta med alla problem inom SiS. Genom att öka grundbeman-

ningen, höja lönerna så att kompetens och erfarenhet betalar sig, satsningar på både introduktionsutbildning samt kompetensutveckling, trygga anställningsformer samt att SiS inför en ny befattning – undersköterskor med psykiatrisk kompetens kommer personalen få de verktyg som behövs för att kunna utföra en bra behandling.

Stopp för ensamarbete -

Ett tyngre klientel och allt mer hot och våld gör att arbetsmiljön inom SiS är katastrofal. Ensamarbete i farliga situationer är vardag för många anställda. För detta kräver Seko ett stopp. Ett totalförbud för allt det klientnära ensamarbetet ökar även säkerheten och minskar utsattheten för klienterna.

Utökade resurser -

Det behöver tillföras mer resurser till SiS för att myndigheten ska kunna fullfölja sitt uppdrag. Det handlar till exempel om att kunna stoppa införsel och användning av droger, avsätta pengar för att anpassa lokaler genom upprustning, nybyggnad och moderna säkerhetslösningar samt möta ett ökat tryck från samhället genom fler och sjukare klienter. Här har politiken ett ansvar då de sätter myndigheternas budgetamar.

Polisanmäl hot och våld -

Grundregeln ska vara att allt våld som utförs av straffmyndig person ska polisanmälas.



Foto: Sten-Ake Stenberg/mostphotos.com



Ett alarmerande läge

Som ordförande för Seko träffar jag hela tiden medlemmar som berättar om sin verklighet. När jag får höra historier från om hur illa det är ställt med arbetsmiljön inom Statens institutionsstyrelse (SiS) blir jag bestört. Att varje dag tvingas välja mellan sin egen säkerhet och att ge klienterna en bra vård är verklighet för många av dem. Under november 2018 genomförde vi på Seko en undersökning bland våra medlemmar inom SiS för att fånga deras bild sin arbetsmiljö och resultatet är alarmerande. Hot och våld är vardag och lika så är förekomsten av droger på institutionerna. Därtill skapar en ständigt närvarande underbemanning både ensamarbete och klienterna snarare förvaras än får den behandling som de behöver.

Detta är missförhållanden vi som fackförening aldrig kan acceptera. Vårt uppdrag är att arbeta för våra medlemmars bästa och med det följer att skapa förutsättningar för dem att utföra sitt arbete vilket också kommer att resultera i bättre vård och behandling för klienterna. Lyckas vi kommer det att bli en win-win situation. Men det är inte bara personal och klienter som har något att vinna på att det sker förbättringar inom SiS, hela samhället kommer att vinna på det. För när våra medlemmar får möjlighet att ge klienterna den behandling de behöver skapas också förutsättningar för klienterna att när deras tid på SiS är slut kunna leva ett liv utan droger eller kriminalitet.

Genom denna rapport hoppas jag att politiken och myndighetsledningen för SiS en gång för alla tar till sig hur alarmerande läget är, både för de anställda och för klienterna, och agerar därefter. Problemen är många och de behöver tas på allvar nu. Tiden när det gick att lappa och laga i SiS:s verksamhet är sedan länge förbi, nu krävs det en grundlig självrannsakan kring varför situationen har blivit så dålig som den



Foto: Pernille Tofte

är. Därtill menar Seko att det krävs en ordentlig satsning på ökade resurser och en total genomlysning av hela SiS för att det ska gå att komma på rätt kurs igen. Endast så kan SiS få en fungerande verksamhet. För de anställda, för klienterna och för samhället.

Valle Karlsson,
förbundsordförande Seko.

Inledning

Statens institutionsstyrelse (SiS) är en myndighet som inte mår bra. Klienterna får inte den behandling som de behöver och de anställda har en arbetsmiljö som brister på många sätt. Denna rapport är främst skriven utifrån de anställdas perspektiv där Seko har granskat hur de ser på sin egen arbetsmiljö. Resultatet blir en ledsam beskrivning av verkligheten men också en alarmerande signal om hur illa ställt det är inom SiS. Senast Seko gjorde en liknande undersökning var hösten 2015 och redan då var arbetsmiljön inom SiS undermålig. Nu tre år senare är den ännu sämre.

Om rapporten

Rapporten består av tre delar. Det går att läsa de olika delarna fristående från varandra men för att få en djupare helhetsbild rekommenderas att man läser hela rapporten. Den första delen ger en teoretisk ingång och en nulägesbild av Statens Institutionsstyrelse arbete. Den lyfter tidigare forskning och metoder som SiS arbetar utifrån. Den andra delen bygger på svaren från den medlemsundersökning som Seko genomförde bland våra medlemmar inom SiS november 2018. Den sista delen är en analysdel och ett försök att ge konkreta förslag på vägar framåt.

Metod och urval

Medlemsundersökning har genomförts av Seko under novembermånad 2018. Den har gått ut till alla medlemmar inom "Seko klubb SiS" som fanns registrerade i Sekos medlemsregister med kontaktuppgifter den 24 oktober 2018. Totalt 748 individer. Totala antalet medlemmar i klubben vid tidpunkten var 775 medlemmar, alltså saknades kontaktuppgifter helt till 27 medlemmar. Enkäten gick ut via mail med två påminnelser via sms och ett via mail. Svarsfrekvensen landade på 51,3 procent vilket är lika med 384 individuella svar. Då frågorna inte varit obligatoriska är det

vissa frågor som alla inte svarat på. Det rör sig dock om att det saknas enstaka svar och därför bedömas det lilla bortfallet inte påverka resultatet.

Vid utskicket anonymiserades utskickslistan så det blev omöjligt att spåra svar till en enskild individ.

Av de som svarade arbetade 70 procent inom LVU, 26 procent inom LVM och 4 procent inom kategorin övrigt. 82 procent av de svarande var tillsvidareanställd, 8 procent var vikarier, 7 procent timanställda, 2 procent arbetssökande och 2 procent uppgav "övrigt" som anställningsform. På frågan hur länge de arbetat inom SiS hade 15 procent arbetat mindre än två år medan 28 procent hade arbetat 11 år eller längre. Övriga hade arbetat mellan två och 11 år. Nästan alla som svarade, 90 procent, arbetade som behandlingsassistenter. Övriga 10 procent hade roller så som lärare, kökspersonal och vaktmästare. Den slutna ungdomsvården ligger inbakad i resultatet för LVU rapporten.

Rapporten presenterar utvalda resultat från medlemsundersökningen. För den som är intresserad finns resultatet som helhet i bilaga 1. I diagrammen i rapporten har siffrorna avrundats till hela procenttal vilket gör att totalen inte alltid blir till 100 procent. De exakta siffrorna går också att hitta i bilaga 1.

En myndighet i förfall

Vad är Statens institutionsstyrelses uppdrag?

Statens Institutionsstyrelse (SiS) är en myndighet som *”ansvarar för individuellt anpassad tvångsvård och behandling av ungdomar med allvarliga psykosociala problem och vuxna med missbruksproblem”*. Myndighetens uppdrag är att skapa förutsättningar för klienterna att leva ett liv utan missbruk eller kriminalitet. Verksamheten är uppdelad i tre grenar: Vård av unga (LVU), missbruksvård av vuxna (LVM) samt slutna ungdomsvård ¹.

För att en ung person ska omhändertas enligt LVU – lag med särskilda bestämmelser om vård av unga – krävs det att socialtjänsten först gör en utredning som konstaterar att den unga behöver tvångsvårdas. Sedan ska socialtjänsten skicka en begäran om tvångsvård till förvaltningsrätten som är den instans som kan fatta beslut om ett omhändertagande. För det krävs att missbruket, missförhållandet eller kriminaliteten är så allvarligt att det finns risk att den ungas hälsa eller utveckling kan skadas. De flesta som omhändertas enligt LVU hamnar på låsta avdelningar. På avdelningen ska vård och behandling utgå från individens behov. Målet är att den unga vid avslutad vård ska kunna leva ett liv utan droger eller kriminalitet. Varje år hamnar drygt 1000 ungdomar på ett LVU-hem, medelåldern var 16 år 2017 och den genomsnittliga behandlingstiden fem månader. Var sjätte månad måste socialtjänsten följa upp behandlingen och ompröva om det finns ett fortsatt behov av vård eller om den ska upphöra ².

På ungdomsdelen finns också den slutna ungdomsvård (LSU). Till slutna ungdomsvård kan straffmyndiga personer som ännu inte fyllt 18 år dömas, alltså personer mellan 15-17 år. De har då begått allvarliga brott som om de fyllt 18 år skulle gett dem fängelse. Inom LSU får de ett tidsbegränsat straff på max fyra år. Under tiden hos SiS är det meningen att den unga ska få behandling och hjälp för att kunna leva ett liv utan kriminalitet efter frigivningen ³.

Med andra ord handlar LVU om att unga tvångsomhändertas och LSU om att de unga har dömts för en straffbar handling.

De som omhändertas med stöd av LVM, lagen om vård av missbrukare i vissa fall, är vuxna personer med ett mångårigt missbruk bakom sig. LVM-vårdens syfte är dels att avbryta det akuta missbruket

men också att motivera klienterna att motta frivillig behandling för ett drogfritt liv på längre sikt. För att omhändertas enligt LVM måste någon först göra en så kallad LVM-anmälan till socialtjänsten, det kan vara till exempel en läkare, socialsekreterare eller en anhörig. Socialtjänsten gör sedan en utredning som skickas med en begäran om tvångsvård till förvaltningsrätten som fattar ett beslut. LVM-vården får pågå i max sex månader, efter den tiden (eller så snart som möjligt innan dess) ska behandlingen kunna övergå till ett öppenvårdsprogram. Alla som omhändertas inom LVM ska få ett erbjudande om att genomgå en kartläggning för att hitta en individanpassad behandling som ska motivera dem att lämna missbruk och en eventuell kriminalitet ⁴.

En teoretisk ingång

Statens Institutionsstyrelse och dess uppdrag får ses som okänt för allmänheten. Verksamheten har traditionellt sällan lyfts i media eller i det politiska samtalet. Vid de tillfällen som media faktiskt uppmärksammar till exempel missförhållande på en institution, som under hösten 2018, kan debatten visserligen blossa upp kortsiktigt men det leder sällan till längre diskussioner eller konkreta förändringar. Tystnaden och bristen på kunskap om SiS kan vara problematiskt relaterat till de befogenheter som myndigheten faktiskt har att begränsa både barns och vuxnas fri- och rättigheter. Anledningen till detta skulle kunna förklaras av den kulturella tystnadskultur som historiskt omgett institutioner som SiS. Dessutom befinner sig den verksamhet som SiS bedriver i utkanten av det sociala arbetets verksamhetsfält och tvångsvård har traditionellt getts ett begränsat utrymme både på sociala utbildningar och i forskningen ⁵.

I boken *”Kontrollerade unga – Tvångspraktiker på institution”* skriver författarna om forskaren Erving Goffmans teori om ”den totala institutionen” som han tog fram redan på 1950-talet. Där beskrev han bland annat institutionaliseringsprocesser och hur de påverkar både klienter och personal. Mycket av det som Goffman menar utmärker den totala institutionen går att se hos SiS institutioner. Det som präglar den totala institutionen är att den har en inneslutande tendens - det kan vara genom fysiskt stängsel och murar men även ”socialt” av skog och sjöar som isolerar från umgänge med omvärlden. Människor som

placeras där tas alltså ifrån sin vardagliga miljö och sätts istället i en miljö som de inte själva har valt, för att umgås med människor som bara råkar befinna sig på samma plats. Isoleringen leder till att klienter men även personalen behöver underordna sig institutionens regler och kontroll. Samtidigt skapas ett socialt avstånd mellan klienter och personal som ofta upprätthålls av stereotypa bilder av hur något bör vara. Det kan vara något så enkelt som att personal ser sig själva överlägsna och tillskriver klienterna brister medan klienterna å sin sida ser personalen som oförstående och opålitliga. Motstånd mot denna ordning kan uppstå när en klient försöker underminera personalen eller smugla in/ut saker, likväl som när personal avstår från att använda sig av vissa maktmedel eller inte rapportera in händelser som bryter mot reglerna. Traditionellt har den totala institutionen kritiserats för att avhumanisera klienter och för att uppmuntra till våld mot dem. Genom lagar och förändrade attityder i samhället har stora steg tagits för att förändra detta, till exempel gällande LVU och LVM-hem. Fokus har skjutits till att sätta individen i fokus genom vård och behandling snarare än straff. Dock har det visat sig, att det trots dessa attitydförändringar kan vara svårt att förändra den totala institutionen i sig själv ⁶.

Delar av SiS finansiering kommer från de vårdavgifter som kommunerna betalar när deras invånare placeras där. Det innebär att SiS till viss del är beroende av socialtjänstens efterfrågan på platser vilket kan försvåra den långsiktiga planeringen. För några år sedan sänktes vårdavgifterna kraftigt genom ett projekt från regeringen vilket resulterade i att efterfrågan på platser ökade kraftigt. Det skulle kunna peka på att det är priset och inte bara behovet som styr kommunernas efterfrågan på platser inom SiS ⁷.

För att som barn eller ungdom bli placerad inom SiS krävs det enligt lagen att det föreligger behov ”särskilt noggrann tillsyn”. Dock anger inte lagen vad som behöver uppfyllas för att behöva ”särskilt noggrann tillsyn” vilket gör att socialtjänsten i olika delar av landet kan göra olika tolkningar av begreppet. Detta leder i sin tur till att de som placeras inom LVU kan ha väldigt blandande problem. SiS kan inte heller neka att ta emot någon som enligt socialtjänsten har ett behov av en placering ⁸.

I forskningsrapporten *”Hantering av hot och våld – personalens syn på etik, bemötande och säkerhet i möten med ungdomar på institutioner”* har en grupp forskare studerat hur personalen på bland annat SiS-hem förhåller sig till etik, bemötande och säkerhet i mötet med ungdomar. Rapporten är finansierad av SiS som en del av serien ”Institutionsvård i fokus” som myndigheten ansvarar för.

Att en miljö där hot och våld ses som vardag är problematiskt både för personal och klienter konsta-

teras i ”Hantering av hot och våld”. För personalen kan det leda till allt från en känsla av olust i vardagen till faktiska fysiska skador. För klienterna handlar det inte bara om risken för fysiska skador utan även att kvaliteten på vården och behandlingen försämras. Personalen sätts i situationer där de ibland tvingas göra svåra avväganden mellan sin egen säkerhet och en effektiv behandling av klienterna. Utmaningen blir att hitta metoder där en miljö kan växa fram där det är möjligt att bedriva en god behandling och bemötande samtidigt som det inte görs avkall på personalens säkerhet. En faktor som anses som avgörande för att lyckas med detta är sammansättningen av klienterna. Till exempel lyfts det att det kan skapa svårigheter när personer vars aggressiva beteende främst kommer från ett sjukdomssymptom blandas med personer där det aggressiva beteende främst kommer från bristande social anpassning.

Många av de som arbetar på SiS-hemmen ser hot och våld som en del av arbetet men konsekvenserna av detta för individen varierar. För vissa innebär det en ständig känsla av oro medan för andra är det så normaliserat att de inte alltid rapporterar in alla incidenter kopplade till hot- och våld i incidentsrapporteringssystemet. Sedan finns det en grupp som menar att de nästan aldrig stöter på hot- och våld. Detta kan också vara en konsekvens av normaliseringen av hot- och våld som en naturlig del av arbetet men självklart även att de faktiskt, genom till exempel sitt sätt att agera, inte hamnar i situationer som är hotfulla eller våldsamma. Upplevelsen och hanteringen av hot- och våld kan alltså vara väldigt varierande bland personalen inom SiS ⁹.

No Power No Lose – en metod för att minska hot och våld

SiS har i över tio år arbetat med ett program som kallas för ”No Power No Lose” (NPNL). Programmet handlar om konflikthantering och skapades av en institutionschef inom SiS 2003. Syftet med programmet var att utifrån respekt skapa en god arbetsmiljö samt att vid konflikter kunna hitta lösningar i samförstånd. När metoden utvecklades låg fokus i att personalen skulle visa intresse för klienterna, vara empatiska och lyssna aktivt på klienterna, prata i jagform med klienterna samt visa en vilja att lösa det underliggande problemen tillsammans med klienterna. Under åren har NPNL förändrats till stor del och idag ligger fokus bland annat på att det är skillnad mellan att kortsiktigt hantera ett våldsamt beteende och på att hitta långsiktiga strategier för beteendeförändringar ¹⁰.

Utifrån det som kallas ”grundläggande säkerhets-hållning” ges vägledning hur personalen ska agera

vid konflikter, nämligen genom att behålla lugn och endast använda tvångsmetoder vid en direkt risk för skada. Genom att utbilda i NPNL är tanken att personalen ska få kunskap och verktyg att identifiera och agera rationellt vid konfliktsituationer samt att de blir stärkta i att kunna förebygga, möta och hantera hot och våld i sin arbetsmiljö. SiS skriver som följer på sin hemsida *"Att exponeras för hot och våld kan leda till rädsla och stress vilket påverkar beslutsfattande och därmed hur man agerar."*

*När ungdomar och klienter blir våldsamma handlar det oftast om att de känner frustration och vanmakt. Genom rätt bemötande vid upptrappning kan personalen hjälpa en ofta stressad person att behålla eller återfå självkontrollen."*¹¹

Grundutbildning i NPNL omfattar en dag och utöver detta ska all personal få fyra tvåtimmarspass per år.

Att anmäla eller inte anmäla hot och våld

Trots att hot och våld är vardag inom SiS är det endast ett fåtal av de allvarliga incidenterna som anmäls till polis och till Arbetsmiljöverket. Enligt en stickprovskontroll som det centrala huvudskyddsombudet gjorde under 2017 utsattes minst 51 anställda för våld mot huvud/ansikte under den aktuella perioden. Endast två av dessa fall resulterade i en polisanmälan. Det centrala huvudskyddsombudet kunde i sin rapport visa på stora brister i hur incidenter rapporteras in, hur de senare utreds och på vilka åtgärder som sen följer samt i det systematiska arbetsmiljöarbetet. Toleransnivån för vad som accepteras ökar hela tiden och det centrala huvudskyddsombudet menar att det finns en uppenbar risk för att det ska ske en incident där dödligt våld kommer att riktas mot personalen¹².

Justitieombudsmannen (JO) konstaterade i ett uttalande 2017 att det krävs en individuell bedömning i varje enskild fall för att SiS ska kunna göra en polisanmälan mot en klient då uppgifter om klienten personliga förhållande (till exempel att den vårdas inom SiS) kan omfattas av sekretess. Socialtjänstsekretessen regleras i 26 kap 1 § OSL. Dock finns det i 10 kap OSL sekretessbrytande bestämmelser som reglerar när uppgifter kan lämnas ut även om de är sekretessbelagda. Ett exempel är att det finns ett behov för den utlämnande myndigheten att göra så för att kunna fullgöra sin verksamhet. JO menar att en av SiS uppgifter är att kunna bedriva vård under säkra och trygga förhållanden, för klienter men även för personalen. Personalen måste kunna utföra sitt arbete utan att riskera att bli utsatt för hot eller våld. Angrepp på personalen ska

ses som angrepp på SiS-verksamhet. Detta skulle enligt JO betyda att SiS-hem kan göra polisanmälan och därmed lämna ut sekretessbelagda uppgifter med stöd av 10 kap § 2 OSL. Dock understryker JO, som nämnts ovan, att varje enskilt fall måste prövas för att se om det finns omständigheter som talar emot en polisanmälan. Ett exempel kan vara om personen som genomfört brottet är under 15 år vilket förekommer på LVU-hem¹³. Efter JOs uttalande har SiS uppdaterat sina riktlinjer kring sekretessfrågan. I de nya riktlinjerna framgår det att det är upp till varje institutionschef att pröva om de enskilda fallen ska polisanmälas eller inte. Vid bedömningen ska precis som JO konstaterat hänsyn tas till personalens rätt till en säker arbetsmiljö och möjligheterna att bedriva en god vård. Dock skriver en av SiS:s verksamhetsjurister i ett mail 2018-05-09 följande om situationer då det kan finnas skäl att inte göra en polisanmälan *"För att SiS ska kunna bedriva en framgångsrik behandling kan det dock ibland finnas skäl att avstå från att göra en polisanmälan. Det kan t.ex. vara när handlingen utförs i ett tillstånd av akut, stark ångest och affekt och där beteendet är ett uttryck för psykiskt lidande."*¹⁴ Spontana frågeställningar från Sekos sida är om den enskilda institutionschefen alltid är kapabel att i varje enskilt fall göra en bedömning kring klienternas tillstånd när handlingen utfördes. I en miljö där många av klienterna inte bara lider av missbruksproblem utan också har olika psykiska diagnoser och är inlåsta under tvång är det spontant svårt att tro att inte en majoritet av fallen med hot och våld skulle falla under kategorin "utförd i ett tillstånd av akut, stark ångest och affekt och där beteendet är ett uttryck för psykiskt lidande." Det skulle betyda att andelen fall av hot och våld som faktiskt kan polisanmäls blir liten.

Personalen inom SiS har i intervjustudien "Hantering av hot och våld..." gett uttryck för att de upplever en otydlighet i riktlinjerna för när en incident faktiskt ska polisanmälas. Det efterfrågas en större tydlighet och konsensus på institutionerna i frågan. Forskarna som genomförde studien menar i sina slutsatser att det idag finns flera metoder för att undvika att hot och våld uppstår inom SiS men att stödet till personalen som blivit utsatta för hot och våld ofta brister. Här finns det inte samma utvecklade strategier för att hantera konsekvenserna¹⁵.

Förutom att händelser kopplade till hot och våld inte polisanmäls noterar det centrala skyddsombudet i sin rapport från 2017, att det även finns stora brister i hur många incidenter som anmäls till Arbetsmiljöverket. Enligt kap 3 3a§ Arbetsmiljölagen gäller följande:

"En arbetsgivare ska utan dröjsmål underrätta den myndighet som regeringen bestämmer om döds-

fall eller svårare personskada som har inträffat i samband med arbetets utförande.

*En arbetsgivare ska också utan dröjsmål under-
rätta samma myndighet om skador i samband med
arbetet som drabbat flera arbetstagare samtidigt
och om tillbud som inneburit allvarlig fara för liv och
hälsa.”¹⁶*

Antalet incidenter som rapporterats in i SiS egna system är betydligt högre än de som noteras som

inrapporterade till Arbetsmiljöverket. Att SiS inte på ett korrekt sätt registrerar antalet inrapporterad incidenter kopplade till hot och våld gör statistiken svåröversiktlig och att det inte går att lita på den statistik som presenteras av SiS.

När Seko begär ut siffror från Arbetsmiljöverket för antalet anmälningar enligt 3 kap 3 a§ ser resultatet ut enligt nedan:

Tabell 1 - Anmälningar enligt 3 kap 3 a§ Arbetsmiljölagen¹⁷

	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (18nov)
Var av	58	82	87	111	89	98
Fysiskt våld	23	35	33	52	45	57
Hot	8	17	16	18	7	12
Annan orsak	27	30	38	41	37	29



Foto: Johan Lundh, Seko

Enligt SiS interna rapporteringssystem ska 13 händelser ha rapporterats in till Arbetsmiljöverket under perioden januari- september 2017. Enligt Arbetsmiljöverkets egen statistik rapporterades det in totalt 89 incidenter under 2017¹⁸. Att 76 av dessa 89 incidenter ska ha inträffat under 2017 tre sista måna-

der förefaller väldigt otroligt. Med kunskapen om att fall av hot och våld inte alltid rapporteras in korrekt till Arbetsmiljöverket, går det att anta att siffran över antalet incidenter som är kopplade till 3 kap 3a§ Arbetsmiljölagen är opålitlig.

Tabell 2 – Inrapporterad arbetsolyckor och tillbud per verksamhetsområde¹⁹

	2017	2016	2015	2014	2013
LVU					
Antal	2179	1923	1492	978	748
Antal per 1000 vård dygn	10,4	7	6,5	5,4	3,8
LVM					
Antal	720	425	522	245	206
Antal per 1000 vård dygn	6,1	3,6	3,2	1,6	1,5

Lagen om psykiatrisk tvångsvård (LPT) – en lag i osynk med LVU och LVM

Förutom genom LVU och LVM kan man i Sverige bli tvångsomhändertagen inom ramen för Lagen om psykiatrisk tvångsvård (LPT). Detta innebär att ansvaret för tvångsvård på grund av missbruk och på grund av psykisk sjukdom går under två olika lagrum, med andra ord psykiatrin ansvarar inte för missbruksvård och missbruksvården ansvarar inte för psykisk vård. Medan det är socialtjänsten och därmed kommunerna som tillsammans med SiS ansvarar för de som omhändertas med hänvisningen till LVU och LVM är det sjukvården genom landstingen som ansvarar för de som omhändertas med hänvisning av LPT²⁰. Denna uppdelning skapar luckor i systemet för de individer som lider både av psykiatrisk sjukdom och missbruk. Missbruksvården har inte kompetens för att behandla den psykiska diagnosen medan den psykiatriska vården inte kan behandla någon som är inne i ett missbruk.

De olika lagstiftningarna samspelar alltså inte med varandra trots att det idag finns god kunskap om att missbruk och psykiatrisk ohälsa kan hänga ihop med varandra. Det är känt att personer med psykisk ohälsa som ångest, tvångssyndrom men även med neuropsykiatriska tillstånd som ADHD och autism kan självmedicinera med alkohol och narkotika²¹.

Trots att SiS-hemmen inte har ett sjukvårdsansvar eller kompetens för vård av psykiatriska problem placeras alltså klienter med just psykiatriska problem där. En av anledningarna kan vara att SiS ofta

ses som en "sista utväg" för att få ordning på individer med väldigt blandade problembild. Detta gäller speciellt för ungdomar inom LVU när samhället inte lyckats hjälpa dem på andra sätt. Blandningen av problembilder försvårar i sin tur möjligheterna att ge den individanpassade vård som egentligen ligger i SiS uppdrag²².

En mängd brister noterade vid inspektioner

Sedan Justitieombudsmannens Opcat-enhet bildades 2011 har ett av deras huvudansvar varit att genomföra inspektioner på platser där människor hålls frihetsberövande. Bara under 2017 genomförde Opcat-enheten sju oanmälda inspektioner på SiS-institutioner, tre på LVU-hem och fyra på LVM-hem. Genom inspektionerna konstateras att det finns en stor variation i vilka förutsättningar som finns för att bedriva vård men också i hur vården faktiskt bedrivs mellan de olika hemmen. Rapporterna beskriver att det till exempel finns stora skillnader i hur gränser dras mellan vård i enskildhet och avskiljning, vilket kan påverka klienternas grundläggande rättssäkerhet. Det förekom även hem där de lokaler som användes för vård i enskildhet inte var ändamålsenligt anpassade. Ett av de inspekterade LVU-hemmen fick till exempel kritik för att vara allt för slitet och eftersatt i underhållet medan ett av de inspekterade LVM-hemmen fick kritik för att sakna hjälpmedel för klienter med en fysisk funktionsnedsättning. Detta hade lett till att

personalen själva tvingades lyfta en rullstolsburen i och ur hens rullstol. Någon som inte kan ses som värdigt varken för personal eller klient ²³.

Att använda sig av särskilda befogenheter

Personalen som arbetar på SiS-hem har enligt lag rätt att använda så kallade särskilda befogenheter. De särskilda befogenheterna ska utföras i enlighet med proportionalitetsprincipen, alltså inskränkningarna för individen ska stå i proportion med vad som är nödvändigt för att uppnå syftet av åtgärden. Detta betyder att personalen inom SiS alltid måste väga klienternas inskränkta frihet mot att till exempel kunna bedriva en drogfri verksamhet som även är säker för personalen. Proportionalitetsprincipen är viktig för individers rättssäkerhet men den kan också bli problematisk att realisera till hundra procent i verkligheten då det kräver att personal i varje enskilt fall, ibland akuta, måste ta ställning till om det skulle finnas alternativa, mindre ingripande åtgärder att tillgå. Det är möjligt att via lagtext, både svensk och europeisk, förstå på en mer detaljerad nivå om proportionalitetsprincipens möjligheter och begränsningar men den typen av kunskaper är ofta väldigt otillgängliga för de anställda ute i SiS-verksamheter ²⁴.

Från den 1 oktober 2018 gäller en ny lagstiftning gällande särskilda befogenheter på LVU och LVM-hem. Syftet med den nya lagen är att öka rättssäkerheten, delaktigheten och tryggheten för klienterna. I och med lagändringen ändrades maxtiden för hur länge en klient på LVU kan hållas i avskildhet från 24 timmar till fyra timmar. Det infördes även en möjlighet att överklaga/pröva beslut om användande av särskilda befogenheter till domstol. Andra exempel på särskilda befogenheter är att personalen har rätt att genomsöka boenderum efter otillåtna föremål samt genomföra kroppsvisitationer. I och med den nya lagen blev det möjligt att önska att en specifik person från personalen ska vara med under visitationen. I akuta situationer ska SiS göra det möjligt att omedelbart kunna genomföra en placering på ett LVU eller LVM-hem ²⁵.

Under 2017 togs 38574 beslut om särskilda befogenheter på LVU-hem. Det är en ökning med drygt 14000 jämfört med 2014. Ökningen kan delvis förklaras av förbättrade rutiner för att rapportera in användningen av särskilda befogenheter. Ungefär två tredjedelar av besluten handlade om kroppsvisitation. Motsvarande siffror på LVM är att det 2017 togs 13338 beslut om särskilda befogenheter vilket är en ökning med drygt 1000 beslut/år jämfört med 2014. På LVM handlade knappt hälften av besluten om kroppsvisitation eller yttligt kroppsbesiktigande.

Tabell 3 - Beslut om särskilda befogenheter LVU ²⁶

	2014	2015	2016	2017
Var av	24 052	25 977	34 415	38 547
Pojkar	17 459	19 452	26 571	30 823
Flickor	6 593	65 25	7 844	7 724

Tabell 4 - Beslut om särskilda befogenheter LVM ²⁷

	2014	2015	2016	2017
Var av	12 139	13 927	13 268	13 338
Pojkar	8 449	9 122	8 606	8 713
Flickor	3 690	4 805	4 662	4 625

Tabell 5 - Avskiljning LVU ²⁸

	2014	2015	2016	2017
Vårdade personer	1 471	1 553	1 562	1 494
Personer som avskildes	319	318	299	285
Antal avskiljningar	786	787	760	814
Genomsnittlig tid i avskiljning	1t 34m	1t 15m	1t 15m	0t 55m

Tabell 6 - Avskiljning LVM ²⁹

	2014	2015	2016	2017
Vårdade personer	1 449	1 445	1 412	1 441
Personer som avskildes	103	133	82	76
Antal avskiljningar	183	216	144	159
Genomsnittlig tid i avskiljning	5t 51m	5t 59m	4t 14m	2t 55m

Svårigheter med utbildning och rätt kompetens

Den största yrkesgruppen inom SiS är behandlingsassistenter. Det är också bland dem som de flesta Seko-medlemmar finns och det är även den grupp som har den främsta dagliga kontakten med klienterna. Behandlingsassistenterna har en komplex yrkesroll där de både ska ge klienterna en individanpassad behandling samtidigt som de ska säkerställa säkerhet och ordning i en miljö där människor vistas under tvång. För att lyckas med detta har behandlingsassistenterna de särskilda befogenheterna till sitt förfogande.

För att få en tillsvidareanställning som behandlingsassistent har det traditionellt behövt minst en examen från en tvåårig eftergymnasial utbildning vid folkhögskola, eller yrkeshögskola med inriktning mot socialt/pedagogiskt behandlingsarbete. Det har även gått bra att ha en examen från högskola med liknande inriktning ³⁰.

Dock har SiS under en lång period haft svårt att rekrytera personal med rätt utbildning. Det har med tiden gjort det nästan omöjligt för myndigheten att upprätthålla utbildningskraven vilket gör att många

av de som idag arbetar som behandlingsassistenter saknar den kompetens som egentligen krävs för att få arbeta på en institution ³¹.

Som en konsekvens av svårigheterna att rekrytera behandlingsassistenter med rätt grundkompetens beslutade myndigheten även i oktober 2016 att formellt sänka utbildningskraven. För att bli anställd som behandlingsassistent med de sänkta kraven räckte det att man hade grundläggande behörigheter för högskolestudier, gymnasieutbildning inriktning vård- och omsorgsprogrammet, Barn- och fritidsprogrammet eller motsvarande samt ett års dokumenterad erfarenhet av att ha arbetat inom vård- och behandlingsområdet. Dessa nya regler gällde i nästan två år, fram till september 2018 ³². För att möta upp bristen på personal med formell utbildning är tanken att SiS ska erbjuda alla anställda internutbildning och valideringsinsatser för att öka deras kompetens. Ett problem är att internutbildningarna och valideringsinsatserna går allt för långsamt och allt för få har hittills fått ta del av dem. I nuvarande takt blir runt hundra behandlingsassistenter validerade varje år i en verksamhet där mer än varannan saknar tillräcklig utbildning för att uppfylla de formella kraven ³³.

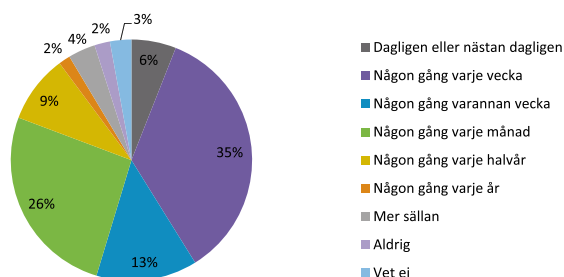
Resultat från Sekos medlemsundersökning

Arbetsmiljön inom Statens institutionsstyrelse (SiS) präglas av hot och våld, ensamarbete och droger. Problemen har funnits länge men blir bara värre med åren. Så kan resultatet av Sekos medlemsundersökning som genomfördes i november 2018 sammanfattas.

Hot och våld är vardag inom SiS

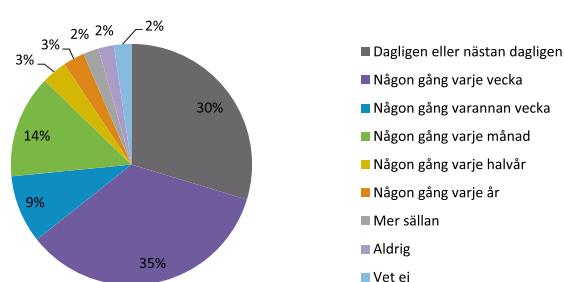
Problem med hot och våld inom SiS är inte nytt men Sekos undersökning visar att det nu är värre än någonsin.

I vilken utsträckning förekommer våld på din arbetsplats?



På frågan i vilken utsträckning det förekommer hot på de svarandes arbetsplats uppgav 65 procent att det förekommer dagligen eller någon gång varje vecka. Det finns inga större skillnader mellan LVU (66 procent) och LVM (63 procent). På frågan i vilken utsträckning våld förekommer på den svarandes arbetsplats uppgav 41 procent att det förekommer våld dagligen eller någon gång varje vecka. Även här finns det inte några större skillnader mellan LVU (43 procent) och LVM (39 procent).

I vilken utsträckning förekommer hot på din arbetsplats?

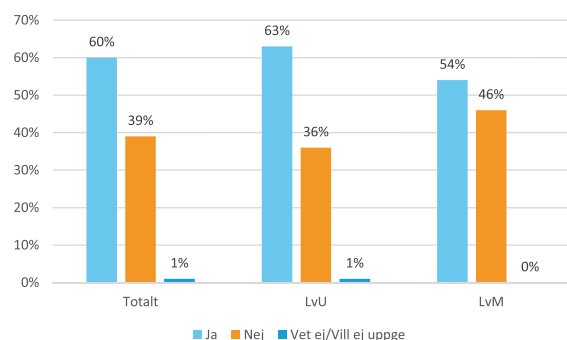


Jämfört med den undersökning som Seko genomförde under hösten 2015 så har andelen som säger att det förekommer våld ökat både inom LVU och LVM – 6 procent respektive 9 procent ökning. Gällande hot har det skett en ökning inom LVU med hela 11 procent medan det har minskat med 2 procent inom LVM.

I undersökningen frågade vi även om de svarande själva varit utsatta för hot och/eller våld av en klient under det senaste halvåret. Totalt sett uppgav 60 procent att de hade utsatts för hot. Vanligast var det inom LVU där 63 procent uppgav att de blivit hotade medan motsvarande siffra inom LVM var 54 procent. Gällande om de blivit utsatta för våld under det senaste halvåret uppgav sammanlagt 38 procent att så var fallet, 43 procent inom LVU och 29 procent inom LVM.

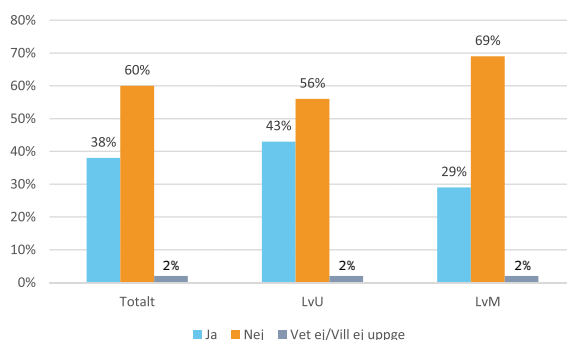
Har följande inträffat på din arbetsplats under det senaste halvåret:

Du har hotats av ungdom/klient



Har följande inträffat på din arbetsplats under det senaste halvåret:

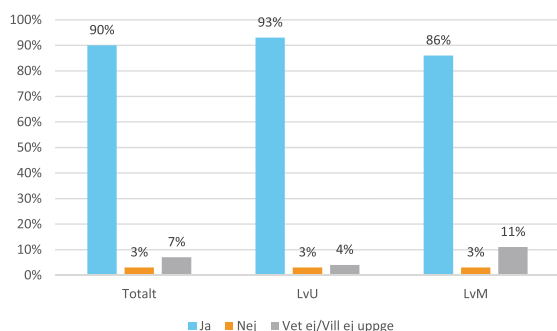
Du har utsatts för fysiskt våld av ungdom/klient



När frågan om hot och våld under det senaste halvåret handlade om annan personal än de själva varit utsatta uppgav 90 procent att en kollega blivit drabbade av hot och 85 procent att en kollega hade blivit drabbade av våld.

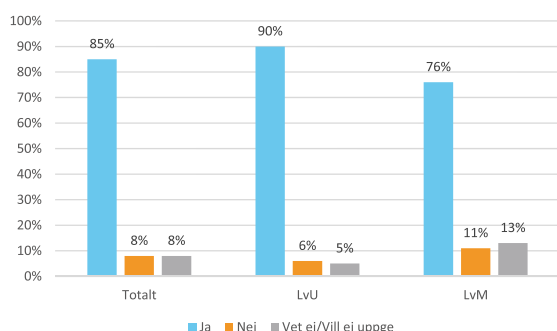
Har följande inträffat på din arbetsplats under det senaste halvåret:

Annan personal än du har hotats av ungdom/klient



Har följande inträffat på din arbetsplats under det senaste halvåret:

Annan personal än du har utsatts för fysiskt våld av ungdom/klient



Jämfört med 2015 är det en lika stor procentdel av de svarande inom LVU som uppger att de själva utsatts för hot under det senaste halvåret. På LVM-sidan har siffran gått ner med 1 procent. Totalt sett har utvecklingen legat ganska stilla. Gällande våld så är utvecklingen mer negativ. På LVU har det skett en ökning med 8 procent av de som uppger att de blivit utsatta för våld det senaste halvåret och på LVM är det en ökning med 5 procent.

Utöver hot och våld på arbetsplatsen uppger 7 procent att de utsatts för hot utanför arbetet på grund av sitt arbete.

I undersökningen ställdes en öppen fråga om hot och våld. Frågan formulerades "Har du något exempel av en hot/våldssituation som du vill dela med dig av?". Nedan följer några exempel på de svaren som lämnades:

"Hota min familj"

"Hade en ungdom med bred problematik där jag

varje pass fick utstå knip, slag, knuffar och saker kastade mot mig. Där inga åtgärder sattes in då ungdomens problematik var utanför vår kapacitet. För lite personal och inget planerat arbete kring ungdomen. Resulterade i sjukskrivning för min del efter 2-3 månader med ganska mycket ensamarbete med denna ungdom."

"Upplopp på avdelningen, sparkar, slag, spottad i ansiktet massor av gånger, slagen med tillhygge (stol), verbala hot nästan dagligen (jag ska döda dig, jag ska döda dina barn etc)..."

"En kollega till mig blev misshandlad av tre ungdomar med en strumpa fylld med batterier. En annan kollega blev misshandlad med ett stolsben."

"Flertalet ggr har labila klienter vårdats i enskildhet och man har jobbat ensam och från ingenstans har klienten "exploderat". Ledningen säger bara att det är vårt uppdrag att vårda klienten, så det är bara bita i det sura äpplet och köra."

"Ofta kommer ett utbrott pga negativa besked om medicin, placering eller från anhöriga och maktlöshet tar sig ut i frustration och då får man ju som anställd se situationen och den desperata handlingen."

"Fick en stol kastade i ansiktet från en meters avstånd med full kraft för att jag sa nej."

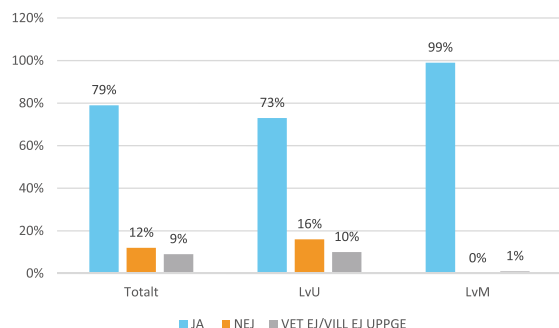
"två kollegor utsattes av tre ungdomar för våld riktat emot huvudet som resulterade i bland annat hjärnskakningar och misstänkt hjärnblödning samt psykisk trauma. Ingen av kollegorna har klarat av att komma tillbaka till arbetet efter incidenten och information om eventuell utredning av arbetsmiljö har jag ännu inte hittat. I rehabsamtal gällande mig själv (ej kopplat till den incidenten) när jag lyfte arbetsmiljön fick jag en retorisk fråga om SiS är ultimata arbetsplats för mig och att det finns andra jobb att söka."

Drogerna flödar i en miljö som ska vara drogfri

Många som hamnar hos SiS har en missbruksbakgrund. Bland det vuxna på LVM har alla en historia av att missbruka alkohol och/eller droger medan bland de under 18 år på LVU finns det dem som är intagna av andra anledningar. Ett av huvudsyftena med SiS verksamhet är att hjälpa dessa människor ur sitt missbruk och att ge de verktyg för att kunna leva ett drogfritt liv när de lämnar SiS verksamhet. Därför är det alarmerande att 99 procent av de svarande som arbetar inom LVM uppger att det förekommer att klienter missbrukar droger på deras institution under sin behandlingstid. Inom LVU uppger 73 procent att det förekommer drogmissbruk på institutionen. I en miljö som ska hjälpa människor ur missbruk flödar alltså drogerna.

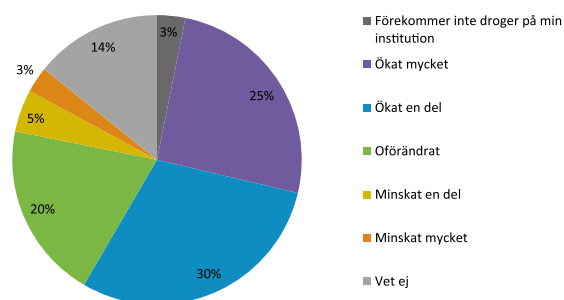
Har följande inträffat på din arbetsplats under det senaste halvåret:

Klient/ungdom på din institution har missbrukat droger under behandlingstiden?



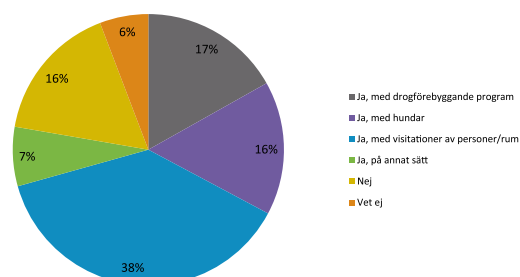
Upplevelsen bland de som svarade på enkäten är dessutom att förekomsten av droger på institutionerna har ökat under de senaste två åren. Totalt svarar 55 procent att de ser en ökning men bland de som arbetar inom LVM är det hela 71 procent som menar att drogerna på institutionerna har ökat de senaste två åren.

Hur upplever du att förekomsten av droger har utvecklats de senaste två åren?



De flesta som svarat på undersökningen menar att deras institution aktivt arbetar drogförebyggande. Vanligast är rumsvisitationer som 38 procent uppger används. Ovanligare är att det finns drogförebyggande program, på totalen uppger endast 17 procent att det förekommer. Siffran är lite högre på LVM, 21 procent.

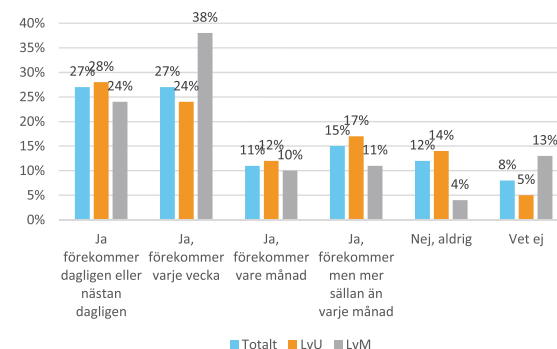
Upplever du att din institution arbetar aktivt med det drogförebyggande arbetet?



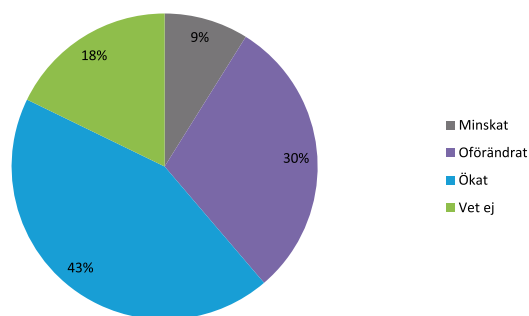
Ensamarbete – mer regel än undantag

Seko har länge drivit frågan om att få stopp på det klientnära ensamarbetet inom SiS. 2015 uppgav 40 procent av de svarande att ensamarbete förekom i alla fall minst en gång i veckan. Under de tre åren som gått har ensamarbetet ökat ytterligare. Idag uppger 54 procent av de svarande att det förekommer ensamarbete minst en gång i veckan i situationer som enligt föreskrifter och regler ska utföras av minst två personer. Inom LVM är siffran ännu högre, 62 procent. Bara 12 procent av de svarande menar att ensamarbete aldrig förekommer. 43 procent svarar också att ensamarbetet har ökat under det senaste året.

Förekommer ensamarbete på din arbetsplats, d.v.s. där en medarbetare ensam får utföra arbetsuppgifter med ungdom/klient som enligt föreskrifter och regler skall utföras av minst två medarbetare?



Upplever du att ensamarbete med ungdom/klient har ökat eller minskat under det senaste året?



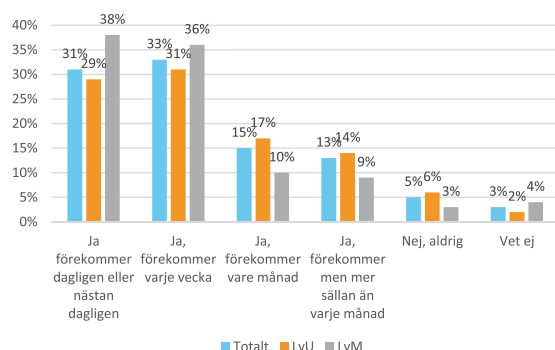
Administrativt arbete och underbemannning minskar kontakten med klienterna

Behandlingsassistenternas huvuduppgift är att arbeta med vård och behandling av klienterna. Tyvärr har utvecklingen gått från att spendera tid på med klienterna till att lägga allt mer tid på administration. I undersökningen svarar 58 procent att de lägger mer tid på det administrativa arbetet idag jämfört med för

två år sedan. Och i undersökningen som genomfördes för tre år sedan uppgav över hälften att de då lade mer tid på administration jämfört med det klientnära arbetet jämfört med ett år tillbaka i tiden.

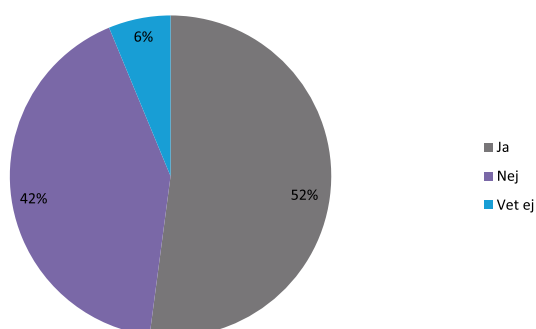
Samtidigt som den administrativa bördan ökar så ökar också underbemanningen inom SiS. En underbemanning som försvårar för de anställda att göra ett bra jobb. 64 procent uppger att de dagligen eller varje vecka upplever en sådan underbemanning. Värst är det inom LVM där hela 74 procent menar att de dagligen eller varje vecka upplever en sådan underbemanning att det försvårar möjligheterna för de att göra ett bra jobb. Jämfört med 2015 är det framförallt andelen som upplever att det aldrig förekommer underbemanning som har minskat. 2015 var det 15 procent som inte såg underbemanning som ett problem. 2018 är siffran 5 procent.

Upplever du någon gång en sådan underbemanning på din arbetsplats att den försvårar möjligheterna för dig och dina kollegor att göra ett bra jobb?



Incidentsrapporteringssystemet är ett viktigt verktyg för att få en bild av olika typer av incidenter men också för att kunna rapportera de vidare till exempelvis arbetsmiljöverket och Polisen. Dock är det långt ifrån alla incidenter som faktiskt rapporteras. Drygt fyra av tio säger att de inte alltid rapporterar in hot- och våldssituationer eller andra tillbud till incidentrapporteringssystemet.

Rapporterar du alltid in hot- och våldssituationer eller tillbud incidentsrapporteringssystemet?



Några exempel om rapporteringen av incidenter från frisvar:

”Hot och våld rapporteras inte för cheferna vill inte att detta skall synliggöras..”

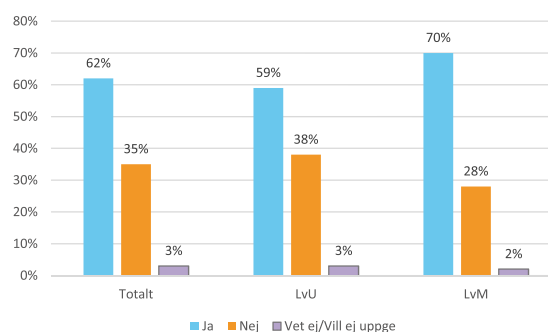
”...] PS incidentrapporteringssystemet är krångligt, samt att jag vet ej hur man gör jag hör ofta att andra inte vet heller och att man gör samt att man är rädd för repressalier från chefer”

”Dålig isap utbildning. Dålig uppföljning i våld och hot och isap” (Isap=incidentsrapporteringssystemet)

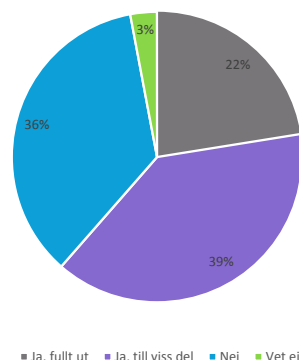
Erfarenheter av suicid och/eller suicidförsök

Att uppleva suicid och suicidförsök har blivit en verklighet för de som arbetar inom SiS. 62 procent av de som svarar på undersökningen uppger att de upplevt fall av suicid och/eller suicidförsök under de två senaste åren. Nedbrutet på LVM är siffran ännu högre, 70 procent, alltså sju av tio anställda. Samtidigt finns det ett missnöje kring hur SiS tagit sitt ansvar för personalens mående efter incidenterna. 36 procent menar att SiS inte tagit sitt ansvar och ytterligare 39 procent uppger att de anser att SiS endast till en viss del tagit sitt ansvar.

Har du upplevt suicid/suicidförsök av klient/ungdom under de senaste åren?



Upplever du att din arbetsgivare har tagit sitt ansvar gällande personalens mående efter incidenten?



Exempel från frisvarsfrågor

"Jag gick in på ett klient rum och klienten hade hängt sig på toaletten och trillade ner när jag öppnade dörren. Han var blå och hade varit död många timmar. Är fortfarande sjukskriven på 50 procent nästan 4 år efter. Har fått diagnosen PTSD"

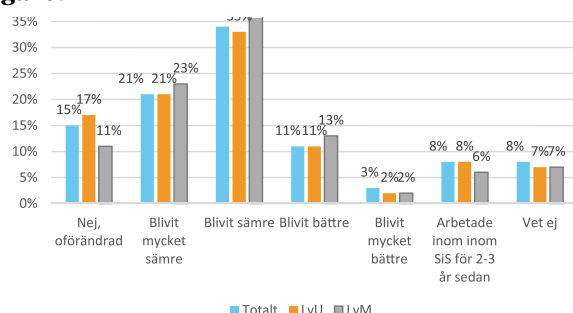
Nöjda eller missnöjda med arbetsmiljön?

I undersökningen ställdes frågor kring hur nöjda de svarande var med ett antal olika områden kopplat till deras arbete och SiS som arbetsgivare. Ungefär hälften är nöjda med sina arbetstider medan tre av tio uppgav att de var ganska eller mycket missnöjda. Sex av tio är nöjda med sin närmaste chef medan två av tio är missnöjda. På frågan hur nöjda de svarande är med särskilda befogenheter och riktlinjer är fyra av tio nöjda medan två av tio är missnöjda. Resultatet på ovan nämnda områden ligger nära de svar som kom in i Sekos förra undersökning hösten 2015.

Även hur de svarande ser på sina utvecklingsmöjligheter liknar resultatet för 2015. Här säger nästan fyra av tio att de är missnöjda i båda undersökningarna. Ett område där det går att se ett ökat missnöje är på frågan om den allmänna arbetsmiljön. Här har de som är missnöjda ökat från 45 procent till 52 procent. Missnöjet med ledningen för SiS har också ökat något. 2015 var 45 procent missnöjda, nu 2018 uppges 50 procent att de är missnöjda. Endast 12 procent uppges att de är nöjda med institutionsledningen.

Även på frågan om lön och andra villkor finns det ett kompakt missnöje bland de svarande. 70 procent är missnöjda på detta område. Missnöjet med lönenivåerna märks även i frisvarsfrågorna. En ny fråga för undersökningen 2018 är hur nöjda de svarande är med implementering av nya regler och beslut. Här är 44 procent missnöjda medan 26 procent är nöjda. Det är också så att nästan hälften av de svarande, 47 procent upplever att arbetsgivaren i liten eller mycket liten utsträckning lyssnar på den när de tar upp problem om till exempel arbetsmiljön.

Om du räknar in alla faktorer i din arbetsmiljö, upplever du att din arbetsmiljö har förändrats de 2-3 senaste åren jämfört med tidigare?



Exempel från frisvar på hur arbetsmiljön har blivit sämre:

"När jag började jobba för 12 år sedan hade vi 6 ungdomar placerade, nu har vi 9 ungdomar med samma bemanning. Arbetsbelastning har ökat med mer administrativa arbetsuppgifter, samtidigt som vi skall vara tillsammans med ungdomarna och göra ett bra behandlings arbete."

"Tyngre problem med klienter som mår sämre."

"Stor personalomsättning både i arbetsledning och behandlingspersonal. Tappar mycket rutiner och samförstånd. Stort antal vikarier, rörigt i personalgrupperna, som skapar en otrygg arbetsmiljö. Ökad förekomst av våld och hot om våld"

"Toppstyrd organisation absolut inget att påverka, svag ledning"

"Underbemanning och omtolkning av sk.befogenheter."

"Betydligt mer hot och våld riktat mot personal och personal förväntas inte ingripa. Oftast skuldbeläggs personal vid hot och våld vilket gör att personal vågar inte ingripa. Ungdomar tar i större utsträckning över avdelningarna eftersom personal på golvet är maktlösa samtidigt som ungdomarna i större utsträckning direkt kommunicerar med högre chefer. Behandlingsassistenternas ord väger inget."

"Mer hot & våld, sjukare klienter,"

"Klienter med mer komplicerad problembild. Mer psykisk ohälsa. Många oerfarna vikarier. Tveksamma rekryteringar. Sopande under mattan vid incidenter. Brist på förståelse från ledningen. Bristande ledarskap. Intag av droger. LARO."

"Hårdare stämning bland kollegor, IC vill gärna ha syndabockar och är inte sen med att skälla ut medarbetare på rapporter och i samma veva berömma någon annan inför alla. IC verkar tycka om är medarbetare är rädda. Sen upplever jag att klienterna är i sämre skick, speciellt psykiskt."

"Personalbrist, ledarbrist, brist på den psykosociala miljön, brist på vidareutveckling etc"

"Tuffare klienter med diagnoser, många ensamkommande. Personalbrist. Rörigt i ledningen. Många duktiga kollegor har slutat."

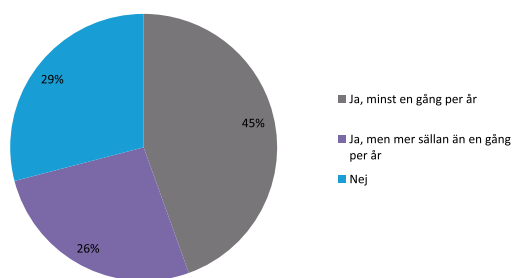
"Olika organisationer styr hur vi skall bedriva vår verksamhet, detta har i slutändan blivit att ungdomarna har bara rättigheter inga skyldigheter. Detta innebär att man inte kan jobba med konsekvens av beteende, utan skall enligt arbetsgivaren bara jobba med det aktuella problemet. Detta i sin tur innebär att om en elev har drogproblem så skall hon gå tolustegsprogrammet men behöver inte jobba med det eventuella övriga beteende problem som de ofta har skaffat sig, detta innebär att de har någon form av fri zon inne på myndighetens enheter."

"Lokaler har slitits och ungdomar har mer diagnoser som vi inte har verktygen att hjälpa på rätt sätt."

Utbildning och kompetensutvecklingens vara eller icke-vara

Utbildning, introduktion och kompetensutveckling är viktiga faktorer för att kunna göra ett bra arbete. När de började arbeta inom SiS anser drygt tre av tio att de inte fick en tillräcklig introduktionsutbildning för att veta sin roll. Ännu större missnöje finns det med den kontunerliga kompetensutvecklingen från arbetsgivaren. 29 procent upplever att de inte får kontinuerlig kompetensveckling, 26 procent säger att de får det men mer sällan än en gång per år och 45 procent menar att de får kompetensutveckling minst en gång per år.

Upplever du att du får kontinuerlig kompetensutveckling och vidareutbildning av din arbetsgivare?



Analys och slutsatser

Läget inom Statens institutionsstyrelse (SiS) är alarmerande, både för klienterna och för personalen. Situationen har länge varit problematisk men har under de senaste åren eskalerat till det värre. Idag är SiS-hemmen en plats där drogerna kan flöda, hot och våld är vardag samt en plats där människor förvaras snarare än vårdas. Seko har under många år lyft dessa problem, tyvärr utan att få gehör från varken myndighetsledning eller politiken. För att komma till rätta med alla problem krävs det en ordentlig genomlysning av hela myndigheten. Tiden för att bara lappa och laga är sedan länge förbi.

Låt behandlingsassistenter vara behandlingsassistenter

Behandlingsassistenterna är idag den absolut största yrkesgruppen inom SiS. Deras arbetsuppgifter är att stå för omvårdnad, trygghet och behandling av klienterna. Idag gör underbemanning och en ökad administrativ börda att behandlingsassistenterna kan lägga allt mindre tid på det klientnära arbetet men allt mer tid på mer administrativa arbetsuppgifter. Därtill ökar de psykiska diagnoserna bland klienterna vilket gör att behandlingsassistenterna även behöver agera som psykiatrisk personal. Som ett led i att låta behandlingsassistenter vara just behandlingsassistenter bör SiS se över möjligheten att börja använda sig av en ny befattning - undersköterskor med psykiatrisk kompetens - som har till arbetsuppgift att arbeta med den medicinska och psykiatriska delen av behandlingen. Det behöver även anställas fler behandlingsassistenter för att möjliggöra en ökad grundbemanning i det klientnära arbetet. En ökad grundbemanning kommer också leda till att ensamarbete kan undvikas och med fler "händer på golvet" ökar också den dagliga kontakten med klienterna.

Stopp för ensamarbete

Idag är ensamarbete vardag inom SiS, något som måste få ett stopp. Det bör införas en nolltolerans för ensamarbete i det klientnära arbetet. En sådan nolltolerans kommer att tjäna både personalen och klienterna. Personalen då de alltid kommer att ha minst en kollega med sig om det uppstår situationer med till exempel hot och våld. Klienterna å sin sida kommer också kunna känna sig tryggare genom att de aldrig

kommer att vara ensamma med en ensam personal vilket minskar riskerna avsevärt för att personal ska kunna utnyttja klienterna på olika sätt utifrån sin maktposition.

Glappet mellan missbruksvården och den psykiatriska tvångsvården

Idag finns det ett glapp mellan missbruksvården och den psykiatriska tvångsvården som gör att människor hamnar i kläm. Medan det är kommunerna via socialtjänsten och staten genom SiS som ansvarar för missbruksvården så är det landstinget som ansvarar för psykiatrien. Samtidigt är det många av de som hamnar på det ena eller andra stället som har en blandproblematik, alltså både en missbruksproblematik och en psykisk diagnos. Som verkligheten ser ut idag har SiS inte kompetens eller resurser att ge människor psykiatrisk vård medan psykiatrien inte har kompetens eller resurser att behandla missbruk. De som främst drabbas är individerna som skulle behövt flera typer av vård men även personalen som får en försämrad arbetsmiljö. Både kommuner och landsting följer lagen när de nekar individer vård och istället bollar de mellan olika vårdformer. För att komma till rätta med detta behövs nuvarande modell med uppdelade huvudmannaskap ses över för att kunna möjliggöra en mer sammanhållen vårdkedja.

Polisanmäl hot och våld

Hot och våld ökar inom SiS men en allt mindre del av incidenterna polisanmäls. Seko kräver därför att grundregeln är att allt våld som utförs av straffmyndig person ska polisanmälas. Dock kan det i särskilda fall medges undantag från denna grundregel. På så sätt blir signalen tydligare att våld aldrig kan vara något som accepteras inom SiS.

Tryggare anställningar

Idag är en stor del av behandlingsassistenterna inom SiS anställda på någon form av allmän visstid. På vissa institutioner kan så många som var fjärde behandlingsassistent sakna en tillsvidareanställning. För att skapa en mer stabil organisation med kontinuitet måste denna andel bli mindre. En viss andel vikarier och timanställda kommer alltid behövas men

de bör inte vara mer än 10 procent, max 15 procent. En stabil personalstyrka skapar trygghet både för anställda och klienter.

Satsa på utbildning och löneökningar

Idag saknar många av de som arbetar som behandlingsassistenter rätt kompetens för yrket. Seko menar att även om det är viktigt att ha rätt grundutbildning vid anställningstillfället så är det lika viktigt med internutbildning från SiS i början av anställningen. En modell att titta närmare på är den som Kriminalvården har där det är krav på 20 veckors internutbildning innan det går att få en tillsvidareanställning som kriminalvårdare. Dock är det viktigt att alla som anställs får relevant utbildning, inte bara de som är eller kommer bli tillsvidareanställda.

Förutom en god introduktion för nya behandlingsassistenter menar Seko att det är viktigt att personalen får möjlighet till kontinuerlig fortbildning och kompetensutveckling. Även om SiS säger att alla anställda ska få detta minst en gång per år har vår undersökning visat att så inte är fallet.

Utöver utbildningssatsningar behövs det rejäla löneökningar för behandlingsassistenter, speciellt för de som har lång erfarenhet från yrket. Idag är det inte ovanligt att en nyanställd får flera tusen kronor mer i lön än vad den som har arbetat flera år får. Seko menar att erfarenhet och kompetens ska betala sig och fungera som ett sätt att få de som har detta att stanna i yrket.

Stoppa drogerna

Att 99 procent av de som arbetar inom LVM svarar att det förekommer droger på deras institution kan inte ses som något annat än en totalt katastrof. Detta på institutioner vars uppgift är att hjälpa människor ur ett allvarligt missbruk. Inflödet av droger måste få ett omedelbart stopp för att det ska gå att bedriva en fungerande verksamhet. Men för att lyckas stoppa inflödet krävs det att institutionerna får resurser att arbeta med problemet. När personalen får de resurser som krävs för att kunna utöva sitt arbete på ett säkert sätt får de även betydligt bättre möjligheter att kunna ge klienterna den vård de behöver för att kunna leva drogfritt efter vistelsen på SiS.

Lokaler som är anpassade till verksamheten

För att kunna bedriva en så bra behandling som möjligt är den fysiska miljön viktig. Idag har många av SiS institutioner verksamhetslokaler som är slitna och som inte är anpassade till den verksamhet som bedrivs där. Behovet av nya lokaler är också bety-

dande då efterfrågan på platser är stor. Nya eller upprustade lokaler bör utformas så att till exempel lösa föremål som kan användas för att skada andra eller sig själv begränsas. Även andra moderna lösningar för en ökad säkerhet måste finnas med i planeringen. Lokalerna behöver även vara väl tilltagna i frågan om utrymme. Idag har många av klienterna inom SiS få kvadratmeter att röra sig på och lever nära inpå andra klienter, alltså begränsade möjligheter till en personlig sfär. Detta trots att det finns evidensbaserad forskning som beskriver att möjligheterna till en god behandling ökar när individer har möjlighet att kunna gå undan och få vara ensamma när de så önskar. En bättre platskapacitet möjliggör också att det i större utsträckning går att sära på klienter som har ett negativt inflytande på varandra.

Tydliga regler

Idag finns det en variation mellan olika institutioner kring hur olika regler och föreskrifter tolkas samt hur de särskilda befogenheterna används. Denna diskrepans gör att rättssäkerheten för klienterna försämras då de inte kan vara säkra på att de behandlas lika och i enlighet med vad lagen säger. Det skapar dessutom en osäkerhet bland personalen som inte kan känna sig säkra i vad de får och inte får göra. Det är rimligt att personalen ska kunna känna sig trygga i att få använda sina särskilda befogenheter på det sättet som lagen föreskriver samt att det säkerställs att samma tolkningar av regler och föreskrifter tillämpas inom hela myndigheten. Då vet både personal och klienterna vad som gäller.

Agera nu

Slutsatsen är att SiS har enorma utmaningar att ta tag i. Idag är SiS en myndighet som ledningen totalt har tappat greppet om och de som betalar priset är de anställda och de som SiS har i uppdrag att vårda. Det är inte ovanligt att människor lämnar SiS i sämre skick än när de kom dit, detta kan aldrig vara acceptabelt. Personalen sätts i situationer där de ibland tvingas göra svåra avvägande mellan sin egen säkerhet och en effektiv behandling av klienterna. Inom Seko vet vi att de allra flesta av de som arbetar inom SiS är drivna människor som gör ett ovärderligt arbete för klienterna. Men för att de ska kunna fortsätta göra detta måste de få rätt förutsättningar från SiS ledning och från politikerna. Det behövs en ordentlig genomlysning omgående av hela myndigheten för att kunna bygga upp en verksamhet som kan fungera som en trygg miljö för såväl klienter som anställda. Det är dags att SiS får den uppmärksamhet och de resurser som de behöver, för klienterna, för personalen och för samhället. Just nu kan vi tyvärr inte säga annat än att SiS är en myndighet i förfall.

Sekos krav

Utifrån resultatet av medlemsundersökningen samt analysen och slutsatserna har Seko fem krav på vad som måste till för att få SiS att fungera igen.

Genomför en total genomlysning av SiS

SiS är en myndighet som befunnit sig i kris under många år. För att komma till rätta med alla problem som finns och kunna bedriva en effektiv behandlingsverksamhet behövs det en total genomlysning av hela myndigheten. En genomlysning bör granska vad SiS uppdrag ska vara samt vilka resurser som behövs för att fullgöra det uppdraget.

Satsa på personalen

Personalen är en nyckel för att komma till rätta med alla problem inom SiS. Genom att öka grundbemanningen, höja lönerna så att kompetens och erfarenhet betalar sig, satsningar på både introduktionsutbildning samt kompetensutveckling, trygga anställningsformer samt att SiS inför en ny befattning – undersköterskor med psykiatrisk kompetens kommer personalen få de verktyg som behövs för att kunna utföra en bra behandling.

Stopp för ensamarbete

Ett tyngre klientel och allt mer hot och våld gör att arbetsmiljön inom SiS är katastrofal. Ensamarbete i farliga situationer är vardag för många anställda. För detta kräver Seko ett stopp. Ett totalförbud för allt det klientnära ensamarbetet ökar även säkerheten och minskar utsattheten för klienterna.

Utökade resurser

Det behöver tillföras mer resurser till SiS för att myndigheten ska kunna fullfölja sitt uppdrag. Det handlar till exempel om att kunna stoppa införsel och användning av droger, avsätta pengar för att anpassa lokaler genom upprustning, nybyggnad och moderna säkerhetslösningar samt möta ett ökat tryck från samhället genom fler och sjukare klienter. Här har politiken ett ansvar då de sätter myndigheternas budgetramar.

Polisanmäl hot och våld

Grundregeln ska vara att allt våld som utförs av straffmyndig person ska polisanmälas.

Referenser

- ¹ <https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/>
- ² <https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/vard-av-unga/>
- ³ <https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/sluten-ungdomsvard-lsu/>
- ⁴ <https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/missbruksvard/>
- ⁵ Kontrollerade unga – Tvångspraktiker på institution (2018), Sofia Enell, Sabine Gruber, Maria A Vogel (red) s.20-21
- ⁶ Kontrollerade unga – Tvångspraktiker på institution (2018), s 22-23
- ⁷ Kontrollerade unga – Tvångspraktiker på institution (2018), s 30
- ⁸ Kontrollerade unga – Tvångspraktiker på institution (2018), s 43
- ⁹ Hantering av hot och våld (2017), s 58-59
- ¹⁰ Hantering av hot och våld (2017), s 18-19
- ¹¹ <https://www.stat-inst.se/var-verksamhet/vard-och-behandling/no-power-no-lose/>
- ¹² "Våldet inom SiS ökar... men våldet som riktas mot personal anmäls inte" (2017)
- ¹³ Justitieombudsmannen "Frågan om de rättsliga förutsättningarna för ett s.k. särskilt ungdomshem att göra en polisanmälan när en person som vårdas vid ungdomshemmet begår brott mot en anställd" (2017, Dnr 406-2014)
- ¹⁴ Mail från verksjurist 2018-05-09
- ¹⁵ Hantering av hot och våld (2017), s 60
- ¹⁶ Kap 3 § 3a Arbetsmiljölagen
- ¹⁷ "Statistik från Arbetsmiljöverket 2018-11-19
- ¹⁸ "Våldet inom SiS ökar... men våldet som riktas mot personal anmäls inte" (2017)
- ¹⁹ SiS årsredovisning 2017
- ²⁰ <https://www.1177.se/Stockholm/Regler-och-rattigheter/Psykiatrisk-tvangsvard/> Hämtad 2018-11-13
- ²¹ <https://www.svd.se/att-bollas-runt-ar-ovardigt-ett-land-som-sverige> Hämtad 2018-11-13
- ²² Kontrollerade unga – Tvångspraktiker på institution (2018), s 289
- ²³ Nationellt besöksorgan – NPM - rapport från Opcat-enheten 2015-2017
- ²⁴ Kontrollerade unga – Tvångspraktiker på institution (2018), s 46-48
- ²⁵ <https://www.regeringen.se/rattsliga-dokument/proposition/2018/03/prop.-201718169/> Hämtad 2018-11-29
- ²⁶ SiS årsredovisning 2017
- ²⁷ SiS årsredovisning 2017
- ²⁸ SiS årsredovisning 2017
- ²⁹ SiS årsredovisning 2017
- ³⁰ <https://www.stat-inst.se/arbete-hos-oss/arbete-som-behandlingsassistent/din-utbildning/> Hämtad 2018-11-14
- ³¹ Kontrollerade unga – Tvångspraktiker på institution (2018), s 31
- ³² <https://www.stat-inst.se/press/pressmeddelanden-nyheter/2017/fortsatt-justerade-kompetenskrav/> Hämtad 2018-11-14
- ³³ <https://www.svt.se/nyheter/lokalt/vastmanland/personalen-pa-statens-ungdomshem-saknar-utbildning> Hämtad 2018-11-14

Bilaga 1 – Medlemsundersökning

1. Arbetar du inom LvM eller LvU?	Alla		LvU		LvM	
LvM (vård av vuxna med missbruksproblem)	100	26%	0	0%	100	100%
LvU (vård av unga på särskilt ungdomshem)	267	70%	267	100%	0	0%
Både LvM och LvU	7	2%	0	0%	0	0%
Annat	9	2%	0	0%	0	0%
Vet ej	1	0%	0	0%	0	0%
Totalt	384		267		100	

2. Vilken är din nuvarande huvudsakliga anställningsform?	Alla		LvU		LvM	
Tillsvidare/fastanställd	314	82%	221	83%	85	85%
Visstid/vikarie	31	8%	20	7%	8	8%
Tim- eller behovsanställd	26	7%	19	7%	4	4%
Anställd i bemanningsföretag	0	0%	0	0%	0	0%
Arbetssökande	6	2%	4	1%	0	0%
Annat	6	2%	2	1%	3	3%
Vet ej	1	0%	1	0%	0	0%
Totalt	384		267		100	

3. Hur länge har du arbetat inom Statens Institutionsstyrelse?	Alla		LvU		LvM	
Kortare tid än två år	57	15%	40	15%	13	13%
2-3 år	76	20%	47	18%	21	21%
4-6 år	81	21%	57	21%	22	22%
7-10 år	59	15%	41	15%	18	18%
11 - år	109	28%	80	30%	26	26%
Vet ej	2	1%	2	1%	0	0%
Totalt	384		267		100	

4. Vilket kön har du?	Alla		LvU		LvM	
Man	222	58%	166	62%	45	45%
Kvinna	160	42%	99	37%	55	55%
Annat alternativ	0	0%	0	0%	0	0%
Osäker	1	0%	1	0%	0	0%
Vill ej svara	1	0%	1	0%	0	0%
Totalt	384		267		100	

5. Vilken är din huvudsakliga arbetsuppgift?	Alla		LvU		LvM	
Behandlingsassistent	346	90%	243	91%	13	13%
Föreståndare	3	1%	3	1%	21	21%
Lärare	2	1%	2	1%	22	22%
Arbetar i köket	12	3%	7	3%	18	18%
Annat	21	5%	12	4%	26	26%
Vet ej	0	0%	0	0%	0	0%
Totalt	384		267		100	

6. I vilken utsträckning förekommer hot på din arbetsplats?	Alla		LvU		LvM	
Dagligen eller nästan dagligen	114	30%	85	32%	26	26%
Någon gång varje vecka	133	35%	92	34%	37	37%
Någon gång varannan vecka	35	9%	26	10%	7	7%
Någon gång varje månad	53	14%	38	14%	14	14%
Någon gång varje halvår	13	3%	9	3%	4	4%
Någon gång varje år	11	3%	5	2%	6	6%
Mer sällan	8	2%	3	1%	3	3%
Aldrig	8	2%	3	1%	2	2%
Vet ej	9	2%	6	2%	1	1%
Totalt	384		267		100	

7. I vilken utsträckning förekommer våld på din arbetsplats?	Alla		LvU		LvM	
Dagligen eller nästan dagligen	23	6%	15	6%	7	7%
Någon gång varje vecka	135	35%	99	37%	32	32%
Någon gång varannan vecka	52	14%	34	13%	17	17%
Någon gång varje månad	100	26%	78	29%	18	18%
Någon gång varje halvår	35	9%	23	9%	11	11%
Någon gång varje år	6	2%	3	1%	3	3%
Mer sällan	14	4%	6	2%	7	7%
Aldrig	8	2%	3	1%	3	3%
Vet ej	11	3%	6	2%	2	2%
Totalt	384		267		100	

8 Har något av följande inträffat på din arbetsplats det senaste halvåret?

8.1 Annan personal än du hotats av ungdom/klient	Alla		LvU		LvM	
Ja	346	90%	249	93%	86	86%
Nej	12	3%	7	3%	3	3%
Vet ej / vill ej uppge	26	7%	11	4%	11	11%
Totalt	384		267		100	

8.2 Annan personal än du utsatts för fysiskt våld av ungdom/klient	Alla		LvU		LvM	
Ja	325	85%	239	90%	76	76%
Nej	29	8%	15	6%	11	11%
Vet ej / vill ej uppge	30	8%	13	5%	13	13%
Totalt	384		267		100	

8.3 Klient/ungdom på din institution har missbrukat droger under behandlingstiden	Alla		LvU		LvM	
Ja	303	79%	195	73%	98	99%
Nej	47	12%	44	16%	0	0%
Vet ej / vill ej uppge	33	9%	28	10%	1	1%
Totalt	383		267		99	

8.4 Du har hotats av ungdom/klient	Alla		LvU		LvM	
Ja	229	60%	166	63%	54	54%
Nej	149	39%	96	36%	46	46%
Vet ej / vill ej uppge	4	1%	3	1%	0	0%
Totalt	382		265		100	

8.5 Du har utsatts av fysiskt våld av ungdom/klient	Alla		LvU		LvM	
Ja	144	38%	113	43%	29	29%
Nej	230	60%	148	56%	69	69%
Vet ej / vill ej uppge	8	2%	4	2%	2	2%
Totalt	382		265		100	

8.6 Förekommit hot inom din personalgrupp	Alla		LvU		LvM	
Ja	137	36%	91	34%	41	41%
Nej	185	48%	130	49%	44	44%
Vet ej / vill ej uppge	62	16%	46	17%	15	15%
Totalt	384		267		100	

8.7 Du har utsatts för hot utanför arbetet pga av ditt arbete	Alla		LvU		LvM	
Ja	25	7%	140	52%	53	53%
Nej	339	89%	112	42%	42	42%
Vet ej / vill ej uppge	16	4%	15	6%	5	5%
Totalt	380		267		100	

9. Rapporterar du alltid in hot- och våldssituationer eller tillbud incidentsrapporteringssystemet?	Alla		LvU		LvM	
Ja	200	52%	140	52%	53	53%
Nej	160	42%	112	42%	42	42%
Vet ej / vill ej uppge	24	6%	15	6%	5	5%
Totalt	384		267		100	

10. Händer det att du känner dig rädd eller otrygg på jobbet?	Alla		LvU		LvM	
Ja, dagligen eller nästan dagligen	19	5%	14	5%	3	3%
Ja, någon gång i veckan	48	13%	31	12%	16	16%
Ja, någon gång varannan vecka	23	6%	17	6%	5	5%
Ja, någon gång varje månad	42	11%	27	10%	15	15%
Ja, någon gång varje halvår	31	8%	21	8%	10	10%
Ja, någon gång varje år	24	6%	20	7%	3	3%
Ja, men mer sällan	96	25%	68	25%	25	25%
Nej, aldrig	96	25%	66	25%	22	22%
Vet ej	4	1%	3	1%	0	0%
Totalt	383		267		99	

11. Upplever du att du lägger mer tid på administrativa arbetsuppgifter än klientnära arbetsuppgifter idag jämfört med för två år sedan?	Alla		LvU		LvM	
Ja	221	58%	156	59%	59	59%
Nej	114	30%	75	28%	32	32%
Vet ej	46	12%	33	12%	9	9%
Totalt	381		264		100	

12. Upplever du någon gång sådan underbemanning på din arbetsplats att den försvårar möjligheterna för dig och dina kollegor att göra ett bra jobb?	Alla		LvU		LvM	
Ja, förekommer dagligen eller nästan dagligen	118	31%	76	29%	38	38%
Ja, förekommer varje vecka	125	33%	83	31%	36	36%
Ja, förekommer varje månad	57	15%	46	17%	10	10%
Ja, men förekommer mer sällan än varje månad	48	13%	38	14%	9	9%
Nej, aldrig	20	5%	15	6%	3	3%
Vet ej	13	3%	6	2%	4	4%
Totalt	381		264		100	

13. Förekommer ensamarbete på din arbetsplats, dvs där en medarbetare ensam får utföra arbetsuppgifter med ungdom/klient som enligt föreskrifter och regler skall utföras av minst två medarbetare?	Alla		LvU		LvM	
Ja, förekommer dagligen eller nästan dagligen	103	27%	75	28%	38	38%
Ja, förekommer varje vecka	105	27%	64	24%	10	10%
Ja, förekommer varje månad	44	11%	33	12%	11	11%
Ja, men förekommer mer sällan än varje månad	56	15%	44	17%	4	4%
Nej, aldrig	45	12%	38	14%	13	13%
Vet ej	30	8%	12	5%	4	4%
Totalt	383		266		100	

14. Upplever du att ensamarbete med ungdom/klient har ökat eller minskat under det senaste året?	Alla		LvU		LvM	
Minskat	34	9%	25	9%	7	7%
Oförändrat	114	30%	82	31%	31	31%
Ökat	166	43%	114	43%	45	45%
Vet ej	68	18%	45	17%	16	16%
Totalt	382		266		99	

15. Upplever du att du när du började inom SIS fick en tillräcklig introduktionsutbildning för att veta din roll?	Alla		LvU		LvM	
Ja, helt	111	29%	81	30%	25	25%
Ja, delvis	139	36%	97	36%	36	36%
Nej, inte tillräcklig	108	28%	72	27%	33	33%
Nej, ingen alls	20	5%	13	5%	5	5%
Vet ej	6	2%	4	1%	1	1%
Totalt	384		267		100	

16. Upplever du att du får kontinuerlig kompetensutveckling och vidareutbildning av din arbetsgivare?	Alla		LvU		LvM	
Ja, minst en gång per år	170	45%	125	47%	39	39%
Ja, men mer sällan än en gång per år	101	26%	70	26%	27	27%
Nej	111	29%	71	27%	33	33%
Totalt	382		266		99	

17. Har du upplevt suicid/ suicidförsök av klient/ungdom under de senaste två åren?	Alla		LvU		LvM	
Ja	236	62%	158	59%	70	70%
Nej	135	35%	100	38%	28	28%
Vet ej	12	3%	8	3%	2	2%
Totalt	383		266		100	

18. Upplever du att din arbetsgivare har tagit sitt ansvar gällande personalens mående efter incidenten?	Alla		LvU		LvM	
Ja, fullt ut	53	22%	40	25%	12	17%
Ja, till viss del	92	39%	55	35%	35	50%
Nej	84	36%	57	36%	22	31%
Vet ej	7	3%	6	4%	1	1%
Totalt	236		158		70	

19. Hur upplever du att förekomsten av droger har utvecklats de senaste två åren?	Alla		LvU		LvM	
Förekommer inte droger på min institution	12	3%	12	5%	0	0%
Ökat mycket	97	26%	58	22%	33	33%
Ökat en del	113	30%	70	27%	38	38%
Oförändrat	75	20%	59	22%	15	15%
Minskat en del	18	5%	14	5%	4	4%
Minskat mycket	11	3%	9	3%	1	1%
Vet ej	54	14%	41	16%	9	9%
Totalt	380		263		100	

20. Upplever du att din institution arbetar aktivt med det drogförebyggande arbetet? <i>Möjligt att välja flera alternativ</i>	Alla		LvU		LvM	
Ja, med drogförebyg- gande program	93	17%	55	15%	35	21%
Ja, med hundar	88	16%	53	14%	33	20%
Ja, med visitationer av personer/rum	209	38%	149	41%	56	34%
Ja, på annat sätt	39	7%	27	7%	9	6%
Nej	91	16%	60	16%	25	15%
Vet ej	32	6%	23	6%	5	3%
Totalt	382		265		100	

21. Hur nöjd eller missnöjd är du med följande när det gäller ditt jobb?

21.1. Arbetstider	Alla		LvU		LvM	
Ja, med drogförebyggande program	93	17%	55	15%	35	21%
Ja, med hundar	88	16%	53	14%	33	20%
Ja, med visitationer av personer/rum	209	38%	149	41%	56	34%
Ja, på annat sätt	39	7%	27	7%	9	6%
Nej	91	16%	60	16%	25	15%
Vet ej	32	6%	23	6%	5	3%
Totalt	382		265		100	

21.2. Din närmaste chef	Alla		LvU		LvM	
Mycket missnöjd	40	10%	29	11%	9	9%
Ganska missnöjd	54	14%	37	14%	15	15%
Varken nöjd eller missnöjd	46	12%	31	12%	14	14%
Ganska nöjd	93	24%	58	22%	29	29%
Mycket nöjd	147	38%	109	41%	33	33%
Vet ej	3	1%	3	1%	0	0%
Totalt	383		267		100	

21.3. Särskilda befogenheter och riktlinjer	Alla		LvU		LvM	
Mycket missnöjd	40	10%	26	10%	12	12%
Ganska missnöjd	71	19%	41	15%	25	25%
Varken nöjd eller missnöjd	98	26%	69	26%	26	26%
Ganska nöjd	123	32%	95	36%	26	26%
Mycket nöjd	35	9%	25	9%	7	7%
Vet ej	16	4%	10	4%	4	4%
Totalt	383		266		100	

21.4. Utvecklingsmöjligheter	Alla		LvU		LvM	
Mycket missnöjd	60	16%	37	14%	19	19%
Ganska missnöjd	83	22%	53	20%	28	28%
Varken nöjd eller missnöjd	91	24%	66	25%	21	21%
Ganska nöjd	104	27%	79	30%	22	22%
Mycket nöjd	36	9%	26	10%	7	7%
Vet ej	10	3%	6	2%	3	3%
Totalt	384		267		100	

21.5. Arbetsmiljön	Alla		LvU		LvM	
Mycket missnöjd	82	21%	57	21%	21	21%
Ganska missnöjd	117	31%	81	30%	31	31%
Varken nöjd eller missnöjd	68	18%	47	18%	21	21%
Ganska nöjd	89	23%	62	23%	24	24%
Mycket nöjd	24	6%	17	6%	3	3%
Vet ej	3	1%	2	1%	0	0%
Totalt	383		266		100	

21.6. Ledningen för Statens Insitutionsstyrelse	Alla		LvU		LvM	
Mycket missnöjd	99	26%	71	27%	24	24%
Ganska missnöjd	91	24%	58	22%	30	30%
Varken nöjd eller missnöjd	94	25%	73	27%	20	20%
Ganska nöjd	35	9%	21	8%	11	11%
Mycket nöjd	13	3%	6	2%	4	4%
Vet ej	51	13%	37	14%	11	11%
Totalt	383		266		100	

21.7. Lön och andra villkor	Alla		LvU		LvM	
Mycket missnöjd	148	39%	103	39%	40	40%
Ganska missnöjd	120	31%	88	33%	26	26%
Varken nöjd eller missnöjd	58	15%	42	16%	14	14%
Ganska nöjd	44	11%	25	9%	17	17%
Mycket nöjd	12	3%	7	3%	3	3%
Vet ej	2	1%	2	1%	0	0%
Totalt	384		267		100	

21.8. Information från arbetsgivaren	Alla		LvU		LvM	
Mycket missnöjd	48	12%	31	12%	15	15%
Ganska missnöjd	83	22%	57	21%	25	25%
Varken nöjd eller missnöjd	117	30%	80	30%	32	32%
Ganska nöjd	104	27%	77	29%	22	22%
Mycket nöjd	28	7%	20	7%	5	5%
Vet ej	4	1%	2	1%	1	1%
Totalt	384		267		100	

21.9. Implementering av nya regler och beslut	Alla		LvU		LvM	
Mycket missnöjd	65	17%	44	16%	19	19%
Ganska missnöjd	105	27%	65	24%	36	36%
Varken nöjd eller missnöjd	98	26%	72	27%	21	21%
Ganska nöjd	82	21%	62	23%	18	18%
Mycket nöjd	18	5%	13	5%	2	2%
Vet ej	15	4%	11	4%	3	3%
Totalt	383		267		99	

22. Om du räknar in alla faktorer i din arbetsmiljö, upplever du att din arbetsmiljö har förändrats de 2-3 senaste åren jämfört med tidigare?	Alla		LvU		LvM	
Nej, oförändrad	59	15%	45	17%	11	11%
Blivit mycket sämre	81	21%	55	21%	23	23%
Blivit sämre	131	34%	89	33%	38	38%
Blivit bättre	44	11%	30	11%	13	13%
Blivit mycket bättre	10	3%	6	2%	2	2%
Arbetade inte inom SIS för 2-3 år sedan	30	8%	22	8%	6	6%
Vet ej	29	8%	20	7%	7	7%
Totalt	384		267		100	

23. Hur troligt är det att du arbetar kvar inom SIS/ på din nuvarande arbetsplats om två år?	Alla		LvU		LvM	
Helt uteslutet/inte alls troligt	33	9%	22	8%	8	8%
Inte särskilt troligt	92	24%	61	23%	25	25%
Varken eller	55	14%	39	15%	16	16%
Ganska troligt	95	25%	71	27%	23	23%
Mycket troligt	72	19%	50	19%	20	20%
Vet ej	33	9%	21	8%	7	7%
Totalt	380		264		99	

24. I vilken utsträckning upplever du att din arbetsgivare lyssnar på dig och dina kollegor när ni tar upp problem, t ex arbetsmiljöproblem?	Alla		LvU		LvM	
I mycket liten utsträckning	88	23%	60	23%	22	22%
I ganska liten utsträckning	92	24%	64	24%	25	25%
I varken lite eller stor utsträckning	90	24%	63	24%	25	25%
I ganska stor utsträckning	84	22%	56	21%	24	24%
I mycket stor utsträckning	26	7%	22	8%	3	3%
Totalt	380		265		99	

Bilaga 2 – Frisvar

Har du något exempel av en hot/våldssituation som du vill dela med dig av?

- Hot ifrån arbetsledning samt kollegor som ansåg att jag inte skulle skriva händelseförloppet på en incident i Kia
- Ungdom skallade och sparkade mig och kollega när vi tog tag i honom.
- I samband med en tillsyn så finner jag en tjej med en stor träpåk bredvid sin säng, som tur var så hade jag god allians med henne så till sist lämnade hon ifrån sig den. Hon skulle inte använda den på mig sa hon, men på min kollega. Vid samtal efteråt så frågade jag henne varför hon valde att lämna ifrån sig påken, då fick jag till svar att genom mitt lugn så ville hon inte längre skada någon. (jag skadade dock inombords.)
- Vid läggningar blir det ofta situationer då ungdom måste förflyttas med våld till sitt rum då dom vägra att gå in på rummen självmant vilket medför både hot och våld mot personalen som är på plats.
- Ja oftast eller ibland är det personal som hotar ungdomar vilket då leder till att ungdomar blir arga/upprörda och våldsamma! Tex på XXX där jag själv sett när en eller flera personal hotar ungdomarna ” att sköta sig annars kommer vi dokumentera om dig på Kia” eller särbehandlat ungdomar genom personligt. Jag har själv blivit hotat av ungdomar så jag inte fick någon direkt support eller stöd från chefen. Fick mest klagomål än positiva feedback. Chefen letade mest fel inte på dem bra saker man har gjort.
- Hota min familj
- Det vanliga är att ungdomar hotar och personal ingriper för att avvärja eskalation.
- Finns som incidentrapport
- Vid en vieplacering brukade eleven våld och hot
- Hade en ungdom med bred problematik där jag varje pass fick utstå knip, slag, knuffar och saker kastade mot mig. Där inga åtgärder sattes in då ungdomens problematik var utanför vår kapacitet. För lite personal och inget planerat arbete kring ungdomen. Resulterade i sjukskrivning för min del efter 2-3 månader med ganska mycket ensamarbete med denna ungdom.
- Jag har blivit drogad av klienter under arbetspasset 1 ggn och 1 ggn hotad med tillhygge.
- Skadad på jobbet efter en strypning 2010 med kvarstående fysiska skador
- Ungdom tagit reda på personalens adress barnens namn o s v
- Finns egentligen flera men pga sekretess osv väljer jag att avstå att dela med mig.
- Förtäckt hot
- Nej , jag har ingen
- En kollega fick benet avsparkat, vid en vanlig rumshanvisning. Ej polisanmält,
- Jag har exempel, men vill gärna inte dela med mig om händelsen
- En ungdom slog mig i ryggen
- Om dagliga rutiner kan det bli hot och våldssituationer dagligen. Vad får ungdomarna göra och var får dom inte göra?
- Ingen specifik situation men vanligt förekommande är att ungdomar utdelar sparkar och slag eller kastar föremål mot personal. Hot ska man tåla om man jobbar inom sis, det är en oskriven regel. Noterbart är att personal som försvarar sig oftast blir uthängda av chefer, psykologer och ledningen.
- Jag ska alla upp dig och döda dig långsamt
- Vem bryr sig?
- En personal blev nedslagen av en ungdom
- Upplopp på avdelningen, sparkar, slag, spottad i ansiktet massor av gånger, slagen med tillhygge (stol), verbala hot nästan dagligen (jag ska döda dig, jag ska döda dina barn etc)...
- vid avvikningsförsök
- Autistisk ungdom med kraftigt självskadebeteende, försökte ta ut batterier från fjärrkontrollen till tv:n, och då jag försökte stoppa hen så sparkade hen mig i magen med en kraftig spark.
- Påverkad klient gör utfall och ”varnar” för vad som händer om jag inte gör som han vill. 3 kollegor ser på, säger eller gör inget. Klienten står cirka 2 cm

- från mitt ansikte och skriker. Annan situation vid beslag på droger från postförsändelse där klienten är hotfull då vi är ensamma på ett kontor.
- Jag blev hotad av en manlig kollega då jag klagade på honom angående sexuella trakasserier
 - Personal är rädda för att ta diskussioner
 - En kollega till mig blev misshandlad av tre ungdomar med en strumpa fylld med batterier. En annan kollega blev misshandlad med ett stolsben.
 - Det vanligaste typ av hot är ex, får jag inte det så slår jag sönder något eller så slår jag personal
 - Blev misshandlad av intagna ungdomar tillsammans med en kollega till mig den 30 september 2018
 - Blivit hotad av anhörig till klient
 - Avsaknad av Ivo anmälningar som gjorts men inte finns.
 - Flertalet ggr har labila klienter vårdats i enskildhet och man har jobbat ensam och från ingenstans har klienten "exploderat". Ledningen säger bara att det är vårt uppdrag att vårda klienten, så det är bara bita i det sura äpplet och köra.
 - Personal som blivit sparkad utav annan ungdom då personalen låg för att hålla fast en utåtagerande annan ungdom.
 - Hot mot min familj.
 - En klient ville till psyk men fick nej av ssk. Han ville då att jag skulle släppa ut honom och nät han fick nej till det hotade han med att slå ner mig och ta nyckeln ifrån mig. Andra klienter kom till min hjälp då jag var ensam på avdelningen för en stund.
 - Har blivit biten, annan personal påhoppad på gården av 3 ungdomar vid rymningsförsök
 - Blev överfallen/misshandlad
 - Ensam på intaget med en väldigt psykiskt sjuk klient
 - Elev får inte som eleven vill och då använder eleven våld för att få som den vill och i många fall får eleven som den vill på ett eller ebbat sätt
 - Kollegor nerslagna utan någon större eftervård
 - Vi var 4 personal totalt på avdelningen då en incident inträffade. Jag blev ensam kvar med klienten då de andra försvann åt olika håll och ingen hämtade hjälp eller tryckte på larmknappen.
 - Ofta kommer ett utbrott pga negativa besked om medicin, placering eller från anhöriga och maktlöshet tar sig ut i frustration och då får man ju som anställd se situationen och den desperata handlingen.
 - Verbala hot sker dagligen
 - varit ensam personal med en hotfull ungdom på Vie, som visade sig senare att hon hade en nagelsax i sina kläder.
 - Fick en stol kastade i ansiktet från en meters avstånd med full kraft för att jag sa nej.
 - Hot, missbruk mm
 - Slag, sparkar, bett
 - Klient var irriterad o rastlös o gick fram o tillbaka. Jag satt i fåtölj vid teven o hon går fram o tillbaka o när hon går mellan tvn o mig sparkar hon plötsligt sönder tvn. Det var inget hot mot mig o jag blev aldrig rädd eller orolig, för det var inte riktat mot mig utan hon pratade med mig o berättade hur hon mädde och vem hon var arg på, medan hon gick fram o tillbaka. Sparken på tvn kom mkt plötsligt o jag blev mest förvånad. Hon var arg på sin socialsekreterare som hon uppfattade inte lyssnade på henne.
 - Kasta föremål på personal
 - Chefer är man mest rädd för! Rädd att göra fel el omplaceras
 - Har blivit biten i armen.
 - Kollega blev misshandlad med en strumpa fylld med batterier. En annan blev biten. En annan slagen med en strumpa fylld med biljardbollar i huvudet mfl mfl
 - När elev kastar stol, samt slår mig
 - två kollegor utsattes av tre ungdomar för våld riktat emot huvudet som resulterade i bland annat hjärnskakningar och misstänkt hjärnblödning samt psykisk trauma. ingen av kollegorna har klarat av att komma tillbaka till arbetet efter incidenten och information om eventuell utredning av arbetsmiljö har jag ännu inte hittat. i rehabsamtal gällande mig själv (ej kopplat till den incidenten) när jag lyfte arbetsmiljön fick jag en retorisk fråga om Sis är ultimat arbetsplats för mig och att det finns andra jobb att söka.
 - En ungdom sa att hon skulle skära halsen av mig. En annan ungdom sa att hon kommer att minnas mig när hon kommer ut
 - Ungdomar vässar tandborstar och försöker använda dom som knivar
 - Jag har fått saker kastat på mig (muggar med varmt kaffe och liknande) då jag har nekat medicin t.ex. Detta har hänt flera gånger.
 - Blivit sparkad, slagen och hotad av klienter vid flertalet tillfällen
 - Höll på att bli knivhuggen under en utgång med en klient
 - Jag blev misshandlad av 3 klienter under ett rymningsförsök som under fem minuter misshandlade

mig genom att slå mig med en socka full i batterier och sparkar och slag riktade mot skallen. Detta var under ett rymningsförsök.

- Det är när ungdom ta till något tillhygge och ska hota med
- När ungdomar inte får vad de vill ha, och/eller inte får göra vad de vill, dvs fortsätta droga, stjäla, ljuga och manipulera
- Har blivit biten.
- Verbala hot samt aggressivt bemötande. PS incidentsrapporteringsystemet är krångligt, samt att jag vet ej hur man gör jag hör ofta att andra inte vet heller och att man gör samt att man är rädd för repressalier från chefer.
- Verbala hot från klient.
- Ungdom som ger sig på kollega där personal tittar på tills jag som jobbar på annan avdelning ingriper och tillsammans med annan personal lägger ner honom. Jag har också blivit slagen blodig i ansiktet utan att det varken skrevs incidentrapport eller gjordes polisanmälan.
- Hot och våld rapporteras inte för cheferna vill inte att detta skall synliggöras..
- Fick ett slag i huvudet bakifrån när jag inte ville släppa in den boende på personalens kontor.
- Att ungdomar hotar med att anmäla personal för sexuella närmanden eller att de haft sex med dem för att få bort den personalen.
- Ja jag kan räkna upp massor av incidenter och störningar genom åren.. jag har jobbat på institutioner sen 1986-2015
- Just i köket har det aldrig hänt. Vare sig våld eller hot. Men på avdelningarna är det väldigt ofta.
- Ej exakt
- Avtvingad nyckel telefon/larm
- Vid drog påverkad klient.
- En ungdom som hotar att slå ner mig samt skjuta mig med två skott i huvudet.
- Mottagit slag i ansiktet
- Jag gick in på ett klient rum och klienten hade hängt sig på toaletten och trillade ner när jag öppnade dörren. Han var blå och hade varit död många timmar. Är fortfarande sjukskriven på 50 % nästan 4 år efter. Har fått diagnosen PTSD
- Det händer ganska ofta vid en våldssituation att ungdomen säger till den inblandade personalen att dom ska döda eller slå eller märka personalen
- Verbal
- Ungdom som inte ville lämna ifrån sig sin rakhyvel. Blev arg och hotade att jag och min familj skulle passa oss för vi kunde råka illa ut.
- Det var när en klient hotat med att han är redo att sitta inne 10 år för att sänka mig.
- Har vid flertal tillfällen blivit allvarligt hotad av ungdomar och varit med i flera våldssituationer där, ungdomar har spottat, slagits och använt tillhygge. Jag har själv varit med i en händelse där jag bet sönder som en konsekvens av ett slag.
- När en ungdom säger till en personal. Att när hon minst anar så kommer det att smälla

Vad saknar du för kompetensutveckling/fortbildning?

- No power no loose
- Tycker all personal ska regelbundet få kompetensutveckling och utbildning minst en gång per år
- Universitetsutbildning av någon form.
- Utbildning om ätstörningar
- Psykisk ohälsa, ptsd,
- De ungdomar som är psykiskt sjuka
- Insikt om andra kulturer och traditioner. Mat kulturer och allt om mat.
- Psykiatri biten behöver man komplettera
- Medarbetarsamtal. Det förekom mest baktalade saker från andra personal till chefen än att man själv fick veta saker vad som är bra att göra. Det var mycket skitprat personal mot personal. Själv som månadsanställning. Fick man mycket skit medans anställde trots mycket fel det gjordes kom undan oftast. Dem kunde lätt skylla ifrån sig och ge skulden till någon annan ny personal eller vika-rie.
- Kunskap om diagnoser och bemötande av personer med respektive diagnos.
- Arbetsmiljöfrågor, bemöta ungdomar, språk, psykologi
- Bemötande vid olika diagnoser, förhållningssätt hur man gör visitationer mer kunskap om droger . Personal måste göra lika ett konsekvent arbetssätt
- Fick aldrig grundutbildningen och känner att jag saknar kunskap om lagar, rättigheter, skyldigheter och liknande.
- Allt. Har inte blivit erbjuden något de sista två åren även om det var önskemål från mig i mitt medarbetarsamtal.
- Uppföljningar
- Tilltro av ledningen
- Om diverse droger, vad det är, doftar, hur blir klient vid användande av olika droger.
- Fortbildning i missbruksvård då forskning och förändring i arbetet med missbrukare/tvångsvård

- MI
- Kunskap om drogen och hur de påverkar människan
- Jag arbetar idag i trädgården men har 30 års erfarenhet av klientarbete.
- Olika chefer på samma intuition, tolkar olika hur vi ska agera i olika situationer. Tom hur vi får agera, och inte agera.
- Om personal utbildas i något; ges sedan knappa möjligheter för ev. inlämningsuppgifter. Varför betala en dyr utb på annan ort om inte stöttning från arbetsgivaren finns så man kan bli färdig?
- Mer utbildning
- upplever att man "förskönar" vårt arbete ofta, istället för att prata om detta som kan uppstå dagligen och utbilda folk i konflikthantering tex..
- MI, NPNL, Kompetensutveckling
- Validering
- Mi bas
- Kompetenta chefer
- Verklighets inriktad
- Eftersom jag arbetar natt så har man hamnat i SiS fryssbox. Vi är fruktansvärt oprioriterade. Jag har efterlyst utbildning i Mi, men aldrig fått detta. Varför? Jo, jag tillhör nattarbetarna. Den generella synen på oss nattarbetare är bland cheferna att "en dresserad apa klarar av det ni gör".... detta har uttalats av en avdelningschef hos oss... och detta är ett tragiskt synsätt :(
- KBT, missbruk, sexualförbrytare, kriminell prevention
- Inget i dagsläget
- Psykiskt mående
- Saknar inget
- ART
- Konflikthantering, olika evidence baserade behandlingsmetoder
- Det mesta som erbjuds är internt och inte alltid med de bästa utbildarna. Billigast är inte alltid bäst.
- hur våra unga umgås i olika sociala medier
- Ingen feedback/stöd från arbetsgivare och personal
- Allt inom Sis handlar om hur vi ska jobba med ungdomarna eller deras rättigheter, inget finns om hur vi ska gå tillväga vi våld eller hot mot kollegor. Myndigheten glömmer sina anställda.
- Undersköterskeutbildning under psykiatri eller pedagog.
- Mer diagnos utbild
- Att hålla / leda samtalsgrupper
- Drogutbildning
- Tycker att myndigheten i stort ska utbilda all LVM personal fortgående och man ska inte ta fram en utb och sen lägga över ansvaret på de olika inst att de blir utfört.
- I stort sett förutom HLR och NPNL och brandutbildning ingen utbildning de sista 6 el 7 åren.
- Inom trauma, självskada, diagnoser
- Handledning
- Har ej fått någon utbildning under mins år inom SiS
- Mi-samtal
- Metod utvecklade bemötande
- Har enbart varit på MI utb.
- Basutbildning
- Adad
- Utvecklings möjligheter inom behandling.
- Konflikthantering
- Allt rörande NP diagnoser,
- Utbildningsmöjligheter över lag.
- som timvikarie får jag ingen kompetens utbildning alls, fastän jag jobbar 100%.
- Administrativt
- Behandling av sexualförbrytare
- MI utbildning
- Nya rön o metoder. Vet inte vad det finns för fortbildning/kompetensutveckling b
- Behandlingsmetod
- Inget
- Jag saknade inget men har valt att sluta arbeta pga dåliga arbetsförhållanden, hög arbetsbelastning och personal som saknar praktisk och teoretisk kompetens att utföra arbetet.
- fortbildningarna består varje år av grundläggande information av arbetsplatsen, dess rutiner och npnl som är riktat till vikarier. jag saknar meningsfull metodisk kompetens och vidareutbildning i områden som tex MI, etik, juridik. mm.
- ATT, MI,
- Alla kompetens utbildningar man ska få av SIS.1
- De flesta kompetens utbildningar inom Sis
- Mer utbildning gällande droger.
- Jag har fortfarande inte gått den obligatoriska Bas-utbildningen, har snart varit anställd 4 år. Vill gå MI men blivit nekad (min kollega som inte ville gå fick den dock istället).
- Utbildning kring droger och missbruk
- MI
- Beroendelära
- Psykisk ohälsa, gruppprocesser

- Drog utb
- MI,
- att hantera ungdomars hot om våld, suicid och att de anmäler personal till IVO när de ej får vad de vill.
- Grundutbildning
- Grundkurs
- Föreläsningar pga många diagnoser.
- Data, säkert mer som jag inte har koll på.
- Mer no power no lose, vi behöver alla repetera mera.
- Psykiatri
- tex. brandutbildning.
- MI tex
- Npnl
- Jag har inte blivit erbjuden fortbildning de senaste 10 åren. Vi prioriteras inte alls.
- mer information om olika funktionshinder samt olika droger
- En validering
- Allt
- Önskar få kbt-utbildning.
- Påbyggnadsutbildningar på de utbildningar jag redan fått. Så kallade boosters för att hålla det vid liv och diskutera/bolla svårigheter.
- Jag har slutat..
- Mer psykiatri
- Bokstavskombinations utbildningar.
- Hjälper klienter som har barn papparollen
- Drogförebyggande, om Diagnoser, MI samtals teknik, etik, moral och förhållningssätt
- Mer kunskap om droger
- Kurser men vet ej vilka
- Basutbildning, MI-utbildning
- All utvecklande/fortbildning som behövs för att utföra ett bättre jobb. Tyvärr har jag under mina snart 9 år på Sis bara fått avslag på utbildningar jag sökt om tom valideringen som jag skickade intresse anmälan om.
- Psykiatri
- Konflikthantering
- Bas utbildning. Adad. Mi fördjupning.
- Psykiatriutbildning
- Ny forskning om ungdomsvård, resultat/effekter av behandlingsarbete.

Om du upplever att arbetsmiljön blivit sämre, vad beror det på?

- Personalbrist, nya chefer som inte är intresserade av verksamheten utan endast att använda sin anställning som en språngbräda i cv
- Ledning som gör vad de vill utan att lyssna på/ta hänsyn till personal
- När jag började jobba för 12 år sedan hade vi 6 ungdomar placerade, nu har vi 9 ungdomar med samma bemanning. Arbetsbelastning har ökat med mer administrativa arbetsuppgifter, samtidigt som vi skall vara tillsammans med ungdomarna och göra ett bra behandlingsarbete.
- Väldigt dålig ledning av chefer.
- Pengar styr och inte kvalitet eller omtanke
- Att vi fått in kategori ungdomar
- Att åtgärder i miljön som inte är fungerande får vara kvar tills det blir ett akut problem med personskador som följd.
- Tyngre problem med klienter som mår sämre.
- Mindre personal vilket blir dålig arbete för att hjälpa ungdomar, stressigt, att fastanställda är sällan på avdelning som gömmer sig på journumret, ungdomar placeras på VIE utan lika mycket stöd.
- Stor personalomsättning både i arbetsledning och behandlingspersonal. Tappar mycket rutiner och samförstånd. Stort antal vikarier, rörigt i personalgrupperna, som skapar en otrygg arbetsmiljö. Ökad förekomst av våld och hot om våld
- Omstrukturerings och ledarskap
- I dag är det mycket större arbetsbelastning. Det är mer att dokumentera och mer ska göras i dag jämfört med för två år sedan. Exempelvis har ledningen rullat i gång olika program som tar tid och energi i form av dokumentation och planering. Dokumentation och planering tar tid från det direkta arbetet med ungdomarna, vilket gör att ungdomarna blir mer ensam. När ungdomarna är ensam blir det mer oroligt på avdelningarna, vilket leder till hot och våld. Detta i kombination med bristande kompetens - bland annat otillräcklig utbildning, erfarenhet, språk och moralisk mognad - hos många kollegor gör arbetet mycket mer stressfullt och ofokuserat i dag. I dag har vi mer att göra, men tur att lönen är låg.
- Ändrade besked från administrativ enhet från en dag till en annan.
- schema, särskilda befogenheter,
- arbetsledningen
- Annan kaliber på ungdomarna, äldre än vad dem

- utsäger sig för att vara, vikarier som knappt klarar svenska språket, ungdomarna inte rätta om någonting.
- För stor avdelning ,otydligt ledarskap för stort personalförflöde utbildad personal . Är personalen utbildad så saknas erfarenhet . Personal som börjar jobba sak ha en lång och givande introduktion.
 - säkerheten tummas det på.
 - Delaktighet, Dåliga chefer, informationen fungerar ej.
 - Allt för hög personal omsättning och brist på personal och mycket ensamarbete
 - Dålig klimat bland kollegor.
 - Ny institution med mycket gammalt som sitter i väggarna. ”Så har vi gjort i alla år och då fortsätter vi” är vanligt svar. Dåliga lokaler, sämre arbetstider, mer segregat mellan avdelningar, liten vi känsla, känner mig mindre sedd/bekräftad/lyssnad på här än tidigare.
 - Bristande tillsyn i miljön, nya typer av klienter, mindre förståelse ifrån ledning för att uppfylla arbetet personalmässigt
 - Mindre personal
 - Toppstyrd organisation absolut inget att påverka , svag ledning
 - Kompetens bland personal, annat klientel på ungdomar med grövre våldskapital/ våldshandlingar
 - Personal samt lokalerna
 - Personal, dålig uppbackning från chef
 - Mera vikarier som saknar erfarenhet bland annat
 - Underbemanning och omtolkning av sk.befogenheter.
 - Mer jobb på mindre personal.
 - Vår instution, reder inte ut bemanningen. Saknas ständigt personal. Har varit så i 6 år, och nu har många med utb slutat. Och ersatts med kalle truckförare och mohammed pizzakillen.
 - Alla rättigheter våra ungdomar har
 - Missnöjd personal, löner, personalvård, hög personalomsättning bland vikarier som utnyttjas och sägs upp.
 - För många chefer
 - Nej,
 - Snålare budget, högre beläggning
 - Personal brist på golvet...ordinarie har mer admin uppgifter å samtal å möten å gud vet vad!!
 - Svårare för oss att skapa en drogfri miljö utan våld för både oss som personal som för klienterna. Vi kan inte garantera klienternas trygghet eftersom vi inte får begränsa klienterna på olika sätt
 - Chef
 - ny ledning, nya chefer, nya riktlinjer, bara prat om hur ungdomarna har de, personalen upplevs åsidosatt. Mycket prat om ungdomars rättigheter , men aldrig om skyldigheter.
 - Betydligt mer hot och våld riktat mot personal och personal förväntas inte ingripa. Oftast skuldbeläggs personal vid hot och våld vilket gör att personal vågar inte ingripa. Ungdomar tar i större utsträckning över avdelningarna eftersom personal på golvet är maktlösa samtidigt som ungdomarna i större utsträckning direkt kommunicerar med högre chefer. Behandlingsassistenternas ord väger inget.
 - Dålig ledning och fördelning av ansvar.
 - Dåligt med vikarier. Jobba kort när någon är sjuk till exempel.
 - Bytt från akut till behandling
 - Inkompetent ledning, chefer som inte tar tillvara på personals kompetenser, chefer som ser mellan fingrarna vad det gäller kriminellt beteende hos personal
 - Ledning - de som bestämmer men ej är där. HK
 - Utbildad personal
 - Pressande arbete utvecklingen har blivit att vi ska göra mer. Men får inte mer resurser för det krävande arbetet
 - Förändrad klientel. Våldet har ökat massor, och ledningen snålar in på bemanningen som gör att våran säkerhet försämrar. Arbetsmiljön i stort är också dålig, dålig ventilation, hemska/otillräckligt möblemang för att sitta, etc
 - Ledningen
 - Tyngre klienter, mindre verktyg och regler vi kan jobba med.
 - är ensam nattetid, ansvar av 2 avdelningar (10 elever)
 - Yngre klienter och mer Hot och Hot om våld plus att det är för dålig bemanning förhållande till uppdraget.
 - Mer hot & våld, sjukare klienter,
 - Personal. Kränkning, rasism å mobbing
 - tyngre klientel
 - För lite personal
 - Personal vet inte hur den ska arbeta sen vi började med KBT.
 - Underbemanning
 - Klienter med mer komplicerad problembild. Mer psykisk ohälsa. Många oerfarna vikarier. Tveksamma rekryteringar. Sopande under mattan vid incidenter. Brist på förståelse från ledningen. Bristande ledarskap. Intag av droger. LARO.

- Nya medarbetare som inte tar arbetsuppgifter på allvar och inte har förmåga att hantera det klientel SiS har.
- Ledningen sköter inte sitt jobb
- Tyngre klienter, mindre personaltäthet
- Sjukare klienter
- Lägre kvalitet på medarbetare nu mot för tidigare. Upplever att SiS är sista chansen till ett jobb för många idag.
- Lokaler som är under all kritik, det är målade könsorgan på väggarna plus andra målningar. Den är så nedgången så det inte går och uppfylls en trygg o säker miljö för varken personal och klienter
- Ensamkommande och mer administrativa uppgifter samt införande av skola och inskränkningar i befogenheter
- Ledningen på arbetsplatsen
- Omorganisation.
- Mycket mer stress
- Oerfarna chefer
- Svågerpolitik
- Chefer, olagliga beslut om t.ex. visitering som utförs rutinmässigt.
- Det är mycket !!!
- Hårdare stämning bland kollegor, IC vill gärna ha syndabocker och är inte sen med att skälla ut medarbetare på rapporter och i samma veva berömma någon annan inför alla. IC verkar tycka om är medarbetare är rädda. Sen upplever jag att klienterna är i sämre skick, speciellt psykiskt.
- Regelnoja. Chefer tror att chefskap är kontroll.
- Dålig kompetens på kolleger. Hög personalomsättning.
- Mobbning av vissa i personalen, till viss del hur man hanterar det.
- Svårare att få in kompetent personal vid sjukskrivning.
- Bland annat rekrytering av personal. Pga av de låga lönerna de erbjuder så kan de inte anställa personal med kompetens utan de anställer de som söker sig dit. Det blir varken bra för personal men framför allt inte för klienterna.
- Det som fungerat fungerar inte.
- Personalbrist och ändrade regler för visitationer och befogenheter i stort
- Chefer som inte lyssnar. På riktigt en jökla farlig arbetsplats i dagsläget med personal som inte har verktyg att samtala, byggs relationer och hjälpa ungdomarna.. jag är så ledsen för ungdomarnas skull och gör de få i personalen som brinner för arbetet. Det kommer sluta mycket illa om inget görs.
- Personalomsättning, otydliga chefer
- Ledningen på institutionen har ingen ledarförmåga. Beslut om förändringar i bla särskilda befogenhet från huvudkontoret och staten som hindrar oss från att bedriva tvångsvård och som riskerar arbetsmiljön för de anställda T.ex. ungdomar ska få ha mobiltelefoner inom SiS.
- Dålig isap utbildning. Dålig uppföljning i våld och hot och isap
- Svågerpolitik. utbildad personal. orättvisa.
- Otydlighet
- Sämre villkor ,
- Personalbrist, ledarbrist, brist på den psykosociala miljön, brist på vidareutveckling etc
- Våld och hot mot personal ökar i takt med att språkproblem också är en faktor att ta hänsyn till iaf för dem som sitter på ett Lvu
- Dåliga chefer
- För lite personal stor om sättning av personal och mycket bytte av personal.
- Ledningen
- Kompetensbrist, kulturkrockar och brist på svenskakunskaper
- Många chefsbyten, många dåliga chefer
- Ny Chef på avdelningen
- Personal
- Sämre chef, otillgänglig, sämre scheman och mycket vikarier/dåligt bemannat, vilket gör att ordinarie personal får mycket mer ansvar och krav och ungdomarna är mer oroliga och stökiga, risken för incidenter ökar, när det hela tiden är nya vikarier och dåligt bemannat!
- Lite personal samt dåliga löner bra personal väljer annat jobb och går vidare
- Tuffare klienter med diagnoser, många ensamkommande. Personalbrist. Rörigt i ledningen. Många duktiga kollegor har slutat.
- Behandlingsarbetet blir lidande pga det administrativa upplägget som har tillkommit under åren.
- Ökad rasism, mobbing och kränkningar i personalgruppen.
- Avdelningsföreståndare o många andra har gått i pension eller slutat. Vi var en mkt bra grupp. Det har börjat nya som kör sitt race för o bli populära hos klienterna o struntar i gemensamma regler. Nya avdelningsföreståndaren är under all kritik.
- Saknar policy
- Personalbrist, riktlinjer till det sämre för personalen , dålig lön.
- Nytt personal

- För mycket att dokumentera
- Framför allt ett hårdare klimat bland våra ungdomar. Samtidigt har vi framtägit många verktyg. Ungdomarna ska ju göra som de vill. Ta exempel tillgång att använda mobiltelefon.
- Erfaren och kompetent personal slutar, ingen i ledning lyssnar på orsaker till varför. Ny personal kan inte språk, har inte kunskap om vad arbetet går ut på, de blir kompisar med klienter för egen vinnings skull. Då utbildningskravet sänkts så blir det svårt med samsyn i personalgrupp. Dåliga arbetstider, hög arbetsbelastning, man får inte tid och möjlighet att arbeta med behandlande samtal då det inte finns tillräckligt med personal. Listan kan göras längre.
- Stress
- Jag jobbade tidigare på en annan avdelning och hade en annan chef som bytte arbetsplats. Han var tydlig med sin vilja att höja arbetsgruppens kompetens, arbetsmiljö osv. Han avvek således i min uppfattning från rådande personalpolitik och kultur.
- Främst låg personalbemanning
- Ensamarbete
- För lite personal
- Mer administrativt
- Långa arbetspass
- Långa arbetspass
- Väldigt många har slutat arbeta, inte många nya har kommit. Vi har nästan inga timvikarier, vi blir nekade semester och enstaka ledighet pga personalbrist. Det finns vikarier som inte blir insatta då vi ber om semester för cheferna "sparar dom för någon kan ju bli sjuk". Det har blivit mer ensamarbete som går ut över säkerhet och trygghet. Vi tvingas acceptera för "ingen är oersättlig" så om man klagat eller ens nämner att man mår dåligt över detta så blir man uppmanad att säga upp sig.
- Personalbrist, dåliga arbetstider
- Frånvarande chef, är sjukskriven och haft oerhört lite kontakt med chef. Vilket jag har påpekat.
- Individanpassad behandling och otydliga riktlinjer
- Cheferna som hela tiden ändrar om för att ingen på golvet skall känna trygghet på sitt arbete
- Dålig ledning, dålig löneutveckling och dåliga villkor att utföra ett kvalitativt arbete.
- Dålig planering gällande personal på plats. Mera hot, Ungdomar med flera diagnoser blandas på avd.
- Vårt arbete tycks mer gå ut på att serva våra ungdomar än behandling...allt tycks kretsa kring att våra omhändertagna ungdomar ska ges samma möjligheter som ungdomar ute i samhället etc etc.

Vad de styrande inte förstår är att detta är ungdomar med diagnoser, trauman, missbruk, utåtagerande som behöver lång tids behandling och inte den quickfix mentaliteten som spridit sig även till våra institutioner. Man förlitar sig väldigt mycket till KBT metoden...när jag ser att dessa ungdomar behöver långa beh tider med trygga vuxna som förebilder som visar på vad som förväntas utav dem. Tyvärr så är det ju låg status att arbeta med det vi gör...och SIS gör ju inget större för att höja statusen genom att tex höja lönerna, se över arbetstider etc etc istället sänkte de kompetensen på de som anställdes och det kan bara sluta på ett sätt...KATASTROF!!! Med utbildning följer en helhetssyn och förståelse för våra ungdomars beteende etc etc och ger oss oxå redskap att ombesörja att varje ungdom får den behandling, bemötande som de så väl behöver!!

- IC på XXX bryr sig ej om personal, kan alla elevers namn men ej personalens
- Ändrat klientel och mycket mer fokus på att visa korrekt resultat , istället för att se ungdomarnas i individuella behov. Att det ser bra ut uppåt har blivit viktigare. Det känns som att de cheferna som finns på institutionerna, har framtägit allt mandat, men får bära hela ansvaret.
- Ombyggnation
- mera ensam arbete.
- Fler klienter på samma avdelning samt och mycket mer att göra på samma tid med samma personalstyrka samt oftare underbemanning. Man känner sig iakttagen av chefer för de letar fel på personal och de använder sig av klienter för att fiska information och plantera lögn. Usel uppmuntran och löneförhöjningen är ett skämt om man inte gullar med chefen och stryker medhårs.
- Olika organisationer styr hur vi skall bedriva vår verksamhet, detta har i slutändan blivit att ungdomarna har bara rättigheter inga skyldigheter. Detta innebär att man inte kan jobba med konsekvens av beteende, utan skall enligt arbetsgivaren bara jobba med det aktuella problemet. Detta i sin tur innebär att om en elev har drogproblematik så skall hon gå tolvstegsprogrammet men behöver inte jobba med det eventuella övriga beteende problem som de ofta har skaffat sig, detta innebär att de har någon form av fri zon inne på myndighetens enheter.
- Högre arbetsbelastning och personalbrist.
- Svårare klienter. Många med samsjuklighet
- Lednings gruppen
- antagligen ekonomi.
- Institutionen har vuxit. Stor personalomsättning. Chefer kommer och går. Otillräcklig utbildning.

Väldigt små personalutrymmen. Större hänsyn tas till ungdomarna bär dom använder våld mot personal än till den som drabbats tex

- Ledning. Nya arbetsuppgifter.
- Inget stabilitet eller kontinuitet
- Mer stress och otrygghet beroende på krav på mer administrativt arbete samtidigt samt fler ungdomar med särskilda behov som VIE utan mer personaltid.
- Personal styrkan . Vi är för få på golvet
- Mer att göra och mindre personal
- För hög arbetsbelastning & otrygg personalgrupp
- Dålig kommunikation från chefer till personal.
- När kollegor ber om hjälp i form av att få byta avdelning får de inte det. De mår dåligt. Ungdomar som är högljudda har ökat och att få bult med det är svårt utan att bli arg och själv bli den som höjer rösten. Skrik och gap mår ingen bra av.
- Chefer som leker med sina mobiler istället för att ta tag i problemen. Det finns faktiskt stora möjligheter att göra karriär inom sis eftersom det saknas insyn.
- på att det är fel folk som sitter med i gruppen
- Ingen information, ingen ledning som ger besked, mycket skäll fast man gör som man blivit tillsagd, att man längre inte vet vad som förväntas av en. Olika besked för var dag.
- Mer psykiskt sjuka klienter
- Kan inte deras språk.
- Underbemanning, mer arbete på samma tid, mycket sämre säkerhetstänk, mycket mer rättigheter till klienter.
- Lokaler har slitits och ungdomar har mer diagnoser som vi inte har verktygen att hjälpa på rätt sätt.
- Dålig ledning, ingen uppföljning
- Stress, mer att göra med mindre personal
- För snabba förändringar dåliga chefer
- Personal brist
- Saknar omtanke och struktur/tydlighet från chefer och ledning.
- Värme och ventilation
- Cheferna ser inte hur det ser ut på avdelningarna och personal tar inte sitt ansvar samt att det är brist på personal
- Personal får mindre å mindre befogenheter och ungdomar känns som om dom bara har rättigheter och inga skyldigheter
- Ny chef
- Finns ej tillräckligt med resurser
- För mycket vikarier som är opassande för jobbet
- Personalen behandlas utan hänsyn till "Respekt, Omtanke och Tydlighet". Vi förväntas ställa upp på ensamarbete och nekas semester pga personalbrist, trots att det finns timvikarier som säger att dom kunnat arbeta men inte blivit kontaktade.
- Låg bemanning, klientel med mer psykiatriska och traumatiska problem, samt att våldet har ökat och förändrats till att blivit grövre och av annat slag.
- Ledningsbeslut
- Mindre befogenheter

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