



International Research Institute of Stavanger

www.iris.no

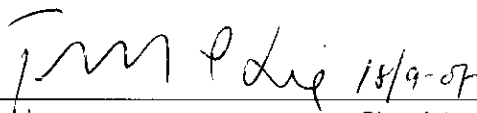
Terje Lie og Roar Høydal

Evaluering av SIF – sikkerhet i fengsel

Rapport IRIS - 2007/115

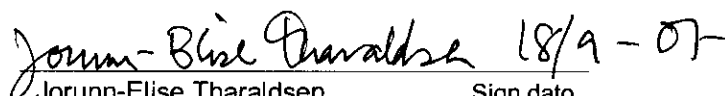
Prosjektnummer: 7202030
Prosjektets tittel: Evaluering av Sikkerhet i fengsel
Oppdragsgiver(e): Kriminalomsorgens undervisningssenter
Forskningsprogram:
ISBN: 978-82-490-534-5
Gradering: Åpen fra: 17.09. 2007

Stavanger / 18.09.2007



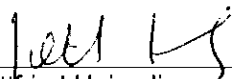
Terje Lie
Prosjektleder

Sign.dato



Jorunn-Elise Tharaldsen
Kvalitetssikrer

Sign.dato



Gottfried Heizerling
Senterleder
(Samfunns- og næringsutvikling)

18/9-07
Sign.dato

Forord

På oppdrag fra Kriminalomsorgens utdanningssenter, KRUS, har IRIS foretatt en evaluering av opplæringsprogrammet Sikkerhet i fengsel, et program for utvikling av sikkerhetskulturen i kriminalomsorgen. Programmet er gjennomført i alle fengslene i landet, og var et tilbud til alle ansatte.

Evalueringen er gjennomført i to deler, en kvantitativ del med bruk av spørreskjema og en kvalitativ del med personlig intervjuing av ansatte i et mindre utvalg fengsler. Den overordnede problemstillingen er å vurdere virkninger av SIF-programmet i kriminalomsorgen.

Takk til bidragsyttere.

Prosjektet har involvert mange ansatte i kriminalomsorgen og vi takker alle for nyttige bidrag til evalueringen.

Stavanger, 18. september 2007

Terje Lie, prosjektleder

Innhold

1	INNLEDNING	12
2	PROBLEMSTILLINGER	13
3	METODE.....	16
3.1	Kvantitativ del.....	16
3.1.1	Spørreskjemaet.....	16
3.1.2	Bakgrunnsdata.....	16
3.1.3	Programmet SIF	17
3.1.4	Sikkerhetskultur	17
3.1.5	Ansattes organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljø	17
3.2	Utvalg av respondenter og svarprosent	17
3.2.1	Representativitet.....	18
3.3	Presentasjon av data og analysemetoder	20
3.3.1	Bruk av indekser	21
3.3.2	Dimensjoner og skalaer brukt i spørreskjemaet	22
3.3.3	Sikkerhetskultur i fengslene	23
3.3.4	Ansattes organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljø	24
3.4	Kvalitativ del	24
3.5	Presentasjon av funn og resultater.....	25
4	SIF – SAMLINGENE, STOR OPPSLUTNING OG GOD OPPLEVD NYTTE	26
4.1	Ledere mest positive til SIF-samlingene.....	28
4.2	Liten grad av oppfølging etter SIF-samlingene.....	31
4.2.1	Lavt aktivitetsnivå.....	31
4.2.2	Seks av ti har ikke deltatt på oppfølgingskurs.....	32
4.2.3	Ledere og inspektører deltar mest på oppfølgingskurs og øvelser	33
4.2.4	Større fengsler, lavere deltakelse	35
5	BETYDNINGEN AV SIF FOR SIKKERHET I HVERDAGEN.....	36
5.1	Fengselsbetjenter og verksbetjenter gir mer negative vurderinger av SIF i hverdagen enn ansatte i ledende stillinger.....	36
5.2	Kortvarig effekt av SIF-samlingene	40
5.3	Avvikshåndtering er en utfordring	43

5.4	Mange opplever endring av egen sikkerhetsatferd.....	46
5.5	Oppsummering	50
6	TILRETTELEGGGERNE HAR GODE ERFARINGER MED SIF	51
7	SIKKERHETSKULTUR I FENGSELENE	55
7.1	Sikkerhetsengasjement	55
7.2	Avviksatferd og feilhåndtering.....	56
7.3	Avvikssystem og systemeffektivitet.....	57
7.4	Oppgaver og ressurser	57
7.5	Gruppeforskjeller	58
7.6	Sikkerhetskultur henger sammen med kvaliteten på arbeidsmiljøet.....	58
7.7	Statistiske analyser av sikkerhetskultur.....	60
7.7.1	Sikkerhetsengasjement	61
7.7.2	Feilhåndtering	63
7.7.3	Systemeffektivitet	64
7.7.4	Sikkerhet versus produktivitetskrav	65
7.7.5	Deltakelse i SIF og sikkerhetskulturen	67
8	OPPSUMMERING	68

Tabeller

Tabell 1. Alderssammensetning blant respondenter i undersøkelsen og blant alle ansatte	18
Tabell 2. Sammensetning av yrkesgrupper i kriminalomsorgen totalt og blant personer som har svart på undersøkelsen. Prosent	20
Tabell 3. Oppstarten på SIF var en samling over flere dager, vi ber deg vurdere nytten av denne samlingen*. Prosent og gjennomsnitt.....	26
Tabell 4. Hvilken betydning har deltakelse på SIF-samlingene hatt for deg? Alle respondenter. Prosent.....	27
Tabell 5. Nytteverdi av SIF. Ansatte som skårer lavest. Gruffeforskjeller.....	30
Tabell 6. Ansattes deltaking på kurs og øvelser det siste året etter SIF-samlingene. Alle respondenter. Prosent.....	32
Tabell 7. Ansattes deltaking på kurs og øvelser etter noen individuelle kjennetegn. Alle respondenter. Prosent.....	34
Tabell 8. Ansattes deltaking på kurs og øvelser etter noen strukturelle kjennetegn. Alle respondenter. Prosent.....	35
Tabell 9. Utsagn om betydningen av SIF i hverdagen etter stilling og yrkesgruppe. Prosentandel som svarer helt eller delvis enig.....	38
Tabell 10. Utsagn om betydningen av SIF. Alle som har deltatt på SIF-samlingene. Prosent og gjennomsnitt	39
Tabell 11. Sikkerhetsbidrag fra SIF. Skåre for ulike yrkes/stillingsgrupper. Gjennomsnitt.	40
Tabell 12. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd?	48
Tabell 13. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd? Alle respondenter. Prosent.....	49
Tabell 14. Svar fra tilretteleggere om påstander om SIF. Prosent.....	51
Tabell 15. Andelen respondenter i ulike stillingsgrupper som er enig i utsagnene. Prosent	52
Tabell 16. Oversikt over tilretteleggerens svar etter fengselets sikkerhetsnivå. Prosentandel som enige i påstandene. Prosent	53
Tabell 17. Oversikt over tilretteleggerens svar etter størrelse på fengselet de tilhører. Prosentandel som er enig i påstandene	54

Tabell 18. Sikkerhetskultur. Påstander om sikkerhetsengasjement. Alle respondenter. Prosent, gjennomsnittsskåre og standardavvik.....	56
Tabell 19. Påstander om hva som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet*. Alle respondenter. Prosent, gjennomsnitt og standardavvik....	56
Tabell 20. Sikkerhetskulturen på arbeidsplassen. Utsagn om avvikhåndtering. Alle respondenter. Prosent.....	57
Tabell 21. Sikkerhetskulturen på arbeidsplassen. Utsagn om oppgaver og ressurser. Alle respondenter. Prosent.....	58
Tabell 22. Faktorer som forklarer sikkerhetsengasjement. Tre forklaringsmodeller. Statistisk regresjon.....	62
Tabell 23. Faktorer som forklarer feilhåndtering. Tre modeller. Statistisk regresjon....	64
Tabell 24. Faktorer som forklarer systemeffektivitet. Tre modeller. Statistisk regresjon.	65
Tabell 25. Faktorer som forklarer sikkerhet versus produktivitet. To modeller. Statistisk regresjon.	67
Tabell 26. Endring av egen sikkerhetsatferd som følge av deltaking i SIK. Prosentandel som svarer <i>nokså eller svært mye</i> . Yrkesgrupper	112

Figurer

Figur 1. Opplæring, risikobevissthet og atferd	12
Figur 2. Tankeramme for evalueringen	14

Sammendrag

Kriminalomsorgen har med sikkerhetsprogrammet Sikkerhet i Fengsel (SIF) gjennomført en stor innsats med formål å styrke sikkerheten og utvikle en felles sikkerhetskultur i kriminalomsorgen. SIF er en opplæringsmodell, og tanken er at en gjennom et opplæringsverktøy skal kunne påvirke den enkelte medarbeider til bedre og/eller endret atferd individuelt og i gruppe.

Grunntanken i programmet er at en gjennom å styrke *kompetanse* på faktorer som påvirker sikkerhet og sikkerhetskultur, skal oppnå bedre sikkerhetskultur og større sikkerhet i arbeidet. De aktuelle kompetansefaktorene i SIF er kommunikasjon, samarbeid, beslutningstaking, rutiner og prosedyrer og individuell oppgaveløsning. I tillegg er feilhåndtering og kunnskap om menneskelige feil viktig. Feilhåndtering gir innsikt i bakenforliggende organisatoriske forhold som mulige årsaker til feil.

SIF-verktøyet kan settes inn på utvalgte læringsarenaer i organisasjonen: Kurs, seminarer, møter og øvelser. Her vektlegges teamarbeid, individuell oppgaveløsning, kopleing mellom tema og lokal erfaring/praksis og evne til feilhåndtering.

IRIS sitt oppdrag har vært å evaluere hvilke virkninger SIF-programmet har hatt, eventuelle svakheter og styrker med programmet og vurdere variasjoner i virkninger for ulike grupper ansatte. Tematisk skal problemstillingene dekke samarbeid, kommunikasjon, beslutningstaking, prioritering, opplevelse av mestring av vanskelige situasjoner, feilhåndtering og evne til læring/korrigerings.

Helhetsinntrykk

Helhetsinntrykket i evalueringen er at formidlingen av SIF-programmet har virket godt og ansatte gir uttrykk for at de var meget tilfredse med seminarene. Hensikten var at lærdommen fra SIF-programmet skulle følges opp ved de enkelte fengsler i ettertid med kurs og øvelser, og at prinsippene i SIF skulle implementeres i den daglige driften.

Det har imidlertid vært liten aktivitet knyttet til SIF programmet i ettertid. Fengselsbetjenter og verksbetjenter ser heller ikke mye spor av SIF-programmet i den daglige driften i fengslene. Her må en tenke på at det ikke nødvendigvis er noen motsetning mellom SIF-programmet og den sikkerhetspraksis som er følges i fengslene. Men den forsterkning og korrektiv som SIF-programmet var tiltenkt er ikke integrert i den daglige driften i fengslene, sett fra betjentenes ståsted. Undersøkelsen tyder heller ikke på at det er skjedd betydelige endringer i sikkerhetskulturen som følge av SIF-programmet. Her er det imidlertid noen unntak. Stavanger fengsel gjennomgikk en betydelig oppgradering av sikkerheten i forbindelse med NOKAS saken, og fengselet har videreført dette sikkerhetsnivået gjennom aktiv oppfølging av SIF-programmet.

SIF-programmet ble godt mottatt av de ansatte, men oppfølging av programmet og integrering i daglig drift viste seg å være vanskelig. En videreføring av SIF-programmet fra sentralt hold krever en bedre strategi for implementering i fengslenes daglige drift.

Metode

I samarbeid med KRUS (Kriminalomsorgens utdanningscenter) ble det bestemt at kartleggingen av SIF skulle dokumenteres på en grundig og representativ måte. Både

kvantitative og kvalitative metoder er derfor tatt i bruk. Vi har foretatt kvalitative intervjuer av totalt 51 personer. Av disse var 36 personlige intervjuer i et strategisk utvalg av ansatte og tre fokusgruppeintervjuer hvor totalt 15 personer deltok. I tillegg ble det gjennomført en pilotstudie i et fengsel for å prøve ut intervjuguide og spørreskjema. En kvantitativ spørreskjemaundersøkelse gikk ut til alle ansatte i mai 2007. Undersøkelsen var web-basert og svarprosenten var 37,6 prosent. De som svarte på undersøkelsen skiller seg ikke vesentlig fra alle ansatt når det gjelder kjønns- og aldersfordeling. Andelen i stillingsgruppen fengselsbetjenter er imidlertid klart underrepresentert blant de som svarte sammenlignet med fordelingen blant alle ansatte.

Data er analysert ved hjelp av standard programvare innen samfunnsvitenskapelig metode (SPSS versjon 15.0) ved hjelp av anerkjente statistiske teknikker. Vi mener resultatene som presenteres i denne rapporten, gir et godt bilde av ansattes vurderinger av SIK programmet og dets konsekvenser.

SIF – samlingene, stor oppslutning og god opplevd nytte

SIF er gjennomgående godt mottatt av de ansatte. Flertallet av de ansatte som deltok på samlingene uttrykker at de hadde en god opplevd nytteverdi av kursene. Ser en på påstander som omhandler sikkerhet, er 7 av 10 ansatte enig i påstanden at *SIF utvidet min forståelse om hva sikkerhet innebærer* og *samlingen gav meg et faglig løft*. Spesielt syntes de ansatte at det var bra at alle yrkesgrupper deltok i disse samlingene. De aller fleste informantene vi snakket med trakk frem nytten og den positive erfaringen det var at ansatte møttes på tvers av yrkesgrupper. Spesielt la de vekt på at samlingene hadde positive effekter utover det rent sikkerhetsmessige. Å møtes på tvers, ga økt forståelse på tvers av enheter og grobunn for bedre kommunikasjon.

Lav aktivitet etter samlingene

Noen av suksesskriteriene til et program som SIF er at man jobber systematisk med trening, oppfriskning og forsterkning av prinsippene i programmet og at det ikke blir sett på som en engangsforeteelse. Det generelle aktivitetsnivået rundt SIF i etterkant av samlingene har imidlertid vært svært lavt. Flertallet av de ansatte har ikke deltatt på oppfriskningskurs og bare halvparten av de ansatte har deltatt på øvelser eller påfølgende aktiviteter som tar utgangspunkt i lokale case. Aktivitetsnivået generelt har vært lavt når en ser på deltakelse i forhold til sikkerhetsøvelser, hvor 4 av 10 sier at de ikke har deltatt på slike i løpet av det siste året.

SIF og tilretteleggerne

Tilretteleggerne har en sentral rolle i SIF. Flertallet av tilretteleggerne mener at SIF var godt forankret hos både ledelse og ansatte. SIF har tilført de ansatte kompetanse på sikkerhet, men svarene fra tilretteleggere viser SIF ikke er blitt en integrert del av den daglige driften i fengslene.

Begrenset betydning av SIF for sikkerhet i hverdagen

De ansatte er i stor grad enig i at SIF samlingene er et godt redskap for å jobbe med bedring av sikkerhet. De fleste gir en positiv vurdering av selve deltakelsen på samlingene, men en stor andel uttrykker at de husker lite konkret fra samlingene og at

det har vært liten oppfølging av SIF aktiviteter i ettertid. For mange har SIF gitt inspirasjon til å tenke sikkerhet på nye måter, men dette ser ikke ut til å ha hatt store praktiske konsekvenser. Deltakelsen på samlingene skapte inspirasjon, men effekten var kortvarig og etter hvert vendte man ”tilbake til hverdagen”. Selv om SIF som redskap til å jobbe med sikkerhet har fått en positiv vurdering, viser undersøkelsen at SIF ikke har fått praktiske konsekvensene eller skapt konkrete endringene på arbeidsplassen, med noen få unntak. Dette betyr ikke at sikkerhetskulturen blant ansatte har vært dårlig eller uforsvarlig. Betjenter, som i sitt arbeid har den daglige kontakten med innsatte, har stor grad av yrkesstolthet og utfører sin jobb etter beste skjønn. Mange hevder at SIF-programmet i store trekk ikke er annet enn det de praktiserer til daglig og som tilsvarende ting de har lært på fengselsskolen. Rammevilkår for å etterleve idealer i SIF-programmet er imidlertid ikke alltid tilstede, og betjentene og andre ansatte hadde forhåpninger til at SIF-programmet skulle føre til forbedringer i arbeidsforhold og sikkerhetspraksis.

Ansatte i ulike stillinger opplever virkningen av SIF ganske forskjellig. Hovedinntrykket er fengselsbetjenter og verksbetjenter gir klart mindre positive vurderinger enn ansatte i ledende stillinger - som fengselsledere, inspektører og førstebetjenter. Personell knyttet til helse, undervisning og bibliotek gir uttrykk for relativt positive vurderinger. Det sammen gjelder gruppen ”Andre ansatte” som blant annet omfatter administrativt personell.

Forskjeller mellom ledere og ansatte i synet på sikkerhet og HMS-status er tidligere dokumentert, bl. a. i Lie (2001). Temaet omtales i en artikkel av Hovden, Lie og Karlsen (2007) hvor det diskuteres om store forskjeller i risikopersepsjon av sikkerhet mellom ledelse og ansatte kan svekke sikkerhetsarbeidet.

Forskjeller mellom fengsler

De ansatte har et gjennomgående positivt syn på samlingene i forbindelse med SIF. Aktiviteter i etterkant av samlingene vurderes imidlertid forskjellig. Funnene tyder på at det er relativt store variasjon mellom fengslene. Dette henger sannsynligvis sammen med manglende aktivitet og oppfølging i etterkant av SIF-seminarene. Mange ansatte hadde store forventninger til SIF, men manglende gjennomføring av aktiviteter er fellesnevneren. Hovedforklaringer i personlige intervjuer handlet om manglende oppfølging fra ledelsen og dårlige rammevilkår – som stram økonomi og høyt arbeidspress.

Lite endring i sikkerhetskulturen

En kan ikke forvente at endringer i arbeids- og sikkerhetskultur skal kunne skje på kort tid. Endringer krever kontinuerlig satsning og må rimeligvis omfatte mange faktorer. Resultatene fra kartleggingen viser at SIF ikke har hatt noen direkte endringseffekt på sikkerhetskulturen, slik vi har undersøkt den. Vi finner ingen forskjeller i uttrykte oppfatninger om sikkerhetskultur mellom ansatte som har deltatt på SIF-samlingene og de som ikke har deltatt. De forskjeller i sikkerhetskultur som kan observeres skyldes i stor grad arbeidsmiljøfaktorer i fengslene så som grad av ansattes medvirkning i beslutninger og sosial støtte fra ledere og kolleger. Sett på denne bakgrunn er det rimelig å tro at endringer i sikkerhetskultur må sees i sammenheng med arbeidsmiljøet

generelt.

Mange oppgir endring av egen sikkerhetsatferd

Et flertall av de ansatte oppgir at de har endret sin egen sikkerhetsatferd noe eller mye som følge av SIF. Dette gjelder både ansatte i ledende stillinger, betjenter og andre. Dette kan bety at budskapet fra SIF har styrket den enkeltes oppmerksomhet og initiativ knyttet til risiko og sikkerhet. Den høye andelen som opplever endring av egen atferd står i kontrast til opplevd endring på egen arbeidsplass. Selv om SIF har påvirket handlingene til den enkelte, har dette ikke gitt seg merkbare utslag i opplevde endringer på arbeidsplassen.

Veien videre – anbefalinger

SIF som program er krevende og komplekst. Målsettingene i SIF er ambisiøse, spesielt siden det handler om å endre atferd og sikkerhetskultur. I arbeidet med sikkerhetskultur spiller kunnskap, verdier, normer, holdninger og rammebetingelser sammen. Disse forholdene vil påvirke hvordan en tenker og samhandler rundt sikkerhet.

I en satsning som SIF finnes det flere forhold som kan virke hemmende, og for at SIF skal lykkes forutsettes det at det jobber bevisst langs på flere områder. KRUS har igangsatt en nødvendig forenkling av SIF slik at metoden og tankesettet blir enklere å forstå og ta innover seg. Denne undersøkelsen indikerer at en forenkling av SIF alene ikke er tilstrekkelig for å styrke risikobevisthet og sikkerhetskultur. I tillegg til en forenkling av SIF som en pedagogisk satsning og kompetanseheving, må det tas andre strategiske grep for å implementere SIF i fengselshverdagen.

Evalueringen har vist at det finnes flere hindringer for måloppnåelse av programmet. De viktigste hovedhindringene i programmet synes først og fremst å være:

- Manglende oppfølging, gjennomføring og prioritering
- Uklar ansvars- og rollefordeling
- Opplevd komplisert verktøy
- Ressursknapphet
- Strammere arbeidsforhold, utfordring for sikkerheten
- Manglende integrering SIF som en del av HMS systemet

Hovedutfordringene for fengslene synes å være å sikre SIF et tilstrekkelig aktivitetsnivå og plass i organisasjonen slik at SIF ikke blir en engangsforeteelse, men inngår som en del av fengslenes ordinære drift. For at SIF skal lykkes, må det ikke bli sett på som en tilleggssoppgave eller noe som kommer i tillegg til "alt det andre vi driver med", men som en integrert del av de ansattes arbeidshverdag. Programmets suksess vil dermed i stor grad avhenge av hvor mye ledelsen og de ansatte evner eller ønsker å prioritere aktiviteten tilknyttet SIF.

Dette betyr at fengselsledelsen må være synlige og aktive pådrivere i forbedring av sikkerhetspraksis og i implementeringen av SIF i hverdagen. Aktivitetsnivået f. eks. i form av øvelser må styrkes og rettes mot de ansattes utfordringer i egen hverdag, slik at

de kan trene på å takle uventede situasjoner og ha mulighet til å forbedre arbeidsprosesser.

Et annet, og etter vårt syn viktig virkemiddel er satsing på forbedring av arbeidsmiljøet som et ledd i å bedre sikkerhetskulturen og sterkere kopling av sikkerhetsprosedyrer til fengslens HMS-system. Dette krever en åpen dialog mellom ledelse og andre ansatte. Ledelsen må legge til rette for aktiv medvirkning fra de ansatte når det gjelder utforming av instruksjoner og retningslinjer. Et viktig steg på veien er at ledelse og ansatte i fellesskap blir enige om hva som er et godt nivå på sikkerhetspraksis i fengselet. Det er også viktig å diskutere og bli enig om hvordan en vil utforme et system for rapportering av avvik som kan inngå i en aktiv læringsramme. I den forbindelse vil det også være en fordel om man satte mer konkrete mål for endringer knyttet til SIF. Et eksempel her kan være at avviksmelinger skal økes med 20 prosent. Liknende måltall kan tenkes på andre områder.

Ovenfor har vi pekt på noen forhold som vil være av betydning til å bidra til en bedre implementering og videreføring av SIF. Men etter vår oppfatning må også SIF ses i sammenheng med fengslens rammebetingelser. Det synes å eksistere nære koblinger mellom rammebetingelser, ledelsens prioriteringer og fengslens SIF-arbeid, hvor rammebetingelsene etter vår oppfatning hindrer eller bidrar til å dempe det potensial av forbedringer som finnes.

I fengslene vi har besøkt, er både ledere, tilretteleggere, betjenter og andre ansatte motivert for å styrke sikkerhetspraksis. På den andre siden uttrykker både ledere og ansatte at arbeidspress og økonomiske rammer stiller store krav til prioriteringer og at gjennomføring av SIF må konkurrere med en rekke andre oppgaver.

Både ledelse og ansatte gir uttrykk for en hverdag med lite handlingsrom, hvor det mangler ressurser til å følge opp rutiner, retningslinjer og dynamisk sikkerhet. Et større handlingsrom for ledere og ansatte vil trolig få positive virkninger for utvikling av sikkerhetskulturen.

1 Innledning

I invitasjonen til evalueringen følger en beskrivelse av målet/målene, metoder og arbeidsmåter i programmet ”Sikkerhet i Fengsel” (SIF). Programmet bygger på metodikken Crew Resource Management (CRM) som opprinnelig var utviklet for flyindustrien. I tillegg er kunnskap om, og analyse av feil, avvik og hendelser en viktig komponent, under betegnelsen feilhåndtering. Å bidra til gode holdninger og risikobevissthet i sikkerhetsjobbingen er også et viktig aspekt.

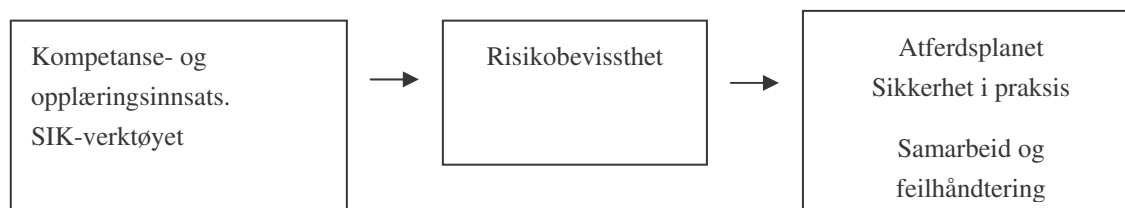
Grunntanken i programmet er at en gjennom å styrke de ansattes *kompetanse på faktorer* som påvirker sikkerheten og sikkerhetskulturen i organisasjonen, skaper forbedring.

De aktuelle kompetansefaktorene i SIF er kommunikasjon, samarbeid, beslutningstaking, rutiner og prosedyrer slik dette anvendes og operasjonaliseres i ulike kontekster som teamsamarbeid og individuell oppgaveløsning. I tillegg er kunnskaper om menneskelige feil og feilhåndtering viktig. Feilhåndtering gir innsikt både om utløsende feil, og om bakenforliggende organisatoriske forhold som mulige årsaker til feil.

Målet for sikkerhetsprogrammet er å styrke sikkerheten og utvikle enn felles sikkerhetskultur i kriminalomsorgen. Dette skal skje gjennom ulike former for opplæring, øvelse i teamarbeid og feilhåndtering.

SIF er en opplæringsmodell, og tanken er at en gjennom dette opplæringsverktøyet skal kunne påvirke den enkelte medarbeider til å bedre og/eller endre atferd individuelt og i gruppen.

Noe forenklet kan man snakke om SIF som en type innsats, et kompetansehevingsprogram, med ønskede resultater og virkninger i organisasjonen og på atferdsplanet, se figuren under.



Figur 1. Opplæring, risikobevissthet og atferd

Viktige forbedringsområder på gruppe- og individnivå er: kommunikasjon, samarbeid, rutiner og prosedyrer. Gjennom feilhåndtering vil man i tillegg se på bakenforliggende faktorer som har betydning for sikkerheten, for eksempel organisering av arbeidsplassen, men og forhold knyttet til tekniske og fysiske systemer. I feilhåndtering er det sentralt å få fram ansattes kunnskap om ulike forhold som har betydning for

sikkerheten.

SIF-verktøyet settes inn på utvalgte arenaer i organisasjonen: Kurs, seminar, møter og øvelser. På atferdsplanet vektlegges teamarbeid, kopling mellom tema og lokal erfaring, praksis og evne til feilhåndtering.

Opplæringen skjer gjennom moduler som drives av spesielt opplærte personer med egen rolle som tilretteleggere eller fasilitatorer. Det arrangeres samlinger med noe ulik varighet for tjenestestedene.

Etter den grunnleggende opplæringen (3-dagers kurs og eventuelt 1-dags seminar) skal programmets elementer integreres i det daglige, for eksempel gjennom å ha korte øvelser en gang i måneden, og gjennomføre møter hvor hendelser kan analyseres og hvor man kan ta opp aktuelle sikkerhetsmessige problemstillinger.

I alt ble 180 tilretteleggere gitt inntil 13 dagers opplæring. En stor del av tilretteleggerne har lederfunksjon.

2 Problemstillinger

SIF-programmet er en intervensjon i organisasjonen med en kompleks organisering, og mange elementer skal samvirke for å skape et godt resultat. Den overordnede problemstillingen er å vurdere virkninger av SIF-programmet i kriminalomsorgen.

Grunntanken i evalueringen er å undersøke hvorvidt de samvirkende elementer i opplæringen har fungert etter hensikten og om læringsverktøyet har hatt ønsket resultat for medarbeiderne.

Delmål er å vurdere virkninger av de enkelte elementene i programmet slik som SIF-samlinger/seminar og SIF-øvelser, og hvilke tiltak som eventuelt har fungert best.

Evalueringen tar stilling til hvilke virkninger SIF-programmet har hatt, eventuelle svakheter og styrker, samt å vurdere variasjoner i virkninger for ulike grupper ansatte.

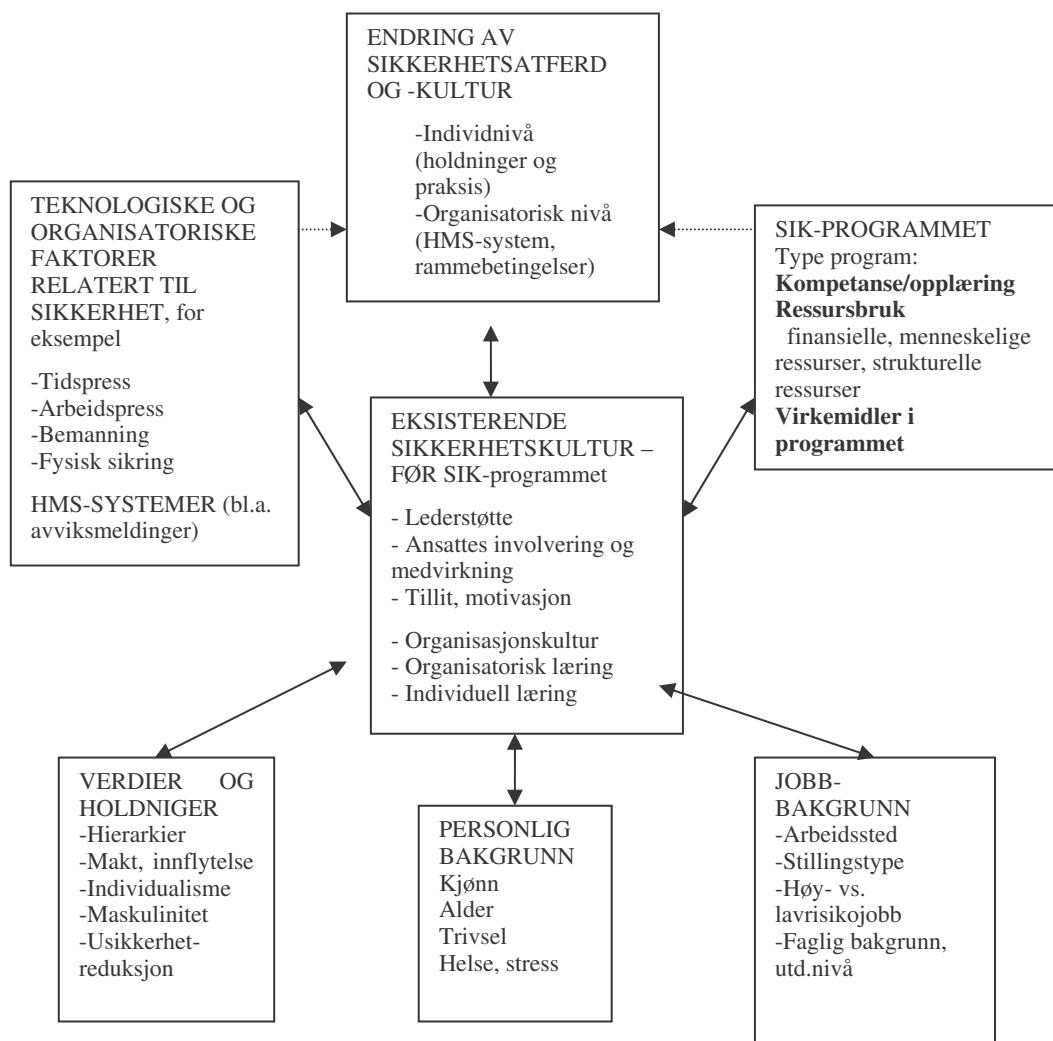
Tematisk skal problemstillingene dekke samarbeid, kommunikasjon, beslutningstaking og prioritering, opplevelse av mestring av vanskelige situasjoner, feilhåndtering og evne til læring og korrigerings.

På et mer abstrakt og teoretisk nivå vil vi operasjonalisere og analysere resultater i begreper som risikobevissthet, risikokultur og risikoklima i Kriminalomsorgen. De enkelte tema må imidlertid operasjonaliseres i konkrete spørsmål eller batterier av spørsmål. Spørreskjema er utarbeidet til dette formål, se Vedlegg 1. IRIS har arbeidet med ulike typer validerte måleinstrumenter som har vært til hjelp i utviklingen av et relevant spørreskjema for denne undersøkelsen.

Tankeramme for evalueringen

Diagrammet nedenfor er uttrykk for en tankeramme for evalueringen og gir en kortfattet oversikt over variable og relevante forhold som trekkes inn i analysen av det empiriske materialet. Målet er å skape endring i sikkerhetsatferd på individ- og organisatorisk

nivå. I analysen av endringer må det tas hensyn til forhold som eksisterende sikkerhetskultur før SIF-programmet (inkludert lederstøtte, ansattes involvering og motivasjon mv.), egenskaper ved SIF-programmet, teknologiske og organisatoriske egenskaper ved organisasjonen og bakgrunnsvariable som verdier og holdninger, personlige egenskaper, jobb- og arbeidsbakgrunn.



Figur 2. Tankeramme for evalueringen

Ufordringen i evalueringen blir å finne gode og relevante indikatorer på sikkerhetsatferd og sikkerhetskultur. I beskrivelsen av SIF gis eksempler på indikatorer som hvordan samarbeid fungerer, følger ansatte rutiner, eksisterer det felles oppfatninger av ansvar og oppgaver, evne til å si fra om risikoatferd med mer.

Eksempler på suksessfaktorer i evalueringen:

- Subjektive mål. Endringer på individnivå; holdninger og praksis blant ansatte
- Endringer på organisatorisk nivå; opplevelse av organisatorisk læring, lederroller
- Objektive mål. Endring i rapporter om uønskede hendelser, endring i HMS-systemer, endringer i ressursrammer i organisasjonen, varige tiltak.

3 Metode

Hovedaktiviteten rundt SIF-programmet var allerede gjennomført før evalueringen ble igangsatt. Ideelt sett burde man hatt data om situasjonen før programmet ble iverksatt, for å kunne gjøre en ”før2 og ”nå” vurdering. Denne evalueringen kommer i hovedsak til å bygge på de ansattes egne oppfatninger om hva som har skjedd og hvilke virkninger de mener programmet har hatt. Det legges med andre ord opp til en sluttevaluering av programmet (Fitz-Gibbon & Morris 1987).

En kvantitativ og en kvalitativ del

Den kvantitative delen av evalueringen gjennomføres ved hjelp av spørreskjema. Skjemaet ble distribuert elektronisk til alle ansatte i fengslene og overgangsboligene.

Den kvalitative delen bygger på to typer datainnsamling 1) personlige intervju med et utvalg ansatte og 2) intervju av ansatte i fokusgrupper. Seks fengsler ble tatt ut til den kvalitative delen i samråd med KRUS. Yrkesgrupper som er intervjuet er: fengselsleder (ikke alle fengsler), inspektør, førstebetjent, fengselsbetjent, driftsleder, underverksmester, verksbetjent, pedagogisk personale fra fengselsundervisningen, personer i helse- og sosialtjenesten.

3.1 Kvantitativ del

IRIS har utarbeidet et spørreskjema med mål om å avdekke ulike aspekter ved SIF. Spørreskjemaet ble elektronisk distribuert av Kriminalomsorgens IT-avdeling til alle ansatte i Kriminalomsorgen. Undersøkelsen ble gjennomført som en web-basert kartlegging i regi av IRIS i løpet av en tre ukers periode, fra 8.mai 2007 til 31. mai 2007. I undersøkelsen inneholdt spørsmål knyttet til programmet SIF, sikkerhetskultur, sikkerhetsatferd og arbeidsmiljø (se avsnitt 3.3 for nærmere omtale av spørsmål).

Spørreskjemaet er i stor grad hentet fra den generelle litteraturen omkring organisasjonskultur, arbeidsmiljø og sikkerhetskultur. Som mal for spørreskjemaet bygger vi bl. a. på skjema brukt i evalueringen av Statoils Kollegaprogram (Olsen og Nævestad 2006, Lie Andersen 2006), men vi har også benyttet andre validerte verktøy som måler sikkerhetsatferd og ulike deler av sikkerhetskulturen (Tharaldsen et al 2007), sosialt samspill, medvirking og ledelse (QPSNordic). I flere tilfeller er spørsmålene tilpasset Kriminalomsorgen og til de elementene som inngår i SIF.

3.1.1 Spørreskjemaet

Spørreskjemaet består av følgende deler:

3.1.2 Bakgrunnsdata

I spørreskjemaet er det blitt spurt etter 11 bakgrunnsvariabler som kjønn, alder,

stillingstype, ansettelsesforhold, stillingsandel, ansiennitet, arbeidstidsordning samt hvilken region og hvilket fengsel en tilhører. Det var også spørsmål om respondenten har linjelederansvar eller tillitsverv. Bakgrunnsdata muliggjør gjennomføring analyser hvor en skiller mellom ulike grupper av ansatte.

3.1.3 Programmet SIF

Spørreskjemaet inneholder flere spørsmål som omhandler programmet Sikkerhet i fengsel. Første spørsmål var om respondenten har deltatt på SIF-samlingene. Spørsmålene om SIF ble stilt til to målgrupper: tilretteleggere og deltakere på SIF-samlingene. Tilretteleggerne ble bedt om å ta stilling til 8 påstander om gjennomføringen av SIF på deres arbeidssted. Deltakerne på selve SIF-samlingene fikk 31 spørsmål om SIF. Spørsmålene tok opp tema som: vurdering av samlingene, betydning av SIF på arbeidsplassen, deltakelse i SIF, aktiviteter og mulige konsekvenser av SIF i forhold til endringer i organisasjonen og egen sikkerhetsatferd.

3.1.4 Sikkerhetskultur

Skjemaet inneholder 18 utsagn om sikkerhet. Spørsmålene er organisert i 4 dimensjoner:

- *Sikkerhetsengasjement.*
- *Avviks- og feilhåndtering.*
- *Systemeffektivitet.*
- *Sikkerhet versus produksjon.*

3.1.5 Ansattes organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljø

Ansatte ble bedt om å svare på en rekke spørsmål om sosialt samspill, medvirkning, ledelse, initiativ og medvirkning.

3.2 Utvalg av respondenter og svarprosent

Ved undersøkelsestidspunktet var det 3010 ansatte i kriminalomsorgen. Dette omfattet alle fast ansatte, alle yrkesgrupper og innleid personell. I samråd med KRUS besluttet vi å gjennomføre en totalundersøkelse, dvs. at alle ansatte ble bedt om å delta i undersøkelsen. Undersøkelsen ble gjennomført elektronisk. Alle ansatte har dedikerte e-post adresser på jobb, og dette gjorde en elektronisk distribusjon av spørreskjema mulig.

Spørreskjemaet ble sendt til 3010 ansatte. De ansatte har bare tilgang til et intranettsystem, og KRUS måtte derfor, gjennom Kriminalomsorgens IT-avdeling, lage en prosedyre for å distribuere skjemaet internt. I forsendelsen til den enkelte ansatte fulgte et orienteringsbrev (se Vedlegg 3) og en lenke til det elektroniske spørreskjemaet. Det ble foretatt to purringer om undersøkelsen. I tillegg ble alle fengselsledere bedt om å minne sine ansatte om undersøkelsen.

Fra de 3010 e-post adresser som mottok skjema fikk vi svar fra 1131 personer, en svarprosent på 37,6. Dette må vi vurdere som lavt, og det kan være mange grunner til sviktende oppslutning om undersøkelsen.

Ved å analysere data fant vi ut at det er registrert 1835 treff på førstesiden av spørreskjemaundersøkelsen. Dette utgjør en differanse på 704 i fra antall treff til svar på undersøkelsen. På grunn av tekniske utfordringer knyttet til etatens datasystem, fikk ikke de ansatte en unik påloggingsidentifikasjon. Dette betyr at vi ikke kan si hvor mange av disse 704 som har logget seg av, for deretter å svare på undersøkelsen på et senere tidspunkt. KRUS har også mottatt rapporter fra enkelte fengsel om at de ansatte hadde problemer med å logge inn på siden.

3.2.1 Representativitet

Frafallet av respondenter i undersøkelsen kan skape skjevheter i svarfordelingen. For få et inntrykk av representativiteten av de som har svart, har vi laget en frafallsanalyse basert på sammenligning av kjennetegn blant alle ansatte med tilsvarende kjennetegn blant respondentene.

KRUS oppgir en andel på 65,2 prosent mannlige ansatte i fengslene (1964 personer). I det innsamlede materialet er andelen menn på 62,5 prosent (707 personer). Kvinneandelen i Kriminalomsorgen er 34,8 prosent, i alt 1046 personer. En andel på 37,5 prosent (424 personer) har svart på undersøkelsen. Menn ser derfor ut til å være noe underrepresentert i undersøkelsen mens kvinner er litt overrepresentert.

Tabell 1. Alderssammensetning blant respondenter i undersøkelsen og blant alle ansatte

	Ansatte i kriminalomsorgen		Frafall		Personer som har svart på spørreskjemaet	
	Totalt	Prosent	Totalt	Prosent	Totalt	Totalt
I alt	3008	100	1877	100	1131	100,0
20-29 år	270	9	123	6,6	147	13
30-39 år	963	32	635	33,8	328	29
40-49 år	963	32	556	29,6	407	36
50-59 år	632	21	417	22,2	215	19
60 år eller eldre	180	6	146	7,8	34	3

*) Denne fordelingen omfatter både fast ansatte og aspiranter. **) I denne fordelingen er ikke aspiranter med pga. ukjent aldersfordeling blant aspirantene.

Alderfordelingen blant de som har svart ligger nokså nær sammensetningen blant alle ansatte. Den laveste aldersgruppen, ansatte mellom 20 og 29 år er noe sterkere

representert i svarmaterialet sammenlignet med fordelingen blant alle ansatte, men tar vi hensyn til at aspiranter (tilhører yngre aldergrupper) er med nettoutvalget, men ikke i bruttoutvalget, reduserer dette overrepresentasjonen til aldergruppen 20 – 29 år. Aldersgruppene mellom 30 og 39 år er noe underrepresentert, mens gruppen 40 – 49 år er litt overrepresentert. Det er spesielt aldersgruppen 50 år og over som er svakere representert blant de som har svart, spesielt personer 60 år og over, se tabell 1. Dette må man være oppmerksom på i den videre analysen.

Ser en på fordelingen over hvilke yrkesgrupper som har svart i forhold til andelen som er ansatt i kriminalomsorgen, finner vi at det først og fremst er betjentene som er underrepresentert. Betjentene utgjorde vel 60 prosent av alle ansatte i kriminalomsorgen (bruttoutvalget), mens de utgjorde 46,8 prosent av de som svarte på spørreskjemaet (nettoutvalget)¹. Av tabellen kan vi også se at kategorien ”annet” er noe overrepresentert sammen med gruppene førstebetjent, inspektør og ledelsen. Siden kategorien ”annet” inneholder en rekke ulike stillingstyper vet vi ikke om det er enkelte grupper innenfor denne som er over- eller underrepresentert.

Det store frafallet av betjenter kan ha ført til skjevheter i svarene. Vi vet fra gjennomføringen av spørreundersøkelsen at betjentene hadde problem med tilgang til PC'er og at det var vanskelig for betjentene å ta seg tid til å svare på skjemaet pga. behov for tilstedeværelse på de aktuelle avdelingene. Hvis frafallet av betjenter er systematisk, f. eks. representerer personer som er spesielt negative eller positive til SIF og erfaringer med SIF, kan dette ha gitt skjeve resultater. Dette kan vi ikke si noe sikkert om. Antar vi at det er de mest negative som har unnlatt å svare, blir svarene mer positivt enn de faktisk er. Hvis frafallet er størst blant de spesielt positive, er differansen mellom yrkesgruppene mindre enn antatt. Vi ser ingen grunn til at frafallet skulle være størst blant betjenter med mer positive erfaringer fra SIF. De kvalitative intervjuene støtter opp om at betjentene har mindre positive erfaringer med SIF.

¹ Her er gruppen fengselsbetjenter og ekstrabetjenter slått sammen. Dette skyldes at KRUS ikke har skilt mellom disse to gruppene i oversikten tilsendt oss.

Tabell 2. Sammensetning av yrkesgrupper i kriminalomsorgen totalt og blant personer som har svart på undersøkelsen. Prosent

	Ansatte i kriminalomsorgen		Frafall		Personer som har svart på spørreskjemaet	
	Totalt	Prosent	Totalt	Prosent	Totalt	Totalt
I alt	3260	100	2129	100	1131	100
Fengselsleder	65	2,0	32	1,5	33	2,9
Inspektør	67	2,1	35	1,6	32	2,8
Førstebetjent	222	6,8	107	5,0	115	10,2
Fengselsbetjent	1797	55,1	1307	61,4	490	43,3
Aspirant	250	7,7	-	-	44	3,9
Ekstrabetjent*	-	-	-	-	40	3,5
Driftsleder	103	3,2	87	4,0	16	1,4
Underverksmester	57	1,7	32	1,5	25	2,2
Verksbetjent	335	10,3	226	10,6	109	9,6
Helsetjenesten	-	-	-	-	8	0,7
Fengselsundervisningen	-	-	-	-	29	2,6
Bibliotek	-	-	-	-	3	0,3
Annet	349	10,7	162	7,6	187	16,5

*Ekstrabetjenter er i bruttoutvalget regnet inn i gruppen av fengselsbetjenter.

3.3 Presentasjon av data og analysemetoder

I denne rapporten gjør vi bruk av kvantitative metoder. De enklere former for analyser vil i rapporten bli uttrykt som frekvenstabeller som viser hvor mange som har en gitt egenskap eller kjennetegn. Krysstabeller viser sammenhengen mellom to eller flere kjennetegn.

Vi har også brukt mer avanserte statistiske analyser. I rapporten sammenligner vi grupper av ansatte. For å gjøre denne analysen brukes det en variansanalyse, ANOVA (Analysis Of Variance). ANOVA er en betegnelse for en analyse som har til hensikt å teste om det finnes statistisk signifikante forskjeller mellom grupper. Prinsippene denne metoden bygger på, er å se om spredningen i svarene på et spørsmål er størst *innen* gruppen man ser på eller *mellom* gruppene. For å teste om forskjellene mellom gruppene er signifikante brukes en egen test². I de tilfeller hvor vi bare har to verdier på en variabel som f. eks. kvinne – mann, brukes Independent Samples T-test. Denne testen viser om differansen i gjennomsnittet mellom to utvalg er statistisk signifikant.

Vi bruker også regresjonsanalyser til å finne ut hvilke variabler som er av betydning for

² Testen kalles Bonferroni test. Dette er en multipel sammenligningstest som brukes for å finne ut mellom hvilke grupper finnes det signifikante sammenhenger. Denne testen blir regnet som en konservativ test fordi den benytter seg av en streng definisjon av signifikans.

de ansattes oppfatning av sin sikkerhetskultur. Gjennom multivariat regresjonsanalyse kan vi estimere effekten av en uavhengig variabel (det vi tror har betydning) på den avhengige variabelen (det vi ønsker å forklare) mens vi samtidig kontrollerer for andre uavhengige variable. Å kontrollere for andre uavhengige variable betyr bare at vi ønsker å finne den "rene" effekten som de uavhengige variablene har på den avhengige.

Regresjonsanalysen viser den relative betydningen av hver variabel uttrykt ved et tall, regresjonskoeffisienten³. Koeffisientene kan betraktes som et mål for sammenhengen mellom den avhengige variabelen (det som skal forklares) og den uavhengige variabelen (forklaringsvariablene). Jo høyere verdi på regresjonskoeffisienten, jo sterkere er sammenhengen mellom variablene. I tillegg til regresjonskoeffisientene gir analysen et mål på forklart varians (uttrykt ved R^2) for regresjonsmodellene som helhet. Forklart varians er andelen av variansen i den avhengige variabelen som forklares av de uavhengige variablene. Sagt på en annen måte, kjenner vi alle årsakene til at personer arbeider sikkert så vil vi ha en forklart varians på 100 prosent. Hvis vi har en forklart varians på 30 prosent, så vil regresjonsmodellen forklare 30 prosent av årsakene til at personene jobber sikkert. Den forklarte variansen er dermed et uttrykk for samlet forklaringskraft av forklaringsvariablene og uttrykkes som et prosenttall.

I et datagrunnlag som denne undersøkelsen vil en fort kunne få statistisk signifikante forskjeller fordi tallet på respondenter er så stort. Generelt kan en si at jo større utvalg jo mer sannsynlig er det at til og med små forskjeller er statistisk signifikante. Det viktigste vil være å vurdere hva forskjellene faktisk innebærer og hva de peker på av bakenforliggende årsaker.

3.3.1 Bruk av indekser

For å redusere datamengden og å gjøre framstillingen av resultater mer oversiktlig, har vi konstruert indekser for en rekke av spørsmålene i skjemaet (de Vaus 2002). En indeks konstrueres ved at en slår sammen flere enkeltspørsmål/utsagn/påstander som skal undersøke et fenomen. Eksempel på dette er medvirkning. Medvirkning kan være vanskelig å måle fordi det finnes ulike former for medvirkning. I spørreskjemaet har vi stilt tre spørsmål om medvirkning:

"I min avdeling får vi være med på å bestemme hvilke krav som skal settes til en god jobb".

"I min avdeling har vi ofte anledning til å påvirke mål eller handlinger".

"Alle ansatte i min avdeling er involverte i viktige beslutninger som angår dem".

Ved å stille flere spørsmål om ulike forhold ved medvirkning, for deretter å gruppere dem sammen til et felles mål, vil en oppnå et mer robust mål enn om man opererer med svar på enkeltspørsmål. Forutsetninger er imidlertid at spørsmålene statistisk sett "hører sammen".

3 Vi kommer til å bruke den standardiserte regresjonskoeffisienten, beta (β). Denne kan variere fra -1 til 1.

En annen fordel med å bruke indekser er at en reduserer antallet spørsmål, noe som gjør det enklere å analysere og å fremstille funnene på en oversiktlig måte. De fleste av de indeksene som er konstruert i dette spørreskjemaet er lagt opp tett opp til anerkjent forskningslitteratur. Noen indekser er designet spesielt for denne undersøkelsen.

For å konstruere indeksene har vi gjort bruk av eksplorerende faktoranalyse. Faktoranalyse er en teknikk som brukes for å identifisere grupper av spørsmål som har høy grad av samvariasjon. Målet med faktoranalysen er å kunne gruppere sammen variabler som uttrykker en felles underliggende (latent) dimensjon. En forutsetning for at indekser skal gi mening er at det eksisterer et minimum av indre sammenheng mellom variablene i undersøkelsen. Det vil si at spørsmålene som inngår i en indeks (faktor eller dimensjon) uttrykker samme meningsinnhold. For å kontrollere for indre sammenheng er det benyttet reliabilitetsanalyse ved hjelp av Cronbach's alpha. Det er vanlig å kreve at Cronbach's alpha skal ha en verdi rundt 0,7 eller høyere. Verdien på Cronbach's alpha er blant annet avhengig av antall variabler som blir brukt i indeksen. Jo flere variabler, jo høyere verdi. Dette betyr at i tilfeller hvor en kun bruker få variabler i indeksen vil det kunne forsvares en Cronbach's alpha lavere enn 0,7.

Indeksene som blir brukt i denne rapporten vil bli presentert som gjennomsnittsverdier. **I denne rapporten vil alle skalaer gå fra 1 til 5, hvor høy verdi alltid skal tolkes som mest positiv.** I spørreskjemaet er det blitt benyttet enkelte spørsmål som har motsatt retning enn de andre. Dette betyr at alle variabler er blitt omkodet slik at de kan tolkes på samme måte. Begrunnelsen bak dette valget er at det blir lettere å sammenligne verdier.

3.3.2 Dimensjoner og skalaer brukt i spørreskjemaet

Nedenfor følger en beskrivelse for de dimensjoner som blir brukt i rapporten, hvordan de er blitt kodet (skala) og Cronbach's alpha.

Sikkerhet i fengsel – SIF

Spørreskjemaet inneholdt flere spørsmål knyttet til SIF. Deltakere som hadde vært på samlinger over flere dager ble bedt om å svare på disse. Ved hjelp av spørsmålene ble det laget 4 indekser:

- *opplevelse av SIF,*
- *risikoppmerksomhet,*
- *sikkerhetsinitiativ og kommunikasjon*
- *sikkerhetsbidrag.*

1) **Risikoppmerksomhet (SIF)** består av 3 spørsmål. Skalaen på spørsmålene er fra 1 svært lite eller ikke i det hele tatt til 5 svært mye. Spørsmålene er; "Økt oppmerksomhet på risiko i jobben", "Økt bevissthet på å utføre løpende risikovurderinger" og "Økt etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer". Dimensjonen viste en Cronbach's alpha på 0,906.

2) **Sikkerhetsinitiativ & kommunikasjon (SIF)** består av 4 spørsmål som er hentet

fra kollegaprogrammet. Skalaen på spørsmålene er fra 1 svært lite eller ikke i det hele tatt til 5 svært mye. Spørsmålene er; ” Mer åpen dialog om risikoforhold”, ” Tar oftere egne initiativ for å bedre sikkerheten”, ” Ta opp sikkerhets spørsmål i møtefora” og ”Jeg tar i større grad kontakt dersom jeg ser at andre ikke jobber sikkert”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0,885.

- 3) **Sikkerhetsbidrag (SIF)**. Flere av spørsmålene er hentet fra evalueringen av kollegaprogrammet (referanse). Denne indeksen er konstruert ved hjelp av 9 påstander som omhandler ulike elementer ved sikkerhet og SIFs bidrag inn mot disse. Spørsmålene som inngår i indeksen er: ”SIF har bidratt til å heve sikkerheten hvor jeg jobber”, ”SIF har bidratt til å redusere uønskede hendelser som f. eks. konflikt mellom ansatte og straffedømte”, ”SIF har ført til en bedre statisk sikkerhet”, ”SIF har ført til en bedre koordinering av sikkerhetsoppgaver på min avdeling”, ”SIF har ført til bedre organisatorisk sikkerhet”, ”SIF har ført til at jeg melder oftere avvik”, ”SIF har ført til nye måter å tenke sikkerhet på”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha 0,876

3.3.3 Sikkerhetskultur i fengslene

Grunnstammen blant spørsmålene som omhandler sikkerhetsklima er hentet fra et verktøy utviklet i Petroleumstilsynets prosjekt ”Risikonivå norsk sokkel” (RNNS) validert i Tharaldsen et al (2007). Flere av spørsmålene er tilpasset kriminalomsorgen og noen er lagt til. Utgangspunktet for disse dimensjonene er 18 spørsmål som berører ulike aspekter rundt sikkerhet hvorav 12 er blitt brukt til å konstruere indekser. Skalaen på spørsmålene går fra 1 ”svært lite eller ikke i det hele tatt” til 5 ”svært mye”.

- 1) **Sikkerhetsengasjement** er konstruert av spørsmålene: ”Min nærmeste leder er engasjert i sikkerhetsarbeidet, ”Mine kollegaer er svært opptatt av sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass”, ”Vi diskuterer sikkerhet mer nå enn før på min arbeidsplass” og ”Jeg kan påvirke sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0,72.
- 2) **Feilhåndtering** bygger på følgende spørsmål: ”Jeg er mer tilbakeholden med å si i fra til lederne enn til kollegaer”, ”Jeg er redd for negative konsekvenser fra kollegaer om å si i fra om sikkerhetsavvik”, ”Jeg sier ikke fra om alvorlige sikkerhetsbrudd som kan få negative konsekvenser for kollegaer”, ”Jeg ber mine kollegaer endre måten de jobber på dersom jeg mener det er nødvendig” og ”Jeg melder alltid i fra om avvik, selv de mindre alvorlige”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0,624.
- 3) **Systemeffektivitet** består av spørsmålene; ”Jeg har fått for liten opplæring i vårt avvikssystem”, ”Det mangler klare skriftlige melderutiner for avvik på sikkerhet” og ”Det hjelper ikke å melde avvik, det skjer ingen endring”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0,632.
- 4) **Sikkerhet versus produksjon** består av 2 spørsmål: ”Bemanning er tilstrekkelig til at sikkerhet ivaretas på en god måte” og ”Stort tidspress fører til at jeg av og til må bryte sikkerhetsregler”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0,437

3.3.4 Ansattes organisatoriske og psykososiale arbeidsmiljø

- 1) **Sosial støtte kollegaer.** Spørsmålene er hentet fra QPSNordic. Skalaen består av 5 spørsmål som skulle besvares på skalaen 1 meget sjelden eller aldri til 5 meget ofte eller alltid. ”Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskollegaer?”, ”Om du trenger det, er dine arbeidskollegaer villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha 0,843
- 2) **Sosial støtte nærmeste sjef.** Spørsmålene er hentet fra QPSNordic (referanse). Skalaen består av 5 spørsmål som skulle besvares på skalaen 1 meget sjelden eller aldri til 5 meget ofte eller alltid. ”Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef?”, ”Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra nærmeste sjef?”, ”Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet?” Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0.874.
- 3) **Ledelse** (bemyndigende ledelse) er en subskala hentet fra QPSNordic. Skalaen består av 3 spørsmål som skulle besvares på skalaen 1 meget sjelden eller aldri til 5 meget ofte eller alltid. ”Oppmunter din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser?”, ”Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si i fra når du har en annen mening?”, ”Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter?”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0,9.
- 4) **Ansattes medvirkning** er hentet fra Dye (1996) hvor skalaen består av 3 spørsmål som kan besvares fra 1 ”svært uenig” til 5 ”svært enig”. ”I min avdeling får vi være med på og bestemme hvilke krav som skal settes til en god jobb?”, ”I min avdeling har vi ofte anledning til å påvirke mål eller handlinger?” og ” Alle ansatte i min avdeling er involverte i viktige beslutninger som angår dem”. Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0,9.
- 5) **Initiativ og involvering** (innovasjonsklima) består av 3 spørsmål hentet fra QPSNordic. Spørsmålene er; ”Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted?”, Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre, på ditt arbeidsted?” og ”Er det god nok kommunikasjons på ditt arbeidssted”? Dimensjonen viste en Cronbach’s alpha på 0,7

3.4 Kvalitativ del

Den kvalitative delen av evalueringen omfatter intervju og samtaler med i alt 51 personer hvorav;

- 36 personlige intervju i strategisk utvalg ansatte og
- 15 personer fra tre fokusgruppeintervju med ansatte.

I tillegg foretok vi en pilot studie i et fengsel for å prøve ut intervjuguide og spørreskjema.

Deltakere til personlige intervju og fokusgrupper ble valgt ut i samarbeid med

fengselsledelsen på grunnlag av kjennetegn som kjønn, aldersgruppe og stilling. Det ble i samråd med KRUS valgt ut seks fengsler til den kvalitative undersøkelsen. Fengslene var ikke valgt ut tilfeldig. Tre av fengslene var store og tre små. Det var noe variasjon i sikkerhetsgraderingen på fengslene, et fengsel var åpent (dvs. lavere gradering) et par fengsler hadde avdelinger både med lavere og høy gradering og et par hadde kun høy gradering. Det var på forhånd kjent at ett av fengslene, Stavanger fengsel, var spesielt oppgradert med hensyn til sikkerhet p.g.a. NOKAS saken. Det var en del variasjon blant fengslene i tidspunkt for gjennomføringen av SIF. Noen hadde startet tidlig, mens andre startet sent i perioden 2001 til 2006. Yrkesgrupper som ble intervjuet er: fengselsleder (ikke alle fengsler), inspektør, førstebetjent, fengselsbetjent, driftsleder, underverksmester, verksbetjent, pedagogisk personale fra fengselsundervisningen, personer i helse- og sosialtjenesten. Ved valg av ansatte til personlig intervju måtte fengselsledelsen ta hensyn til at sikkerheten ved de ulike avdelingene ikke ble svekket, når de ansatte gikk til intervju. Forskerne hadde ikke kontroll over utvalget av ansatte, men ønsket personer med ulik ansiennitet i kriminalomsorgen, menn og kvinner, personer fra ulike avdelinger og fra ulike yrkes- og stillingsgrupper.

Undervisningspersonale og helse- og sosialpersonell er ikke ansatt i kriminalomsorgen, men i de aktuelle kommuner. Denne gruppen ansatte kalles i kriminalomsorgen for importert personell.

Fokusgruppene var stort sett sammensatt etter samme mønster som de kvalitative intervjuene, bortsett fra at ledere ikke deltok i fokusgruppene. Hensikten med fokusgruppene var å vurdere spesielle sider ved gjennomføringen av programmet og resultater for den enkelte deltaker, arbeidsteam og arbeidssted.

3.5 Presentasjon av funn og resultater

Resultatene fra den kvantitative og den kvalitative delen av undersøkelsen presenteres samlet i flere kapitler. De kvalitative data blir trukket inn med sikte på validering av de kvantitative funnene, påpeke sammenfallende eller motstridene tendenser i svarene, og for å utdype og nyansere kvantitative funn.

Spørreskjemaet for den kvantitative undersøkelsen er gjengitt i Vedlegg 1. Frekvensfordeling for samtlige spørsmål følger i Vedlegg 2.

4 SIF – samlingene, stor oppslutning og god opplevd nytte

I de innledende spørsmålene om SIF, spør vi om respondentene har deltatt på SIF-samlingene og ber dem vurdere *nyttens av deltakelse på samlingene* (spørsmål 14 i spørreskjemaet). Av 1 131 svar hadde 70,5 prosent deltatt på samlingene. Respondentene ble stilt en rekke spørsmål om SIF-programmet, både av den teoretiske delen av kurset og av øvelsene. Til slutt ba vi respondenten om å gi en heltlig vurdering av SIF.

Hovedtendensen er at flertallet av arbeidstakerne er positive til SIF - samlingene. Av tabellene nedenfor, Tabell 3, kan vi se at omtrent 6 av 10 ansatte vurderer nytteverdien av kurset som god eller svært god, mens grovt regnet 1 av 10 ansatte vurderer SIF - samlingene til å gi liten eller ingen nytteverdi.

Tabell 3. Oppstarten på SIF var en samling over flere dager, vi ber deg vurdere nytten av denne samlingen*. Prosent og gjennomsnitt

Spørsmål	Svært liten eller ingen nytte/liten nytte	Noe nytte	God / svært god nytte	I alt Prosent	Gjennomsnitt
Teoridelen på samlingen	7,3	23,6	69,1	100(n=794)	3,8
Øvelser på samlingen	11,1	25,2	63,7	100(n=758)	3,7
Samlingen alt i alt	7,4	22,1	70,5	100(n=787)	3,9

*) Spørsmål 14 i spørreskjemaet. Skala: 1=Svært liten nytte, 5=Svært god nytte.

SIF-samlingen ble gjennomført på en slik måte at alle ansatte uavhengig av posisjon og yrkesgrupper deltok. Dette forholdet vurderte respondentene som svært positivt. Av Tabell 4 kan vi se at over 90 prosent av de som svarte var svært enig i påstanden ”*bra at alle yrkesgrupper deltok*”.

Dette inntrykket ble bekreftet i de kvalitative intervjuene. De aller fleste informantene trakk frem nytten og den positive erfaringen det var at ansatte møttes på tvers av yrkesgrupper. De fremhevet at en slik samling hadde positive effekter utover det som bare gikk på sikkerhet. Det å møte andre yrkesgrupper bidro til økt forståelse på tvers av enheter og yrker, og til styrket kommunikasjonen mellom de ansatte (kvalitative intervju). Som to betjenter uttrykte det:

”*Vi er blitt mye flinkere til å gi beskjed videre. Før satt vi på hver vår egen lille øy og det som skjedde, vi tok oss av det der og da, uten å gjøre noe mer med det. Nå er vi blitt mye flinkere til å involvere andre som trenger informasjon*”.

”*Det nye med SIF er at det involverer alle som jobber her. Alle er blitt en del av*

sikkerhetskuturen. Alle fikk en felles forståelse av sikkerhet på samlingene. Etter kursene dabbet det litt av. Vi er kanskje ikke så flinke til å følge opp. Viktig at ledere følger opp, men alle har ikke vært like ivrige.”

God oppfrisking av sikkerhetskunnskap

I neste spørsmål ber vi respondenten om å utdype betydningen av deltakelse i SIF (spørsmål 15, se Tabell 4). Over 80 prosent av de som svarte på spørreskjemaet var enig eller svært enig i at SIF var ”en god oppfriskning på sikkerhetskunnskap”. Over 70 prosent av respondentene var også enig i påstanden om at SIF ”utvidet min forståelse om hva sikkerhet innebærer”, noe som også samsvarer bra med at 70 prosent var enig i at samlingen ”gav meg et faglig løft”.

Tabell 4. Hvilken betydning har deltakelse på SIF-samlingene hatt for deg?*) Alle respondenter. Prosent

Påstander	Uenig	Verken uenig eller enig	Enig	Gjennomsnittsverdi
Var en god oppfriskning på sikkerhetskunnskap	5,9	9,6	82,7	4,36
Lite nytt for meg	45,4	19,0	33,9	2,84
Gav meg et faglig løft	12,0	19,6	66,8	3,83
Bra at alle yrkesgrupper deltok	1,6	3,7	92,4	4,82
Utvidet min forståelse om hva sikkerhet innebærer	11,7	15,3	71,1	3,96

*) Spørsmål 15 i spørreskjemaet.

N = 793

Inntrykkene vi fikk fra de kvalitative intervjuene forsterker inntrykket om at de ansatte er positive til seminaret. Mange av deltakerne påpekte at samlingene umiddelbart skapte en større bevissthet om sikkerhet og førte til at man tenker mer over ting og skaper mer forståelse for rutiner.

En deltaker sier:

”Seminaret var veldig innholdsrikt og lærerikt. Det var en tenkepause. Vi fikk tid og mulighet til å tenke igjennom ting vi driver på med i det daglige. Vi fikk diskutert vår hverdag, våre utfordringer og problemløsninger”.

En annen deltaker uttrykker det slik:

”SIF var en vanvittig positiv opplevelse. Jeg skjerpa tankegangen etter det og ble mer bevisst på sikkerhet. Kunne tenkt meg og hatt mye mer”.

Flere av de intervjuede gir lignende svar. En del av informantene uttrykker også at kurset ikke innholdt så mye nytt i forhold til utdanningen på fengselsskolen eller ny kunnskap, men at en oppfrisking likevel var nyttig.

En yngre betjent uttrykker seg slik:

”Kurset var nyttig og viste at oppmerksomhet på små ting kan få store følger, men var det noe nytt? Kurset var mye av det vi hadde på skolen, men det var en

bevisstgjøring og hjelper å holde oppmerksomhet mot sikkerhet”.

Betjent: *”Mye av det har jeg hørt før, men det var kanskje en ny måte å tenke på”.*

Flertallet av de ansatte vurderte også øvelsene på kurset som nyttig. Gjennom intervjuene uttrykte de ansatte at de øvelsene ble opplevd som nyttige, spesielt siden øvelsene tok utgangspunktet i de ansattes egen hverdag. Øvelsene ble opplevd å ha en stor gjenkjennelsesverdi. Følgende sitater fra to betjenter er beskrivende:

”Gjennom eksempler fra virkeligheten kan man identifisere seg. Man er i stand til å bygge på egne erfaringer.”

”Vi tok konkrete episoder og gjennomgikk dem. Vi så på fallgruvene underveis og hvordan vi kan unngå disse i fremtiden. Det var lærerikt med øvelsen (...) sitter bedre hos folk, vi husker bedre”.

Men for noen ble kursene også oppfattet å være for omfattende og teoretiske. En førstebetjent sier:

”SIF-kurset var ryddig og greit som metode, men kurset var litt for innviklet og omfattende. Det var veldig store og tynne permer med veldig mye teori, litt tunglest syns jeg. Jeg ville ha forenkla veldig mye”.

Hovedtendensen i vurderingen av SIF-samlingene er klar: et stort flertall synes kurset i seg selv var bra og at det var nyttig å delta. De fleste intervjuede gir en positiv vurdering av selve deltakelsen på samlingene, men en stor andel hevder at de husker lite konkret fra samlingene og at det har vært liten oppfølging i ettertid. Dette kommer vi tilbake til nedenfor (avsnitt 4.2).

Vi skal først vise noen forskjeller i reaksjoner på samlingene fra ulike yrkesgrupper og andre bakgrunnskjennetegn ved respondentene.

4.1 Ledere mest positive til SIF-samlingene

I analysen har vi sammenlignet svarene fra ulike grupper ansatte. De viktigste forholdene som skiller svarene er lederansvar/ ikke lederansvar, stillingstype og ansiennitet. Størrelse på fengsel og sikkerhetsnivå har også betydning for svarene.

I Tabell 5 viser vi grupper av ansatte med **lavest gjennomsnittskår** på spørsmålene. I de tomme feltene, er det ikke signifikante forskjeller mellom gruppene av ansatte.

Ser en på forskjeller mellom ansatte etter stilling innen yrkesgruppene finner vi få statistisk signifikante forskjeller mellom gruppene. Det finnes likevel noen forskjeller. Fengselsbetjenter er den gruppen av ansatte som uttrykker minst grad av nytteverdi av SIF. Gjennomsnittsverdien til betjentene er på 3,1⁴. Innleid personell er mer positive

⁴ Det opprinnelige spørsmålet er snudd slik at vi har samme retning på svarene, dvs høy verdi er positivt. Dette er gjort for å forenkle sammenligningen.

med en gjennomsnittskår på 4,0. Forskjellen i gjennomsnittskår kan illustreres ved å se på forskjellen i andelen som vurderer SIF som noe nytt. Mens 40% av betjentene vurderer SIF som å representere noe nytt, var den tilsvarende andelen for de eksternt ansatte på hele 76 prosent.

Ser en på forskjeller mellom grupper av ansatte i forhold til det å *utvide forståelse for hva sikkerhet innebærer*, finner vi også her at betjentene har lavest skår på 3,7, noe som likevel er over gjennomsnittet på en skala fra 1 - 5. Gruppen "andre ansatte" er mest positive med en gjennomsnittskår på 4,3. Innleid personell er også meget positive med en gjennomsnittskår på 4,2. Denne forskjellen kan forklares ved at "andre ansatte" (bl.a. administrativt personale) og innleid personell har en annen utdannings- og kunnskapsbakgrunn enn betjenter når det gjelder sikkerhet, gjennom bl. a. fengselsskolen.

Aansatte med lederansvar skiller seg ut fra de andre ansatte ved å gi mer positive svar på spørsmålene om nytteverdi av samlingene og betydning av SIF. På fem av åtte spørsmål (spørsmålene 14 og 15 i skjemaet) finner vi at lederne vurderer nytten som høyere enn ansatte som ikke har lederansvar. Det er verd å merke seg at disse forskjellene ikke er store målt ved gjennomsnittskår. Forskjellene i gjennomsnittskårene mellom ansatte med lederansvar og ansatte er på 0,2 på en skala fra 1 til 5.

Tabell 5. Nytteverdi av SIF. Ansatte som skårer lavest. Gruffeforskjeller

	Gruppe ansatte med lavest skåre		Fengsel med lavest skåre	
Spørsmål om samlingene (spørsmål 14)	Stilling	Ansiennitet	Sikkerhetsnivå på fengsel	Størrelse
Teoridelen på samlingen	Ingen forskjell	3 år og over	Lavere og høyt sikkerhetsnivå	Over 100 ansatte
Øvelser på samlingen	Ingen forskjell	Ingen forskjell	Lavere og høyt sikkerhetsnivå	Over 100 ansatte
Samlingen alt i alt	Ingen forskjell	Over 10 år	Lavere og høyt sikkerhetsnivå	Over 100 ansatte
Utsagn om samlingene (spørsmål 15)				
Var en god oppfriskning på sikkerhetskunnskap	Ingen forskjell	Ingen forskjell	Ingen forskjell	Over 100 ansatte
Lite nytt for meg (Snudd skala)	Betjenter lavest skåre	3-10 år	Ingen forskjell	Ingen forskjell
Gav meg et faglig løft	Ingen forskjell	3 over 10 år	Ingen forskjell	Over 100 ansatte
Bra at alle yrkesgrupper deltok	Ingen forskjell	Ingen forskjell	Ingen forskjell	Ingen forskjell
Utvidet min forståelse om hva sikkerhet innebærer	Betjenter lavest skåre	Over 10 år	Lavere og høyt sikkerhetsnivå	Over 100 ansatte

Sammenligning etter ansiennitet, viser at gruppen med mindre enn 3 års ansiennitet gjennomgående er mer positiv enn de med lenger ansiennitet. Dette gjelder både i forhold til selve kurset, evalueringen av det, samt opplevelsen av kursets nytteverdi. I forhold til opplevd nytteverdi representerer SIF et større faglig påfyll for de aller yngste ansatte. Differansen i gjennomsnittskår mellom de med minst og de med lengst ansiennitet varierte mellom 0,3 og 0,4.

Svarene varierer etter hvilket sikkerhetsnivå fengselet har. På fire av åtte spørsmål finner vi at ansatte i fengsler med både "lavere og høyt" sikkerhetsnivå skårer mindre positivt enn fengsler som enten har "lavere-" eller "høyt" sikkerhetsnivå. Spesielt ser dette ut til å gjelde forhold ved selve samlingen, hvor fengsler med "lavere og høyt" sikkerhetsnivå har en lavere gjennomsnittsskår på alle tre spørsmålene. Størst forskjell mellom fengslene på disse spørsmålene er det på opplevelsen av *øvelser på samlingene*. Mens gjennomsnittskåren til fengsler med kombinasjonen lavere- og høyt sikkerhetsnivå er 3,6, er skåren til fengsler med **enten** lavere eller høyt sikkerhetsnivå henholdsvis 4,0 og 3,9. Ser en på opplevd nytteverdi i forhold til påstanden at SIF *utvidet min forståelse om hva sikkerhet innebærer* er gjennomsnittskåren til fengsler med "lavere og høyt" sikkerhetsnivå på 3,8, mens fengsler med kun lavere sikkerhetsnivå skårer 4,2. Fengsler med kun høyt sikkerhetsnivå hadde skårer 4,0, men er ikke signifikant forskjellig i forhold til de andre sikkerhetsnivåene.

Hvorfor ansatte i fengsler med forskjellig sikkerhetsnivå har gir uttrykk for såpass ulike reaksjoner fra samlingene kan vi bare spekulere i. Det kan hende at ansatte i fengsler med kombinerte nivå, både lavere og høyt, har ulike forventninger avhengig av hvor de arbeider, når det gjelder sikkerhet og at reaksjonene preges av det. Fengsler med kombinerte nivå kan ha ulike sikkerhetskulturer som kan skape spenninger innad i fengslene.

Fengselstørrelse har også betydning for ansatte oppfatninger av SIF samlingene. Tabell 5 viser at på 6 av 8 spørsmål har de største fengslene (mer enn 100 ansatte) lavest gjennomsnittskår, dvs. at man her vurderer samlingene mest negativt. De minste fengslene (1-19 ansatte) er gjennomgående mest positive. Gjennomsnittsforskjellene varierer mellom 0,2 og 0,4.

4.2 Liten grad av oppfølging etter SIF-samlingene

SIF-samlingene var tenkt som første fase i en sikkerhetsopplæring som skulle følges opp i det enkelte fengsel i ettertid med oppfriskingskurs og øvelser. Noen av suksesskriteriene til et program som SIF er man jobber systematisk med trening, oppfriskning og forsterkning av prinsippene i programmet. En annen nøkkelfaktor er at treningen og øvelsene er tilpasset den lokale organisasjonens behov, hvor deltakerne er aktivt involvert i en læringsprosess. Spørreskjemaet inneholder derfor spørsmål om oppfølging av SIF. Respondentene ble bedt om å ta stilling til hvor ofte de har deltatt på sikkerhetsaktiviteter etter samlingene (spørsmål 16 i skjemaet). To av spørsmålene er relatert til aktiviteter med tilknytning til SIF. Det ene spørsmålet kartlegger om de ansatte har vært deltaker på *oppfriskningskurs i SIF*, mens det andre spørsmålet omhandler deltakelse på *øvelser med utgangspunkt i lokale case*. I det siste spørsmålet spørres det om hvor ofte respondenten deltok på *andre sikkerhetsøvelser*.

4.2.1 Lavt aktivitetsnivå

Aktivitetsnivået i forhold til oppfølging av SIF har vært lavt. Flertallet av de ansatte har ikke deltatt på oppfriskningskurs, og bare halvparten av de ansatte har deltatt på øvelser som tar utgangspunkt i lokale case.

Et typisk utsagn fra en betjent:

”Det ble gjentatt gang på gang på kurset hva som skulle skje i etterkant, men her på huset har det skjedd ikke noe, ingenting”.

Den lave aktiviteten kan skyldes flere forhold. Fengselsledere gir i stor grad økonomiske forklaringer på manglende oppfølging i ettertid. Det var i seg selv et økonomisk løft for fengslene å holde SIF-samlingene. Ved større fengsler kunne utgiftene beløpe seg til opp mot en million kroner. Samtidig opplever flere ledere strammere budsjetter og større krav til produksjon. Flere fengsler melder at de må redusere bemanningen, og at dette kan ha konsekvenser for sikkerheten. Dette trenger ikke være den eneste forklaringen. Det kan også hende at ledere er mindre motiverte til å sette i verk egne SIF-tiltak og at SIF oppleves som noe på ved siden av og ikke som en integrert del av de ansattes hverdag.

4.2.2 Seks av ti har ikke deltatt på oppfølgingskurs

Et flertall av respondentene oppgir at de i nokså liten grad har deltatt i oppfølgingsaktiviteter etter SIF-samlingene. Nær 6 av 10 ansatte har ikke deltatt på *oppfriskningskurs i SIF* og nær halvparten av respondentene har ikke deltatt i *øvelser med utgangspunkt i lokale case*. En tredjedel av de ansatte svarte at det deltok på slike øvelser en eller få ganger i løpet av hvert år, mens 2 av 10 svarte at de deltok på slike øvelser omtrent annenhver måned eller oftere. Tabell 6 nedenfor viser svarfordelingen.⁵

Tabell 6. Ansattes deltaking på kurs og øvelser det siste året etter SIF-samlingene*. Alle respondenter. Prosent

Spørsmål Deltaking på:	Ikke i det hele tatt	En eller få ganger i løpet av hvert år	Omtrent annenhver måned eller oftere
Oppfriskningskurs i SIF	56,5	38,5	5,1
Øvelser med utgangspunkt i lokale case	49,1	29,1	21,8
Andre sikkerhetsøvelser	40,2	40,2	19,5

*) Spørsmål 16 i spørreskjemaet. (n=790)

Vi spurte hvor ofte respondentene deltok på andre sikkerhetsøvelser. Andelen som deltok en eller få ganger på *andre sikkerhetsøvelser* i løpet av ett år er på 40 prosent, mens 20 prosent av respondentene deltok på andre sikkerhetsøvelser omtrent annenhver måned eller oftere. En forklaring på den lave deltakelsen, når det gjelder sikkerhetsøvelser, kan være at respondentene har hatt en snever oppfatning av hva som er sikkerhetsøvelser, slik at for eksempel brannøvelser ikke er blitt assosiert med sikkerhetsøvelser. En slik tolkning står i sterk kontrast til våre intervjuer. Ved intervjuene var brannøvelser ofte det første de assosierte med når vi snakket om sikkerhetsøvelser.

Et lite antall fengsler med stor grad av oppfølging av SIF-aktiviteter

Ser vi på betjentene og deres deltakelse i øvelser med utgangspunkt i lokale case, er svarene tilsvarende. Halvparten av betjentene har ikke deltatt på slike øvelser mens 30 % av betjentene har deltatt en eller få ganger i løpet av ett år. Litt over 20 % av betjentene deltar annenhver måned eller oftere på slike øvelser.

Dette bildet endres når vi ser på aktivitetsnivået til det enkelte fengsel. Data viser at aktivitetsnivået varierer stort mellom de enkelte fengslene, noe som fører til at et relativt

5 I denne fremstillingen er kategorien "Omtrent annen hver måned", "Omtrent hver måned" og "Omtrent hver uke eller oftere" slått sammen til "Omtrent annenhver måned eller oftere". Spørreskjemaet inneholdt også en svarkategori "Ikke gjennomført" denne er blitt slått sammen med verdien "ikke i det hele tatt". Prosentandelen "Ikke gjennomført" var mellom 5,6 til 7,5%,

lite antall fengsler med høyt aktivitetsnivå - drar opp gjennomsnittet. For å illustrere dette har vi gjennomført en analyse hvor vi har tatt ut 6 fengsler med relativt høyt aktivitetsnivå. Utvalgsriteriet var at 75 prosent av betjentene skulle ha deltatt på øvelser med utgangspunkt i lokale case og at minimum 10 betjenter fra fengselet hadde svart. Ved å ta ut disse 6 fengslene ble andelen av betjenter som har deltatt omtrent annenhver måned eller oftere halvert, fra 21,5 til 10 prosent. Andelen som hadde deltatt en gang eller mindre i løpet av året holdt seg stabilt på rundt 30 prosent.

4.2.3 Ledere og inspektører deltar mest på oppfølgingskurs og øvelser

Det er stor forskjell mellom grupper av ansatte og deltakelse i SIF-relaterte aktiviteter. Et fellestrekk er at stillinger som har lederansvar har en vesentlig høyere deltakelsesprosent enn andre ansatte. Det er også lederne og inspektørene som deltar mest på oppfriskningskurs i etterkant av samlingene. Spesielt gjelder dette inspektørene hvor over 70 prosent rapporterer at de har deltatt på oppfriskningskurs i SIF. Til sammenligning har den store gruppen av betjenter bare en deltakelse på omtrent 41 prosent. Det er også lav deltakelse blant eksternt personell (24 prosent), verksbetjentene (34 prosent) og andre ansatte (41 prosent).

Ser vi på deltakelse på *øvelser med utgangspunkt i lokale case* finner vi mye av det samme mønsteret som for deltakelse på oppfriskningskurs. Igjen er det fengselsledere (80 prosent) og inspektører (78 prosent) som har størst deltakelse prosent, mens bare halvparten av betjentene (48 prosent) har deltatt på slike øvelser. Det er spesielt arbeidstakere tilknyttet verksted (både ledere og verksbetjenter) og eksternt personell som har lav deltakelse på slike øvelser. For verksbetjentene er det kun 26 prosent som har deltatt, mens andelen er noe høyere for driftslederne eller underverksmesterne hvor 40 prosent sier de har deltatt.

Tabell 7. Ansattes deltaking på kurs og øvelser etter noen individuelle kjennetegn. Alle respondenter. Prosent

	Deltatt på oppfriskningskurs i SIF	Deltatt på øvelser med utgangspunkt i lokale case	Deltatt på andre sikkerhetsøvelser
Stilling			
Fengselsleder	62,5	80,0	72,0
Inspektør	70,4	77,8	74,1
Førstebetjent	49,0	63,1	78,2
Betjent	41,8	52,4	64,8
Driftsleder & underverksmester	55,9	40,0	67,6
Verksbetjent	33,8	26,4	33,8
Eksternt personell	23,8	33,3	23,8
Andre ansatte	40,9	45,1	43,9
Arbeidstidordning			
Dagtid	46,1	45,4	51,4
Skiftarbeid	41,6	55,8	67,3
Annen ordning	43,3	38,7	40,6
Stillingsprosent			
Heltid	43,4	51,2	60,8
Deltid	45,7	43,2	38,4
Lederansvar			
Lederansvar	51,9	60,9	66,8
Ikke lederansvar	40,5	47,2	57,2

Ser vi på det å ha deltatt på andre sikkerhetsøvelser, endres bildet noe. Forskjellene i deltagelse er mindre for dem som jobber i ”sikkerheten”, slik at skillet mellom fengselsledelse (72 prosent), inspektør (74 prosent), førstebetjent (78 prosent) og betjentene (65 prosent) blir mindre.

Lavest andel av deltagelse på andre sikkerhetsøvelser har eksternt personell hvor bare 24 prosent har deltatt. Verksbetjentene har en noe høyere deltagelsesprosent på 34, mens andre ansatte har en deltagelsesprosent på 44.

Funnene våre gir en sterk indikasjon på at stillinger med lederansvar i størst grad rapporterer å ha deltatt på ulike typer SIF-aktiviteter. Ser vi på yrkesgruppene generelt er det spesielt verksbetjentene og eksternt personell har lav grad av deltagelse, men også betjentene.

Vi finner forskjeller mellom grupper av ansatte etter arbeidstidsordning, dvs. om en jobber på dagtid eller i skift-/turnusordning. Av data kan det se ut at de som jobber i skift/turnus har en noe høyere deltagelse i *øvelser med utgangspunkt i lokale case*. Samme tendensen ser vi når vi ser på deltagelse på *andre sikkerhetsøvelser*. Ansatte som jobber i skift har en høyere andel av deltagelse (67 prosent) enn ansatte som jobber på dag (51 prosent) og ansatte som har en annen ordning (41 prosent). Arbeidstidsordning ser ikke ut til å være av betydning for om en har deltatt på oppfriskningskurs i SIF eller ikke.

Det er av stor betydning om en er hel- eller deltidsansatt for det å delta i *andre sikkerhetsøvelser*. Av de heltidsansatte er det 61 prosent som har deltatt på *andre sikkerhetsøvelser*, mens andelen for deltidsansatte er på lave 39 prosent. Skillet er mindre når en sammenligner disse gruppene i forhold til deltakelse i øvelser basert på lokale case. Når det gjelder deltakelse i oppfriskningskurs er det marginale eller ingen forskjell mellom gruppene.

4.2.4 Større fengsler, lavere deltakelse

Egenskaper ved fengslene er av betydning for deltakelsesnivået på ulike sikkerhetsaktiviteter. Aktivitetsnivået i forhold til SIF-relaterte aktiviteter er lavere i de største fengslene og i fengsler med lavere og høyere sikkerhetsnivå.

Tabell 8. Ansattes deltaking på kurs og øvelser etter noen strukturelle kjennetegn. Alle respondenter. Prosent

	Deltatt i oppfriskningskurs i SIF	Deltatt på øvelser med utgangspunkt i lokale case	Deltatt på andre sikkerhetsøvelser
Størrelse fengsel			
1-19 ansatte	51,4	61,8	61,7
20-99 ansatte	50,8	55,6	60,6
100 ansatte eller flere	35,4*	44,3*	58,8
Sikkerhetsnivå			
Lavere sikkerhetsnivå	50,8	58,4	63,2
Lavere og høyt sikkerhetsnivå	36,9*	42,7*	56,9*
Høyt sikkerhetsnivå	48,2	57,1	65,2

Sammenligning mellom fengslene etter størrelse viser at de største fengslene har en lavere deltakelse enn ansatte i små og mellomstore fengsler. Dette gjelder spesielt aktiviteter relatert til SIF, enten deltakelse i oppfriskningskurs eller øvelser med utgangspunkt i lokale case. Ser en på fengselsstørrelsen og deltakelse på andre sikkerhetsøvelser finner en ingen signifikante forskjeller.

Sammenligning av fengsler etter sikkerhetsnivå viser at fengsler som har både lavere og høyt sikkerhetsnivå har et mindre aktivitetsnivå enn fengsler som enten har lavere eller høyt sikkerhetsnivå. Dette gjelder i forhold til alle tre mål på aktiviteter.

5 Betydningen av SIF for sikkerhet i hverdagen

I evalueringen har vi lagt vekt på å undersøke hvilken betydning SIF-samlingene mv. har hatt for arbeidet i fengslene i ettertid. Spørsmålet er formulert slik: ”Sikkerhet er del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor” (spørsmål 17 i skjemaet). Utsagnene framgår av Tabell 9 som viser andel som svarer ”helt enig” eller ”delvis enig” i utsagnene for de ulike yrkesgruppene mens Tabell 10 viser svarfordelingen for hvert utsagn for alle informantene.

5.1 Fengselsbetjenter og verksbetjenter gir mer negative vurderinger av SIF i hverdagen enn ansatte i ledende stillinger

Vurderingen av SIF varierer betydelig mellom de ulike yrkesgruppene i fengslene, og de mest interessante er forskjeller mellom personell i ledende stillinger og betjenter, se Tabell 9.

Gjennomsnittsskårene for samtlige 12 utsagn viser ganske store forskjeller mellom de ulike stillingskategoriene. Fengselsbetjenter gir en mindre positiv vurdering (gjennomsnitt 3,3) enn ansatte i ledende stillinger (statistisk signifikante forskjeller). Fengselsledere, inspektører og førstebetjenter gir mer positive vurderinger (3,8) enn betjentene. Dess høyere stilling, dess mer positiv vurdering.

Personell knyttet til helse, undervisning og bibliotek (kalt eksternt personell i tabellen) gir relativt positive vurderinger (3,6). Det sammen gjelder gruppen ”Andre ansatte” som omfatter administrativt personell, aspiranter og ekstravakter (3,7).

Gjennomsnittsskåre for alle yrkesgrupper er på 3,5 – altså noe over gjennomsnittet på skalaen fra 1 til 5.

Utsagnet om at SIF har bidratt til å heve sikkerheten støttes av nær to tredjedeler av de ansatte, men det er også her stor forskjell mellom betjenter og ledere. En andel på 84 prosent av lederne er enige i utsagnet mot 58 prosent av fengselsbetjenten, som skårer lavest av alle grupper ansatte.

Utsagnet om at SIF har ført til bedre forståelse mellom yrkesgrupper får god støtte av alle respondentene. Dette kommer også tydelig fram i de kvalitative intervjuene. For mange har SIF-samlingene *gitt inspirasjon til å tenke sikkerhet på nye måter* (noe over 60 prosent av de som svarte er enig i utsagnet), men dette har ikke alltid hatt tilsvarende praktiske konsekvenser. En andel på 38 prosent av alle mener at SIF har *bidratt til å redusere uønskede hendelser* (32 prosent blant betjentene). Sammenligner vi betjentenes svar med fengselsledelsen på spørsmålet om SIF har bidratt til å øke den organisatoriske sikkerheten, mener 80 prosent av ledelsen at SIF har ført til bedre

sikkerhet mot bare 38 prosent av betjentene.

En andel på 32 prosent av alle respondentene er enig i at *avvik meldes oftere enn før*. Blant betjentene er en andel 28 prosent enige i dette.

Prosentfordelingene ovenfor viser kun til andel som sier seg helt eller delvis **enige** i utsagnene. De som forholder seg nøytrale, dvs. svarer verken enig eller uenig varierer mellom 11 og nær 40 prosent. Dette betyr at de som er helt eller delvis **uenig** i utsagnene i mange tilfeller er en forholdsvis lav andel. En andel på 15 prosent er helt eller delvis uenig i at SIF har bidratt til å heve sikkerheten på arbeidsplassen, mens nær halvparten er uenig i at SIF har bidratt til å bedre sikkerhetskulturen. En andel på 38 prosent er uenig i at SIF har ført til at de melder avvik oftere, se Tabell 10.

En ganske stor andel (63 prosent av alle ansatte) er også enig i at SIF har ført til *nye måter å tenke sikkerhet på*. Andelen er 56 prosent blant betjenter mot hele 76 prosent gjennomsnitt blant ansatte i ledende stillinger.

Selv om der er tydelige forskjeller i svarene mellom yrkesgruppene på mange utsagn, er det ganske stor enighet om enkelte forhold. I tillegg til fordelene ved at alle ansatte deltar på kursene, får utsagnet om at SIF-samlingene *er et godt redskap for å jobbe med bedring av sikkerhet* god støtte av alle respondentene. En tolking av svaret er at selve innholdet på samlingene har et godt **potensial** som redskap for bedring av sikkerhet.

På mange av påstandene svarer imidlertid de ansatte viser at det bare i begrenset grad har skjedd endringer på arbeidsplassen som følge av SIF, spesielt etter vurderingene fra betjenter. Drøyt en tredjedel av alle respondentene er enige i at SIF har endret måten å jobbe på. Her er tallet 30 prosent blant betjenter mot 43 prosent i gjennomsnitt blant ledere, inspektører og 1. betjenter.

Godt under halvparten (41 prosent) er helt eller delvis enig i at SIF har ført til bedre dynamisk sikkerhet. Tallet for betjentene er 37 prosent mot 53 prosent i gjennomsnitt for ledere, inspektører og førstebetjenter. Nær halvparten av alle respondentene er helt eller delvis enig i at SIF har bidratt til å bedre sikkerheten på arbeidsplassen, mens andelen er bare 37 prosent blant betjentene mot 61 prosent blant ledere mv. Påstanden om at SIF har ført til at man oftere melder avvik, får støtte av 32 prosent av alle respondentene og 28 prosent av betjentene.

Vurderingene fra de ansatte tyder på at SIF bare har hatt begrensede virkninger på arbeidsplassen, men ansatte i ledende stillinger ser større virkninger enn betjenter.

Tabell 9. Utsagn om betydningen av SIF i hverdagen etter stilling og yrkesgruppe. Prosentandel som svarer helt eller delvis enig.

	Fengselsleder	Inspektør	Første- betjent	Betjent*	Driftsleder og Underverksmester	Verks- betjent**	Eksternt personell	Andre ansatte	Total
	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
SIF har bidratt til å heve sikkerheten hvor jeg jobber	84	81	75	58	76	64	72	72	66
SIF har bidratt til å redusere uønskede hendelser som f. eks. konflikt mellom ansatte og straffedømte	60	41	43	32	42	52	39	40	38
SIF har ført til bedre statisk sikkerhet	60	56	52	38	55	55	44	45	45
SIF har ført til en koordinering av sikkerhetsoppgavene på min avdeling	64	63	48	36	33	39	33	36	39
SIF har ført til en økt forståelse mellom yrkesgrupper på min arbeidsplass	84	70	72	60	70	57	72	69	64
SIF har ført til en bedre organisatorisk sikkerhet	80	89	57	38	58	42	39	49	46
SIF har ført til at jeg melder avvik oftere	44	41	50	28	36	33	22	27	32
SIF har ført til nye måter å tenke sikkerhet på	80	78	69	56	70	64	83	67	63
SIF samlinger er et godt redskap til å jobbe med bedring av sikkerhet	92	96	85	84	91	84	89	84	85
SIF har endret min måte å jobbe på	40	44	45	30	44	31	55	38	35
SIF har ført til bedre dynamisk sikkerhet	64	44	53	37	42	32	39	44	41
SIF har bidratt til å bedre sikkerhetskulturen på min arbeidsplass	64	63	55	43	59	44	60	55	49
Tallet på respondenter	25	27	101	384	32	75	20	122	786

(*) Betjent signifikant forskjellig fra fengselsleder, inspektør, førstebetjent, driftsleder og "Andre ansatte". **) Verksbetjent signifikant forskjellig fra fengselsleder.

Tabell 10. Utsagn om betydningen av SIF. Alle som har deltatt på SIF-samlingene.
Prosent og gjennomsnitt

	Helt eller delvis uenig	Verken enig eller uenig	Helt eller delvis enig	Total	Gjennomsnitt (5-delt skala)
	(1,2)	(3)	(4,5)		
	Prosent				
SIF har bidratt til å heve sikkerheten hvor jeg jobber	14,7	18,1	67,2	100,0	3,7
SIF har bidratt til å redusere uønskede hendelser som f. eks. konflikt mellom ansatte og straffedømte	20,1	38,2	41,7	100,0	3,2
SIF har ført til bedre dynamisk sikkerhet	41,3	26,9	31,9	100,0	3,1
SIF har ført til bedre statisk sikkerhet	24,8	28,4	46,8	100,0	3,2
SIF har ført til en bedre koordinering av sikkerhetsoppgavene på min avdeling	25,7	33,2	41,1	100,0	3,1
SIF har endret min måte å jobbe på	34,9	21,2	43,9	100,0	2,8
SIF har ført til en bedre forståelse mellom yrkesgrupper på min arbeidsplass	14,9	19,5	65,6	100,0	3,7
SIF har ført til en bedre organisatorisk sikkerhet	21,6	29,7	48,7	100,0	3,3
SIF har ført til at jeg melder avvik oftere	37,6	30,0	32,3	100,0	2,8
SIF har ført til nye måter å tenke sikkerhet på	16,0	21,2	62,8	100,0	3,6
SIF samlinger er et godt redskap til å jobbe med bedring av sikkerhet	3,8	11,9	84,3	100,0	4,3
SIF har bidratt til å bedre sikkerhetskulturen på min arbeidsplass	49,0	20,5	30,5	100,0	3,3

N=787

Tabell 11. Sikkerhetsbidrag fra SIF. Skåre for ulike yrkes/stillingsgrupper. Gjennomsnitt.

Stilling	Gjennomsnitt	N	Standard- avvik
Fengselsleder	4,0	25	,7
Inspektør	3,8	27	,5
Førstebetjent	3,6	101	,7
Betjent	3,3	386	,8
Driftsleder og Underverksmester	3,7	34	,6
Verksbetjent	3,4	73	,8
Eksternt personell	3,6	21,0	,8
Andre ansatte	3,7	130,0	,8
Alle	3,5	797,0	,8

Spørsmål 17 i spørreskjemaet.

5.2 Kortvarig effekt av SIF-samlingene

I de kvalitative intervjuene ble oppfatninger av praktiseringen av lærdommen fra SIF samlingene ofte kommentert. En typisk reaksjon fra betjentene viser at virkningene av SIF oppleves som minimale. En betjent sier:

”Kurset var veldig bra, men så lenge det ikke ble fulgt opp (...) Vi dreiv kanskje på med det et par måneder, men så gikk alt tilbake til det samme gamle vante. Det var rett og slett ikke noe oppfølging (...) Når det ikke blir fulgt opp er det nytteløst”.

Fra fokusgruppene kom det flere kommentarer som bekrefter opplevelsen av at det har oppstått et slags antiklimaks i forhold til SIF:

”Det oppleves som om SIF foregikk for lenge siden, og det har vært null oppfølging av SIF. Det var mye snakk om hva som skulle skje, men det skjedde ingenting. Mye har skjedd i fengselet, med det har ikke noe med SIF å gjøre. SIF har ikke hjulpet mye i forhold til andre yrkesgrupper.”

”Det var bra kurs, flott og feiende, men lite sitter igjen. Bra kurs, bra gjennomført, med det ble med det.”

Utsagnene fra betjente står i kontrast til ledende personales oppfatninger, selv om det også her kommer fram at det er utfordringer med gjennomføring av SIF i etterkant av samlingene.

En annen ansatt i ledende stilling uttaler:

”Det er en utfordring å få folk til å bruke SIF verktøyet til daglig. Det har vi slitt med. Mellomledere føler seg ikke trygge på verktøyet. Det har vært en del parallellkjøring med gamle og nye metoder. Det har også vært vanskelig å få folk til å ha fokus på SIF som vanlig sikkerhetspraksis – at det ikke noen ekstragreie. SIF er sikkerhet satt i system, men det er en utfordring å få dette til å virke i hverdagen.”

Representant for ledelsen i et større fengsel sier:

”SIF et godt forståelig verktøy. Førstebetjent skal rapportere på SIF-aktiviteter, men det er en utfordring å få SIF inn i daglige rutiner.”

Utilstrekkelige rammebetingelser

Som vist ovenfor, skapte deltakingen på SIF-samlingene inspirasjon, men etter hvert vendte man ”tilbake til hverdagen” og fulgte gamle innarbeidete rutiner. Mange følte frustrasjon over at det foregikk lite aktiviteter på arbeidsplassen knyttet til SIF-samlingene i ettertid. Både betjenter, inspektører og fengselsledere kommenterte avstanden mellom oppturen i SIF-samlingene og nedturen i etterpå, men på forskjellig måte. Ledere har en tendens til å på den ene siden vedgå at det er skjedd liten grad av oppfølging av programmet, men gir ofte økonomiske og prioriteringsmessige forklaringer på dette.

De økonomiske rammebetingelsene har en indirekte effekt på evnen til feilhåndtering, fordi en vil kunne få en større avstand mellom idealer og realiteter i hverdagen.

En person i en ledende stilling viser til presset økonomi som forklaring på manglende oppfølging av SIF:

”Økonomien blir stadig forverret og vi er inne i en omorganisering. Vi har reduksjoner i bemanning og det er krevende å ta ansatte ut i kurs osv. Jeg er bekymret for de økonomiske rammene vi har. For eksempel får vi nå 1300 kroner døgnet for hver innsatt mot 1700 kroner tidligere.”

En 1. betjent fra et annet fengsel legger vekt på leders rolle i oppfølging av SIF, men peker også på ressursknappheten:

”Det nye med SIF er at det involverer alle som jobber her. Alle er blitt en del av sikkerhetskulturen. Alle fikk en felles forståelse av sikkerhet på samlingene. Etter kursene dabbet det litt av. Vi er kanskje ikke så flinke til å følge opp. Viktig at ledere følger opp, men alle har ikke vært like ivrige.”

”Det er ikke avsatt spesiell tid til SIF etter samlingene, vi må ta tid av vanlig arbeidstid eller foreta en omorganisering. Det er avdelingsledere sitt ansvar, men fengselet må legge forholdene til rette. Vi ønsker oppfølgingskurs, men det koster penger, noe vi har ikke råd til.”

En inspektør peker på positive sider ved SIF, men ser svakheter ved oppfølingen:

”SIF var en hjelp for fengselet. Vi fikk tatt opp mange tema. Vi fikk bl.a. bedre kontroll i vakta tok opp andre sikkerhetsmessige svakheter. Ansatte kom sjøl opp med mange forslag og alle ble oppglødd, mye ble gjort noe med, men etter hvert

har det har stort sett gått i glemmeboken. Skal prøve å få i gang øvelser, men det har ikke gått bra hittil.”

En fengselsleder sier:

” Den økonomiske situasjonen er strengt forverret. Dette har sine konsekvenser (...) For eksempel det å ta ut personell til større analyser (SIF) må inn i planene hvis en skal få det til (...) Vi har hatt en økning i trusler mellom innsatte (...) Det går ut over kompetanseheving for de ansatte (...) Vi kjører alt som er pliktig og lovpålagt, og holder oss innenfor et minimumsnivå i forhold til utstyr.”

Inspektør:

”Det døde litt hen, det kostet en del penger, på samme tid ble budsjettet kuttet, og vi har fortsatt å kutte. Vi klarer rett og slett ikke budsjettmessig å gjennomføre det. De tre fire siste årene har vi ikke klart å verken å kjøpe inn eller kjøre de kurs vi ønsker fordi vi ikke har økonomi til det.”

Arbeidsforhold som gjør oppfølging av SIF vanskelig

Betjenter på sin side opplever at det er skapt store forventninger til hva som skal skje i ettertid og er frustrert og skuffet over at alt forblir som før.

Svært mange ansatte uttrykker en frustrasjon knyttet til det de kalte ”94% regelen”. Denne regelen henspeiler til at fengslene skal ha en belegggrad på 94%. De ansatte uttrykker flere konsekvenser ifht høyt belegg. En konsekvens som fremheves er at høyt belegg går utover innholdet i de ansattes soning. En annen konsekvens som fremheves er i forhold til sikkerhet, både i forhold til egen sikkerhet og de innsattes sikkerhet. På det som gjelder de ansattes egen sikkerhet, blir ofte konsekvensene av manglende areal fremhevet. Mangelen på areal eller celler fører til at det blir vanskeligere å flytte fanger.

En inspektør beskriver sammenheng mellom innstramninger i arbeidssituasjonen og uro blant de innsatte:

”Når de innsatte er så tett på hverandre, så blir det lett slagsmål, og vi har slagsmål omtrent annenhver dag, synes jeg. Det er uheldig. Det sitter folk med forskjellige religioner og kulturer, de sitter kanskje i samme sak, det er klart dette skaper en del uro. Før hadde vi mer rom og hadde muligheter for å flytte folk, det er helt smekk fullt ”.

En annen inspektør uttaler seg om økende arbeidskrav:

”Vi får flere innsatte. Dommene blir lengre - samtidig som vi har mindre betjenter. Det er klart det er mer hektisk og mer stress for tjenestemennene, samtidig som kravet til dokumentasjon har økt. Det skal dokumenteres veldig mye, samtale med innsatte, hva vi gjør osv. Det blir veldig mye skriving.”

En slik hverdagsbeskrivelse var vanlig blant informantene. For flere var dette en kilde til frustrasjon. En betjent beskriver det slik:

”Vi har ikke kapasiteten og bygningsmassen på plass. Det er hva man skal dømme folk til, det er innholdet man må fokusere på. Vi klarer ikke lengre å ha kontroll,

skape et godt miljø og være gode rollemodeller. Hverdagen går med til administrative gjøremål som for eksempel lufting, bespising, telling osv (...) ansatte resignerer, de går bare på jobben og hever lønna. Vi føler oss rett og slett ikke hørt eller sett.”

Flere betjenter kommenterer sammenhengen mellom sikkerhet og arbeidsforholdene:

”Vi løslater folk 10 og 20 dager før tiden for å få folk ut, slik at vi kan ta inn nye. Daglige rutiner blir torpedert på grunn av 94% regelen. ”

”Det er blitt veldig mye gjøremål får oss ansatte, det begrenser seg selv hva en får tid til rett og slett. Vi kan ikke kalle inn folk på grunn av økonomi og da står en der. Vi har ikke plass å øve, det er jo smekktfullt over alt, det blir heller ikke tenkt på det”.

”Vi klarer ikke å sysselsette alle (les innsatte). Dette binder opp betjentene på avdelingen og vi får ikke frigjort tid som kunne brukes til andre viktige oppgaver.”

5.3 Avvikshåndtering er en utfordring

Analysene våre avdekker at avviksrapportering og feilhåndtering ser ut til å være vanskelig å få til. Grunnen er manglende samsvar mellom ideal og realiteter, manglende oppfølging og manglende jobbing med rutiner og avvikskultur.

Feilhåndtering – forskjell mellom liv og lære

Det empiriske materialet viser at avstanden mellom SIF som ideal og hverdagens realitet er stor. Spesielt gjelder dette forhold som handler om dynamisk sikkerhet, hvor de ansatte beskriver en hverdag fylt med små eller mindre avvik.

De ansatte beskriver et komplekst samspill av ulike typer roller som ikke alltid er lette å forene. En betjent uttrykker det slik *”Hele jobben vår kan oppleves som et kjempeparadoks. På den ene siden er vi voktere, på den andre siden er det relasjonene til de innsatte som er viktig. Det er en vanskelig oppgave, men en god rolleavklaring hjelper. ”*

Rollekonflikter mellom ansatte og innsatte

Flere av betjentene uttrykker mestring av rollekonflikter som en balansegang mellom ulike hensyn. Et illustrerende eksempel kan være følgende utdrag fra en samtale fra ett gruppeintervjue kan illustrere kompleksiteten i samhandlingen.

Betjent A: *”Må man opprettholde alle rutiner da? Vi sklir aldri så mye ut at det blir en fare for sikkerheten - for da ville man ha fått beskjed om det, av de andre, men det er klart vi sklir ut litt. Det er utrolig mange forskjellige mennesker som jobber her, men vi sklir aldri så mye ut at det blir farlig.”*

Betjent B: *”Vi jobber jo med mennesker, vi kan ikke få ting helt likt hele tiden. ”*

Betjent C: *”Vi jobber forskjellig, det vil vi alltid gjøre, vi er så forskjellige. Men det gjør ikke noe heller. ”*

Betjent D: *”Hver gruppe jobber på sin måte. Noen er litt mer slakke enn andre for å si det sånn og andre kjører litt mer rigid, sånn ”by the book”. Vi fikk jo problemer fordi de andre sa jo ja til ting hele tiden som vi sa nei til, og da ble det jo en konflikt med de innsatte hele tiden, fordi vi fulgte reglene og kjørte stramt på det å ikke fly i vaktboksen, luftetider da og da, mens det andre vaktlaget gjorde helt omvendt.”*

Ikke felles enighet om hva som er avvik

I et fengsel hvor større eller mindre hendelser som kan beskrives som avvik skjer ofte, kan det være en utfordring å få til en felles holdning om hva et avvik er og hvordan det skal rapporteres. Vi erfarte at det var tydelige forskjeller mellom fengslene i håndtering av avvik, men også mellom avdelinger. Episoder som klart ble definert som et avvik et sted, kunne fortone seg mer dagligdags et annet sted. Dette gir også utfordringer for hvordan en benytter avvikssystemet. Når uønskede hendelser bærer preg av å være dagligdagse får dette også konsekvenser for hvordan de ansatte forholder seg til dette. Følgende sitat av en betjent kan være illustrerende:

”En slåsskamp vil jeg påstå er et avvik (...) endra oppførsel til en innsatt, veldig mye isolering av en som vanligvis er sosial og utadvendt, det er et avvik, men det skal for så vidt ganske mye til før det blir rapport et sted, fordi vi noterer ned sånne små ting hele tiden.”

En annen betjent uttrykker det slik:

”Vi kan jo ikke sitte og rapportere på alle sånne småting da hadde vi jo ikke gjort noe annet. Sånn småtteri eller det som vi kaller småtteri er jo jobben vår, vi er profesjonelle betjenter, vi skal håndtere slike ting som en liten slåsskamp eller en overføring til en særavdeling, det er jo litt av jobben vår det.”

Intervjuene som ble gjennomført ga inntrykk av at fengslene har mye å hente på sin avviksrapportering og systemene rundt dette. Intensjonen i SIF og i et avvikssystem er blant annet at en skal kunne kartlegge og analysere avvik for deretter sette i gang tiltak. Intervjuene med de ansatte vitner om at fengslene hadde en liten systematisk tilnærning. En betjent beskriver det slik:

”Vi skriver jo i vaktjournalen da, men hvor mange leser vaktjournalen da? Det er jo ikke mange, så den personen som glemte å låse døren får kanskje ikke beskjed om det engang. Så vi har jo ikke noe avviksrapportering i det hele tatt”.

Manglende oppfølging ser også ut til å være et gjennomgående tema når vi intervjuet de ansatte i forhold til avviksrapportering. Flere av informantene uttrykte frustrasjon over at avvikssystemet ikke virket. Som en betjent uttrykte det:

”Vi skriver avviksmeldinger (...) Motivasjonen blir borte når vi skriver nok avviksmeldinger og vi ikke får noe respons. Etter hvert så slutter man å skrive dem. Det er fryktelig synd. Motivasjonen blir rett og slett borte.”

Denne utfordringen var også delt av ansatte i ledende posisjoner, en inspektør uttrykte følgende:

”Til å begynne med hadde det en effekt i avviksrapporteringen (etter SIF), men

dette har nok glidd litt over. Det er ikke samme gløden lenger, samme viljen til å komme med feilmeldninger. Dette kommer nok av at vi ikke har klart å holde det varmt. ”

En annen inspektør uttalte: ”Vi ligger hele tiden på etterskudd for å få gjort noe med avviksmeldingene.”

Problematisk å melde avvik på kolleger

Et typisk utsagn fra betjenter er at det kan være problematisk og komplisert å melde avvik på kolleger. Det kan komme i konflikt med sterke normer i de ansattes arbeidskultur, man ønsker ikke å framstå som en kollega som ”angir” en annen. Noen sier at de kun melder avvik på seg selv og ikke på kolleger. Det kan lett misoppfattes og føre til negative sanksjoner. En betjent mente at det å melde avvik på andre signaliserte at vedkommende ikke kunne gjøre jobben sin. Hvis man meldte avvik, kunne man risikere at kolleger fikk negative reaksjoner fra ledelsen.

Noen betjenter ga uttrykk for at det var lettere å melde avvik på kolleger man kjente godt og var trygge på, men at man ikke meldte avvik på personer man ikke kjente.

En vanlig reaksjon var at man ikke meldte om alvorlige avvik i det hele tatt. Denne type avvik ble tatt i andre og mer uformelle kanaler. Det var negative sanksjoner knyttet til å dokumentere slike avvik skriftlig, slik at alle kunne se hvem det gjaldt.

Mangel på gode avvikssystemer ble også nevnt som grunn til ikke å melde avvikene, f. eks. at avviksmeldinger ikke ble fulgt opp.

En betjent sier:

”Avvikshåndtering er ikke helt satt i system. Det er ikke levende og heller ikke klima for å gi beskjed. Vi har ikke jobbet bevisst med det. Noen føler seg tråkket på tærne, føler seg støtt hvis man tar opp noe (...) Skillet mellom sak og person er litt vanskelig.”

En annen betjent uttrykte det slik:

”Feil er noe som må dyrkes så lenge man kan lære av dem. Men det forutsettes trygghet til å gi beskjed. Det er en utbredt forståelse om at vi må straffe de som har gjort feil. Det har med innstilling å gjøre, vi må ønske å lære. Det har vært eksempler på avvik som er meldt, hvor vedkommende har blitt innkalt på et kontor og fått sin ”straff”. Dette fører til redsel for å melde avvik. Noen må være kulturbærer for en ny måte å tenke på. Vi må stille spørsmål, hva skyldes feilen, hva kan vi lære av dette? Hvis ikke vi gjør dette har det ingen hensikt å melde fra.”

Oppsummering av avvik

Det er ikke felles enighet om hva som er avvik, verken hos ledere eller andre ansatte. Ansatte melder om manglende tilbakemeldinger på rapportering av avvik. Avviksrapporter er ikke satt inn i et system for at man skal lære av dem. Ansatte har liten tro på avvikssystemer, og opplever at det ikke nytter å melde avvik. Det er en betydelig motvilje mot melde avvik av hensyn til kolleger. Det er frykt for reaksjoner

fra kolleger og at de man melder avvik på skal komme i trøbbel eller møte negative reaksjoner hos ledelsen. Man unngår helst å melde om alvorlige avvik, slike avvik tas opp i andre kanaler. Det er lettere å melde avvik på seg selv enn på andre.

5.4 Mange opplever endring av egen sikkerhetsatferd

Det ligger en forventning om at ansatte skal endre sin sikkerhetsatferd i tråd med budskapet fra satsingen på SIF. I spørreskjemaet (sp 18) spør vi om respondenten har endret egen atferd som følge av deltaking på SIF-samlingene. ”*Opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd?*” med åtte ulike utsagn som respondenten skal ta stilling til. (Svarskala går fra 1=svært lite eller ikke i det hele tatt, 2=nokså lite, 3=noe/en del, 4=nokså mye, 5=svært mye).

Slår vi sammen svarene til ansatte som har krysset av for et av de tre svaralternativene ”noe/en del”, ”nokså mye” og ”svært mye”, får vi en ganske høy prosentandel.

Påstandene inneholder to dimensjoner⁶, en dimensjon handler om **endring i risiko oppmerksomhet** og den andre om **endring i initiativ i forhold til risiko**, se også avsnitt 3.3.2, s. 22).

På dimensjonen ”Endring i risiko oppmerksomhet” skårer fengsels- og verksbetjenter lavere enn fengselsledere og driftsledere (statistisk signifikant). Tilsvarende resultater gjelder for dimensjonen ”Endring i initiativ”. På denne dimensjonen skårer også eksternt personell og gruppen ”andre ansatte” lavt.

Ledelsen på sin side oppgir i større grad enn andre stillingsgrupper at de har endret egen atferd som følge av SIF. Selv om forskjellene ikke er signifikante, skårer også inspektører, førstebetjenter og verksmester høyere enn betjenter, verksbetjenter og eksternt personell.

Vi har konstatert forskjeller i endring av egen atferd mellom stillingsnivåer, men likevel er det en tendens til ganske stor grad av opplevd endring i de fleste yrkesgruppene, når vi inkluderer de som har svart ”noe/en del”, ”nokså mye” og ”svært mye”. Andel betjenter som oppgir å ha *økt oppmerksomheten på risiko i jobben* er på hele 79 prosent, og enda høyere blant ansatte i ledende stillinger. På de andre utsagnene knyttet til endring i oppmerksomhet er andelen tilsvarende høye.

Påstandene om endring av egen sikkerhetsatferd når det gjelder sikkerhetsinitiativ får også oppslutning av en stor andel ansatte.

Et stort flertall av de ansatte opplever dermed at de selv har endret sikkerhetsatferden.

⁶ **Dimensjon 1:** Endring i oppmerksomhet: Økt oppmerksomhet på risiko i jobben, økt bevissthet på å utføre løpende risikovurderinger, økt etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer, mer åpen dialog om risikoforhold. **Dimensjon 2:** Endring i initiativ: Tar oftere egne initiativ for å bedre sikkerheten, Tar opp sikkerhetsspørsmål i møtefora, tar i større grad kontakt dersom jeg ser at andre ikke jobber sikkert, mindre aksept for små avvik. Se spørsmål 18 spørreskjemaet.

Dette står i ganske stor kontrast til spørsmålet om opplevde endringer på arbeidsplassen som følge av SIF, se foregående avsnitt. Selv om de ansatte hver for seg ikke opplever store endringer på arbeidsplassen, mener de at deres egen sikkerhetsatferd er endret. De opplevde endringene er ikke alltid så store, rundt 30-40 prosent svarer ”noe/en del” og like stor andel svarer ”nokså mye” eller ”svært mye”, se Tabell 13. Likevel indikerer resultatene at SIF har hatt betydning for den enkelte ansatte.

Tabell 26 gir tall for andel som kun på et av alternativene ”nokså mye” eller ”svært mye” samt gjennomsnittsskåre for de to dimensjonene. I dette tilfellet blir andel som rapporterer om endring av egen atferd en god del lavere enn når vi inkluderer andel som svarer ”noe/en del”.

Tabell 12. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd? Prosentandel som svarer ”Noe/en del”, ”Nokså mye”, eller ”Svært mye”.

	Fengselsleder	Inspektør	Førstebetjent	Betjent	Driftsleder og Under- verksmester	Verksbetjent	Eksternt personell	Andre ansatte	I alt
O Økt oppmerksomhet på risiko i jobben	88,0%	84,0%	82,8%	78,5%	85,3%	78,6%	90,0%	85,5%	81,3%
O Økt bevissthet på å utføre løpende risikovurderinger	88,0%	100,0%	84,9%	78,8%	88,2%	78,6%	85,0%	77,8%	81,0%
O Økt etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer	96,0%	92,0%	80,6%	73,9%	85,3%	70,0%	75,0%	76,9%	76,8%
O Mer åpen dialog om risikoforhold	96,0%	100,0%	86,0%	81,1%	94,1%	82,9%	65,0%	78,6%	82,8%
Gjennomsnitt ”Risiko-oppmerksomhet”	3,7	3,2	3,2	3,0	3,3	3,1	3,2	3,1	3,1
I Tar oftere egne initiativ for å bedre sikkerheten	84,0%	96,0%	83,9%	79,7%	91,2%	81,4%	65,0%	72,6%	80,1%
I Tar opp sikkerhetsspørsmål i møtefora	96,0%	96,0%	83,9%	79,9%	85,3%	70,0%	65,0%	66,7%	78,3%
I Tar i større grad kontakt dersom jeg ser at andre ikke jobber sikkert	92,0%	88,0%	82,8%	71,6%	73,5%	74,3%	45,0%	66,7%	73,1%
I Mindre aksept for små avvik	88,0%	76,0%	78,5%	63,0%	79,4%	68,6%	55,0%	61,5%	67,1%
Gjennomsnitt ”Riskoinitiativ”	3,9	3,6	3,3	3,0	3,4	3,1	2,8	2,9	3,1
Tallet på personer	25	25	93	349	34	70	20	20	733

O = Endring i oppmerksomhet. I = Endring i initiativ.

Tabell 13. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd? Alle respondenter. Prosent.

	Økt oppmerksomhet på risiko i jobben	Økt bevissthet på å utføre løpende risikovurderinger	Økt etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer	Mer åpen dialog om risikoforhold	Tar oftere egne initiativ for å bedre sikkerheten	Tar opp sikkerhets-spørsmål i møtefora	Tar i større grad kontakt dersom jeg ser at andre ikke jobber sikkert	Mindre aksept for små avvik
	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
Svært lite eller nokså lite	24,4	23,9	27,3	22,2	24,6	26,6	31,3	34,0
Noe/en del	38,1	39,6	37,2	34,6	42,5	35,7	37,8	40,7
Nokså mye eller svært mye	37,5	36,5	35,4	43,2	32,9	37,6	30,8	25,3
Totalt	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5.5 Oppsummering

Spørsmålet om virkningene av SIF-samlingene på arbeidsplassen for den enkelte ansatte viser følgende:

- 1) Virkningene oppleves som moderate for alle ansatte sett samlet. Best vurdering får utsagnet om at SIF har ført til *økt forståelse mellom yrkesgrupper på min arbeidsplass*. Her er det stor grad av enighet mellom yrkesgruppene.
- 2) Sett fra *betjentenes* ståsted har SIF i liten grad bidratt til å redusere uønskede hendelser og har i liten grad ført til hyppigere bruk av avviksmeldinger. Den dynamiske sikkerheten er i liten grad styrket.
- 3) Ansatte i ledende stillinger melder om bedre virkninger av SIF enn betjenter, både fengselsbetjenter og verkstedsbetjenter. Forskjellene er betydelige. Dette vil si at de yrkesgruppene som jobber direkte og tettest med de innsatte opplever mindre grad av virkninger enn ledende personale. Men ledere vedgår også at det har vært vanskelig å følge opp SIF i hverdagen.
- 4) Ansatte, særlig betjenter, opplever skuffelse og frustrasjon over manglende oppfølging av SIF i hverdagen.
- 5) Ansatte opplever at større krav i arbeidet og redusert bemanning er en utfordring for sikkerheten i fengslene.
- 6) Manglende oppfølging av SIF i det daglige på arbeidsplassen skyldes i følge ansatte utilstrekkelige økonomiske rammebetingelser.
- 7) Betydningen av SIF for opplevd endring av egen sikkerhetsatferd får langt mer positiv vurdering. Et flertall (prosent) av de ansatte mener at egen sikkerhetsatferd er endret ”noe, en-del”, ”nokså mye” eller ”svært mye” som følge av SIF.

6 Tilretteleggerne har gode erfaringer med SIF

108 tilretteleggere svarte på undersøkelsen. Tilretteleggerne ble bedt om å svare på fem påstander om å implementere og forankre SIF i egen organisasjon. De ble også bedt om å svare på fem påstander om hvordan og i hvilken grad SIF er blitt en del av fengslenes drift. Se spørreskjema spørsmål 13, Vedlegg 1.

Tabell 14 nedenfor visere en frekvensoversikt over hvordan tilretteleggerne har svart på de ulike påstandene. Tilretteleggerne skårer høyere på spørsmålene som handler om **implementering og forankring** av SIF i egen organisasjon enn spørsmålene som handler om **bruken** av SIF i hverdagen. 7 av 10 tilretteleggere uttrykker at SIF er godt forankret hos både ledelse og ansatte. Et stort flertall av tilretteleggerne er også enig i påstanden om at *det har vært lett å iverksette SIF i vår enhet* (79 prosent) og at *øverste ledelse har vist stor engasjement i hele prosessen* (72 prosent). Tilretteleggerne uttrykker at *SIF har bidratt til at ledelsen og de ansatte kommuniserer bedre rundt sikkerhet* (72 prosent).

Ser en på hvordan tilretteleggerne svarer på bruken av SIF som metode verktøy, er nær 66 prosent av tilretteleggere enig i påstanden om at *SIF brukes aktivt som et metodeverktøy her ved enheten*. Videre uttrykker 79 prosent av tilretteleggerne at *SIF blir brukt som et verktøy for planlegging av øvelser* og 73 prosent er enig i påstanden om at *SIF blir brukt som verktøy for planlegging av case*. Tilretteleggerne uttrykker med andre ord at SIF brukes ved fengslene og at SIF er blitt en del av måten en jobber med sikkerhet på.

Tabell 14. Svar fra tilretteleggere om påstander om SIF. Prosent

Påstander	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Gj.sn verdi	St. avvik
Det har vært lett å iverksette SIF i vår enhet	13,9	7,4	78,7	4,02	1,085
SIF har bidratt til at ledelsen og de ansatte kommuniserer bedre rundt sikkerhet	11,2	10,3	78,5	3,94	1,041
Øverste ledelse har vist stort engasjement i hele prosessen	16,8	11,2	72,0	3,80	1,244
SIF er godt forankret hos ledelsen	16,7	15,7	67,6	3,73	1,173
SIF er godt forankret hos ansatte	9,3	25,0	65,7	3,64	0,859
SIF blir brukt som et verktøy for planlegging av øvelser	14,0	7,5	78,5	3,95	1,172
SIF brukes aktivt som metodeverktøy her ved enheten	20,6	21,5	57,9	3,45	1,195
SIF blir brukt som verktøy for planlegging av case	16,7	10,2	73,1	3,87	1,276
SIF er blitt en viktig del av ledelsens beslutningsverktøy	23,8	26,7	49,5	3,30	1,250
SIF er blitt en del av enhetens HMS-system	23,1	24,4	52,9	3,45	1,293

Sig. $p < 0,05$.

Bildet endres noe når en spør om bruken av SIF som et **systematisk verktøy** for å bedre sikkerheten i fengslene. Spør en tilretteleggerne om *SIF er blitt en viktig del av ledelsens beslutningsverktøy* og om *SIF er blitt en del av enhetens HMS-system* er omtrent halvpartene (prosent) av tilretteleggerne enig i disse påstandene.

Tilretteleggerne mener at SIF er godt forankret både hos ledelse og ansatte og at SIF brukes i hverdagen, men svarene indikerer at SIF ikke nødvendigvis blir brukt på en systematisk måte i form av å være et beslutningsverktøy og som en del av virksomhetenes HMS - system.

Ledere som har vært tilretteleggere svarer mer positivt på påstandene enn de andre tilretteleggerne.

Analyseres svarene ut i fra hvilken stilling tilretteleggerne har, er ledere som har vært tilretteleggere mer positive enn de andre. Tydeligst kommer dette fram ved bruken av SIF i ettertid av seminarne. Størst forskjeller er det langs påstandene *SIF er godt forankret hos ledelsen*, *SIF er blitt en viktig del av ledelsens beslutningsverktøy* og *SIF er blitt en del av enhetens HMS – system* hvor en også finner signifikante forskjeller.

Et interessant funn er at inspektørene som gruppe har en markant lavere gjennomsnittskår på variablene som omhandler bruk av SIF som et systematisk verktøy. Ser vi hvordan inspektørene svarer på om at SIF er *en del av ledelsens beslutningsverktøy* er bare 21 prosent av inspektørene enig i påstanden. I forhold til påstanden om at *SIF er blitt en del av enhetens HMS system* er 29 prosent av inspektørene enig i denne påstanden, Tabell 15.

Det er verd å legge merke til at det bare er 9 ledere og 14 inspektører som er med i utvalget slik at en skal være forsiktig med å generalisere ut fra disse funnene alene.

Tabell 15. Andelen respondenter i ulike stillingsgrupper som er enig i utsagnene.
Prosent

	Ledelse	Inspektør	1. Betjent	Betjent	Andre
Lett å iverksetting	89	71	79	82	70
Bedre kommunikasjon	89	79	81	73	70
Øverste ledelse - stort engasjement	100	79	71	54	90
Godt forankret hos ledelsen *	100	79	63	56	80
Godt forankret hos ansatte	78	71	67	59	60
Verktøy planlegging av øvelser	89	79	77	77	80
Metodeverktøy	77	43	60	54	60
Verktøy planlegging case	89	71	75	63	80
En del av ledelsens beslutningsverktøy *	100	21	47	46	67
En del av HMS-systemet*	89	29	54	44	70

* Sig <0,05

Store forskjeller mellom typer av fengsler.

Tilretteleggerne svarer forskjellig etter hvilke typer av fengsler de kommer fra. Spesielt skiller fengslenes sikkerhetsnivå mellom tilretteleggerens svar. Tilretteleggere fra fengsler med **både lavere og høyt sikkerhetsnivå** har signifikant mer negative svar (skårer lavere) på 5 av 10 påstander enn de andre tilretteleggerne. Fire av de fem påstandene handler om bruken av SIF som verktøy.

Av tilretteleggerne i fengsler med lavere og høyt sikkerhetsnivå er det bare 23 prosent som er enig i påstanden om at *SIF er blitt en viktig del av enhetenes HMS-system*. Andelen blant fengsler som enten har lav eller høy sikkerhet er betydelig høyere, hvor henholdsvis 58 og 65 prosent av tilretteleggerne er enig i samme påstand. Tilsvarende lave andel av enig finner vi på påstanden om *SIF er blitt en viktig del av ledelsens beslutningsverktøy*. Av tilretteleggerne ved fengsler med lavere og høyere sikkerhetsnivå er det bare 27 prosent som er enig i påstanden, Tabell 16.

Det går et skille i forhold til bruken av SIF som metode. Tilretteleggerne i fengsler med lavere og høyere sikkerhet uttrykker i mindre grad at SIF blir aktivt brukt som metodeverktøy og ved planlegging av øvelser.

Tabell 16. Oversikt over tilretteleggerens svar etter fengselets sikkerhetsnivå.
Prosentandel som enige i påstandene. Prosent

	Lavt sikkerhetsnivå	Lavt og høyt sikkerhetsnivå	Høyt sikkerhetsnivå
Lett å iverksette	75	70	84
Bedre kommunikasjon	79	69	83
Øverste ledelse – stort engasjement	79	62	74
Godt forankret hos ledelsen *	79	56	68
Godt forankret hos ansatte	70	59	67
Verktøy planlegging av øvelser*	83	54	88
Metodeverktøy*	50	39	70
Verktøy planlegging case	75	63	77
En del av ledelsens beslutningsverktøy*	65	27	54
En del av HMS-systemet*	58	23	65

* Sig < 0,05

En forklaring til disse funnene kan ha sin basis i manglende opplevd forankring og engasjement hos ledelse og ansatte. Tilretteleggerne ved fengsler med lavere og høyt sikkerhetsnivå gir i mindre grad uttrykk for at *SIF er godt forankret hos ledelsen*. Tilretteleggerne uttrykker også at øverste ledelse er i mindre grad engasjert og at forankring hos ansatte er lavere. Disse to forskjellene er imidlertid ikke signifikante.

En annen forklaring som også er av betydning er at ingen av tilretteleggerne i fengsler med lavere og høyere sikkerhetsnivå har vært ledere. Siden ledere har et høyere gjennomsnitt vil en rimelig antagelse være at "mangelen" på ledere i denne kategorien

forklarer noe av forskjellen.

Gjennomgående er tilretteleggerne ved de største fengslene mindre enig i påstandene. Det er imidlertid bare to av påstandene som viser signifikante forskjeller. *Funnene indikerer at tilretteleggerne ved de største fengslene opplever mindre grad av engasjement og forankring i ledelsen enn ved mindre fengsler.*

Tabell 17. Oversikt over tilretteleggerens svar etter størrelse på fengselet de tilhører.
Prosentandel som er enig i påstandene

	19 ansatte og mindre	20-99 ansatte	Over 100 ansatte
Lett å iverksette	80	84	74
Bedre kommunikasjon	77	90	72
Øverste ledelse - stort engasjement*	80	84	59
Godt forankret hos ledelsen *	73	81	54
Godt forankret hos ansatte	63	75	61
Verktøy planlegging av øvelser	77	81	78
Metodeverktøy	60	55	59
Verktøy planlegging case	73	81	67
En del av ledelsens beslutningsverktøy	62	58	36
En del av HMS-systemet	63	53	46

Sig p<0,05

7 Sikkerhetskultur i fengslene

I denne delen gir vi en kort beskrivelse av sikkerhetskulturen i fengslene. Deretter sammenligner vi grupper av ansatte. Til sist foretar vi en statistisk analyse, multivariat regresjonsanalyse, som viser hvilke forklaringsvariable har størst betydning for sikkerhetskulturen. Forklaringsvariablene vi har kontrollert for er deltakelse i SIF, demografiske variabler og variabler som omhandler ulike aspekt ved arbeidsmiljøet.

Det har ikke vært noe mål å gi en fullstendig kartlegging av sikkerhetskulturen i denne kartleggingen. Fokus for kartleggingen har vært SIF. For å undersøke om sikkerhetskulturen er endret etter SIF-programmet har vi gjort bruk av 12 spørsmål som berører ulike sider ved sikkerhetskulturen⁷. Problemstillingen er om det finnes sammenhenger mellom SIF og ulike sider ved sikkerhetskulturen i fengslene. De 12 spørsmålene er blitt gruppert i 4 områder; *sikkerhetsengasjement*, *feilhåndtering*, *systemeffektivitet* og *Sikkerhet versus produksjon*. Nedenfor vises svarfordelingen på spørsmålene fordelt etter områdene.

7.1 Sikkerhetsengasjement

De ansatte ble bedt om å svare på 4 ulike påstander som uttrykker ulike aspekt ved sikkerhetsengasjement. Hvor svarskalaen gikk i fra helt uenig = 1 til helt enig = 5, hvor 3 representerte verken enig eller uenig.

Tabell 18 nedenfor viser en frekvensoversikt over hvordan de ansatte har svart på de ulike påstandene. Av tabellen ser vi at de ansatte uttrykker et høyt sikkerhetsengasjement. De ansatte uttrykker at sikkerhet på arbeidsplassen er et tema som har stor oppmerksomhet både blant kollegaer og ledelse. De ansatte selv har tro på at de kan påvirke sikkerhetsforholdene ved fengslene.

Et antall på 7 av 10 ansatte er enig i påstanden om at *mine kolleger er svært opptatt av sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass*. I tillegg til det å være opptatt av sikkerhetsforholdene på arbeidsplassen, ble de ansatte stilt spørsmålet om de diskuterer sikkerhet mer nå enn før på sin arbeidsplass. Over 50 prosent av de ansatte sa seg enig i denne påstanden. En andel på 7 av 10 ansatte mener at nærmeste leder er engasjert i sikkerhetsarbeidet, samtidig uttrykker 8 av 10 ansatte at de selv kan påvirke sikkerhetsforholdene på arbeidsplassen.

⁷ Det pågår en diskusjon om bruken av begrepet "sikkerhetskultur" og det hevdes at begrepet "sikkerhetsklima" er mer korrekt, når kulturelle uttrykk måles med spørreskjema (Guldenmund 2000).

Tabell 18. Sikkerhetskultur. Påstander om sikkerhetsengasjement*. Alle respondenter. Prosent, gjennomsnittsskåre og standardavvik.

Påstander	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Gj.sn verdi	St. avvik
Mine kolleger er svært opptatt av sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass	11,3	18,1	70,6	3,85	0,99
Vi diskuterer sikkerhet mer nå enn før på min arbeidsplass	17,5	30	52,5	3,51	1,16
Min nærmeste leder er engasjert i sikkerhetsarbeidet	14,9	15,3	69,8	3,89	1,17
Jeg kan påvirke sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass	9,6	10,9	79,5	4,11	1,03

*) Spørsmål 19 i spørreskjemaet.

7.2 Avviksatferd og feilhåndtering

Spørreskjemaet inneholdt 5 påstander som omhandlet avviksatferd. Data tyder på at de ansatte skiller mellom det å melde fra om alvorlige avvik og ”mindre” alvorlige avvik. Viljen til å melde fra om alvorlige avvik er langt større enn å melde fra om de mindre avvikene. Når vi spurte de ansatte om de ville si i fra om alvorlige sikkerhetsbrudd selv om det kan kunne få negative konsekvenser for kollegaene, sa hele 8 av 10 seg enig i en slik påstand. Ser vi på svarene når det gjelder å melde fra alle typer avvik, selv de mindre alvorlige avvikene, er det en relativt stor spredning i svarene. Nesten halvparten av de spurte uttrykker at de alltid ville melde fra om avvik, samtidig uttrykker 3 av 10 ansatte at de er uenige i en slik påstand, Tabell 19.

Klimaet for å melde avvik eller si i fra om mangler/feil er generelt godt i etaten som helhet. Når vi spurte de ansatte om de ville be sine kollegaer endre måten de jobber på dersom de mener dette er nødvendig, svarer hele 8 av 10 seg enig i en slik påstand. De ansatte uttrykker også at det er et godt miljø for det å melde avvik, hvor 7 av 10 ansatte uttrykker at de ikke er redde for negative konsekvenser fra kollegaer hvis de sier i fra om sikkerhetsavvik. De ansatte har lett for å si i fra til sin nærmeste overordnede, hvor nesten 6 av 10 ansatte sa seg enig i påstanden ”*jeg er ikke mer tilbakeholden med å si i fra til lederne enn kollegaer.*”

Tabell 19. Påstander om hva som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet*. Alle respondenter. Prosent, gjennomsnitt og standardavvik

Påstander	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Gjennomsnittsverdi	St. avvik
Jeg er ikke redd for negative konsekvenser fra kollegaer om å si i fra om sikkerhetsavvik	14,4	12,5	73,1	4,01	1,15
Jeg er ikke mer tilbakeholden med å si fra til lederne enn til kolleger	27,4	13,7	58,9	3,63	1,30
Jeg sier fra om alvorlige sikkerhetsbrudd som kan få negative konsekvenser for kollegaer	6,7	10,5	82,8	4,36	0,99

Jeg melder alltid i fra om avvik, selv om de er mindre alvorlige	30,2	21,7	48,1	3,26	1,17
Jeg ber mine kollegaer endre måten de jobber på, dersom jeg mener det er nødvendig	7,7	13,7	78,6	3,98	0,93

*) Spørsmål 20 i spørreskjemaet.

Sikkerhetsatferd var også et tema i vår kvalitative intervjuer. De fleste vi intervjuet skilte mellom typer av avvik, hvor noen var lettere å melde fra om enn andre. Det var lettere å melde fra om avvik som gikk på feil eller mangler ved den statiske sikkerheten f. eks. en ødelagt lås. Det å si fra om eller melde avvik hvor kollegaer enten ikke handler i samsvar med prosedyrer eller gjør andre feil var lettere å se gjennom fingrene med.

7.3 Avvikssystem og systemeffektivitet

I spørreskjemaet har vi spørsmål som retter seg mot avvik i en organisatorisk kontekst. Svarfordelingen har et noe annet mønster og er mindre positive enn ved påstandene som handlet om sikkerhetsengasjement og avviksferd. Spesielt er skåren lav i forhold til opplæring i avvikssystem, hvor 45 prosent av de ansatte er enig i påstanden om at de har fått for liten opplæring i avvikssystemet. Videre mener en stor andel, 36 prosent, at det mangler klare skriftlige melderutiner for avvik.

De ansatte har i varierende grad tro på å melde avvik og effekten av dette. Vel 36 prosent at de ansatte sa seg enig i påstanden om at det ikke hjelper å melde avvik. Dette må sees på som en relativ høy andel, Tabell 20.

Tabell 20. Sikkerhetskulturen på arbeidsplassen.* Utsagn om avvikshåndtering. Alle respondenter. Prosent

Påstander	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Gj.sn verdi	St. avvik
Jeg har fått for liten opplæring i vårt avvikssystem	31,7	23,0	45,3	3,19	1,31
Det mangler klare skriftlige melderutiner for avvik på sikkerhet	43,4	20,8	35,8	2,88	1,48
Det hjelper ikke å melde avvik, det skjer ingen endring	41,6	22,3	36,1	2,94	1,43

*) Spørsmål 19 i spørreskjemaet.

7.4 Oppgaver og ressurser

To påstander handler om samsvar mellom de oppgaver de er satt til å utføre og de ressurser de har til rådighet sett i et sikkerhetsperspektiv. Av svarene kan vi se at nesten 6 av 10 ansatte mener at manglende bemanning går ut over sikkerheten. Ved spørsmål om tidspress og den enkeltes atferd uttrykker nesten halvparten av de ansatte at stort tidspress fører til at de av og til må bryte sikkerhetsregler, Tabell 21.

Tabell 21. Sikkerhetskulturen på arbeidsplassen*. Utsagn om oppgaver og ressurser.
Alle respondenter. Prosent

Påstander	Uenig	Verken enig eller uenig	Enig	Gj.sn verdi	St. avvik
Bemanningen er tilstrekkelig til at sikkerhet ivaretas på en god måte	58,4	9,3	32,3	2,57	1,42
Stort tidspress fører til at jeg av og til må bryte sikkerhetsregler	39,9	14,8	45,3	2,98	1,38

*) Spørsmål 19 i spørreskjemaet.

7.5 Gruffeforskjeller

Vi finner forskjeller mellom grupper av ansatte, men disse er relativt små. Unntaket er forskjeller etter hvilken stilling en innehar. Spesielt finner en store forskjeller mellom ledelse og gruppen av betjenter og verksbetjenter. Svarene fra betjenter og verksbetjenter viser lavere grad av sikkerhetsengasjement enn fengselsledelsen. Det samme gjelder eksternt personell. Analysene viser også at betjenter og verksbetjenter i større grad gir uttrykk for å ha en manglende opplæring i fengselets avvikssystem enn ledelsen. Dette gjenspeiler seg også i at betjentene i større grad uttrykker at det mangler klare skriftlige rutiner for avvik på sikkerhet, og at det ikke hjelper å melde avvik,

De fleste yrkesgruppene påpeker mangel på ressurser, og at dette går ut over sikkerheten, unntak er eksternt personell. Betjentene og verksbetjentene opplever dette i sterkere grad enn andre ansatte. Betjentene og verksbetjentene viser mer tilbakeholdenhet med å melde fra om avvik enn ledelsen. Det samme gjelder "Andre ansatte".

Ser vi på mer strukturelle trekk er det forskjeller mellom regionene, hvor spesielt Region Vest skiller seg ut med lave verdier på indeksene. Sammenligner en fengsler etter størrelse, viser større fengsler gjennomgående lavere skår enn mindre fengsler. Fengsler som både har lavere og høyt sikkerhetsnivå har også lavere gjennomsnittsskår på indeksene enn de andre fengslene.

7.6 Sikkerhetskultur henger sammen med kvaliteten på arbeidsmiljøet

Det å ha deltatt eller ikke deltatt på SIF-samlingene har ingen betydning for de ansattes oppfatninger av sin egen sikkerhetskultur. Analysene viser at sikkerhetskultur først og fremst henger sammen med hvor godt eller dårlig man opplever sitt arbeidsmiljø.

Grad av opplevd medvirking, involvering og deltakelse er de variablene som forklarer mest, deretter følger opplevd sosial støtte fra kollegaer og ledelse. Også type av stilling de ansatte har, er av betydning for de ansattes oppfatninger av sin egen sikkerhetskultur, mens andre kjennetegn som kjønn, alder, ansettelsesforhold, stillingsandel, ansiennitet og arbeidstid har mindre eller ingen betydning. Trekk ved fengslene som sikkerhetsnivå og størrelse ser også ut til å være av mindre betydning. Analysene våre tyder dermed på

at det i hovedsak er egenskaper ved det enkelte fengsel som er av betydning og ikke demografiske trekk som type stilling, sikkerhetsnivå, fengselsstørrelse eller individuelle kjennetegn⁸. Funnene tyder derfor på at det eksisterer ulike sikkerhetskulturer mellom de ulike fengslene, og at disse forskjellene er større mellom enhetene enn innen enhetene.

Dette resultatet finner også støtte i tilsvarende undersøkelser som er gjort, blant annet av RNNS data, hvor Tharaldsen et al (2007) fant ut at plattformtilhørighet forklarer mer i forhold til de ansattes oppfatninger av sikkerhetskulturer enn, arbeidsområde, selskap og plattform type (flytende eller faste innretninger).

Ser vi på sikkerhetsengasjement forklarer trekk ved arbeidsmiljøet nesten 30 prosent av de ansattes uttrykte sikkerhetsengasjement. Trekk ved arbeidsmiljøet forklarer mer enn hvilken stilling de ansatte har. I forhold til sikkerhetsengasjement vil også sikkerhetsnivå på det enkelte fengsel være av betydning, hvor ansatte i fengsler med høyt sikkerhetsnivå uttrykker et høyere sikkerhetsnivå enn ansatte som arbeider i fengsler med lavt sikkerhetsnivå.

Den enkeltes arbeidsmiljø er også av betydning for hvordan de ansatte uttrykker å håndtere feil eller avvik. Ansattes opplevde grad av medvirkning og sosial støtte fra kollegaer er de faktorene som i størst grad samvarierer med ansattes feilhåndtering. Ansatte som opplever stor grad av medvirkning og sosial støtte fra sine kollegaer, uttrykker en større vilje til å handle i forhold til avvik og feil. Mellom ansatte uttrykker ansatte med ledende oppgaver en større vilje til å handle i forhold til avvik og feil enn andre.

Hvor god opplæring de ansatte har i avvikssystemet og hvordan avvik håndteres, kan betraktes som et mål for *systemeffektivitet*. Analysene viser at en rekke momenter er av betydning for hvordan de ansatte vurderer *systemeffektivitet*. Av stor betydning er grad av medvirkning og involvering og deltakelse og opplevd støtte fra ledelsen. I motsetning til de andre sikkerhetsindeksene er også alder og ansiennitet av betydning for hvordan de ansatte vurderer systemeffektiviteten, hvor mønsteret er at økende alder og ansiennitet henger sammen med større uttrykt systemeffektivitet. Dette kan henge sammen med at økende erfaring - blant annet - gir større kjennskap til fengslenes avvikssystem.

Trekk ved arbeidsmiljøet har størst betydning for de ansattes oppfatninger av sikkerhetsengasjement, feilhåndtering og systemeffektivitet. I forhold til opplevd konflikt mellom produksjon og sikkerhet, endres dette bildet. Analysene viser at opplevelsen først og fremst varierer etter hvilken stilling de ansatte innehar, hvor variasjonene går både langs en horisontal og en vertikal akse innad i fengslene. Ansatte

⁸ Vi har også gjort bruk av MANOVA analyse hvor vi sammenlignet de ulike sikkerhetsindeksene med blant annet med demografiske variabler som fengsel (det enkelte fengsel) og stilling. De demografiske variablene ble behandlet som uavhengige variable og de fire sikkerhetsvariablene som avhengige variabler. Den laveste Wilks' Lambda (indikerer størst forskjell) ble funnet på variabelen fengsel, deretter stilling.

som har oppgaver som er mer knyttet til ”sikkerhet” opplever større konflikt enn ansatte som har andre oppgaver. I tillegg viser analysen at det går et skille etter posisjoner; jo ”nærmere” de ansatte befinner seg den innsatte ute på avdelingen, jo mer manglende samsvar mellom oppgaver og ressurser opplever man

7.7 Statistiske analyser av sikkerhetskultur

Regresjonsanalyser er egnet til å besvare en rekke spørsmål om sammenhenger mellom variabler. I vårt tilfelle bruker vi regresjonsanalysene til å finne ut hvilke variabler som er av betydning for de ansattes oppfatning av sin sikkerhetskultur. Spørsmålene vi ønsker å svare på er **om** og **i hvilken grad** variabler som for eksempel deltakelse i SIF, alder, ansiennitet, fengselsstørrelse, ledelse, medvirkning osv. har betydning for de ansattes sikkerhetskultur.

I regresjonsanalysen vil vi få frem regresjonskoeffisienter (β)⁹ for hver variabel. Regresjonskoeffisientene kan betraktes som et mål for sammenhengen mellom den avhengige variabelen (det vi ønsker å forklare) og den uavhengige variablene (det vi tror har betydning for den avhengige variabelen), samtidig som vi kontrollerer for at denne sammenhengen ikke skyldes innvirkning fra andre variabler. Jo høyere verdi på regresjonskoeffisienten, jo sterkere er sammenhengen mellom den avhengige og uavhengige variabelen. I tillegg til regresjonskoeffisientene vil analysen gi et mål på forklart varians (R^2) for regresjonsmodellene som helhet

Første steg i analyse som ble gjort var å bruke deltakelse i SIF som en uavhengig variabel på sikkerhetskultur indeksene. Disse analysene viste at vi ikke fant signifikante forskjeller mellom ansatte som hadde deltatt og ansatte som ikke hadde deltatt på SIF – samlinger¹⁰. I de påfølgende analysene er derfor SIF-deltakelse som en uavhengig variabel ikke tatt med videre. Vi har også gjennomført analyser hvor vi har kontrollert for tidspunkt for gjennomføring av SIF-seminar. Sagt med andre ord, er det noen forskjeller mellom fengsler som har gjennomført seminarer tidlig og fengsler som har gjennomført samlingene på et senere tidspunkt. Analysene viser at det ikke finnes noen substansielle forskjeller.¹¹

9 Vi bruker her den standardiserte regresjonskoeffisienten. Denne vil variere fra -1 til 1. Denne brukes for å sammenligne styrken på effektene av ulike uavhengige variabler med hverandre.

10 I analysen om sikkerhetsengasjement fant vi en signifikant sammenheng mellom deltakelse i SIF og sikkerhetskultur. Forklart varians på denne variabelen var under 1 prosent. Denne sammenheng forsvant når vi kontrollerte for stilling.

11 Vi fant en signifikant sammenheng mellom tidspunkt på fullført SIF seminar og sikkerhetsengasjement, med en forklart varians på 1,5%. Denne marginale sammenhengen forsvant når vi kontrollerte for fengselsstørrelse.

7.7.1 Sikkerhetsengasjement

Medvirkning, innovasjonsklima og støtte fra ledelsen har størst betydning for ansattes sikkerhetsengasjement.

I Tabell 22 nedenfor har vi satt opp tre ulike regresjonsmodeller. Modell nr. 1 viser hvilken påvirkning variable som ledelse, medvirkning, støtte fra ledelsen, støtte kollegaer og innovasjonsklima har på de ansattes sikkerhetsengasjement. I modell 2 utvides modellen ytterligere ved å ta inn fengselsstørrelse og sikkerhetsnivå som mulige årsaksforklaringer til de ansattes uttrykte sikkerhetsengasjement. I den siste modellen kontrollerer vi også for betydningen av fengselsstørrelse og sikkerhetsnivå.

Ser vi på tabellen viser modell 1 en forklart varians på 29,7 prosent. Sagt på en annen måte vil variablene medvirkning, innovasjonsklima, ledelse og støtte fra ledelse og kollegaer forklare 29,7 prosent av de ansattes sikkerhetsengasjement.

Modellen viser også hvilke variabler som har størst effekt. Sammenlignes betaverdiene i modell 1, viser disse at ansattes medvirkning er den variabelen som har størst effekt på sikkerhetsengasjement etterfulgt av fengslens innovasjonsklima. Vi kan med andre ord konkludere med at opplevelse av medvirkning og fengselets innovasjonsmiljø er av størst betydning for de ansattes uttrykte sikkerhetsengasjement.

I modell 2 utvides analysen til også å ta høyde for ansattes stilling. Å ta inn stilling som en forklaringsvariabel på sikkerhetsengasjement gir bare en marginal økning i modellens forklaringskraft. Den forklarte variansen øker fra 29,7 prosent til 30,9 prosent. Variabelen stilling består av 8 stillingstyper. Dette betyr at vi bare har satt 7 av disse inn i modellen hvor den siste, betjenter, er satt som referansekategori. De ulike stillingene kan derfor sammenlignes med betjentene. Sammenligner vi betaverdiene til de ulike stillingene, ser vi at ledelsen og inspektørene har de høyeste betaverdiene. Dette betyr at ledelsen og inspektørene i større grad har et høyere uttrykt sikkerhetsengasjement enn betjentene.

Tabell 22. Faktorer som forklarer sikkerhetsengasjement. Tre forklaringsmodeller.
Statistisk regresjon.

	Modell 1	Modell 2***	Modell 3***
	Beta	Beta	Beta
Ledelse	,124*	,101*	,097*
Medvirkning	,192**	,187**	,156**
Støtte ledelse	,120*	,130*	,137**
Støtte kollegaer	,102**	,101**	,113**
Innovasjonsklima	,148**	,145**	,147**
Dummy – ledelse	-	,068*	,057*
Dummy – inspektør	-	,057*	,067*
Dummy - 1. betjent	-	,012	,020
Dummy – ledelse verksted	-	,014	,014
Dummy – verksbetjent	-	-,059*	-,045
Dummy - eksternt personell	-	-,055*	-,067*
Dummy – andre ansatte	-	,032	,053
Dummy - 20 og 100 ansatte	-	-	,013
Dummy – ansatte	-	-	-,120*
Dummy – Høyt sikkerhetsnivå	-	-	,131**
Dummy – Lavere og høyere sikkerhetsnivå	-	-	,038
Sε	,673	,668	,659
R ²	,300	,316	,337
Juster R ²	,297	,309	,327

*p<0,05, **p<0,001 ***Modellen er signifikant bedre enn den forrige. Testet ved R-squared change. Avhengig variabel: sikkerhetsengasjement

En utvidelse av modellen til også å inkludere fengselsstørrelse og sikkerhetsnivå fører heller ikke til at modellens forklaringskraft økes nevneverdig. Modellen viser derimot relativt høye betaverdiene for fengsler med høyt sikkerhetsnivå. Siden fengsler med lavt sikkerhetsnivå er referansekategorien, må disse sammenlignes. Tolkningen blir da at å arbeide i fengsler med høyt sikkerhetsnivå øker de ansattes sikkerhetsengasjement - sammenlignet med det å arbeide i et fengsel med lavt sikkerhetsnivå. Analysen viser også en relativt høy negativ betaverdi for de største fengslene. Dette betyr at ansattes sikkerhetsengasjement i fengsler med over 100 ansatte reduseres når vi sammenligner med fengsler med færre en 20 ansatte.

Hvilke variable som har størst effekt endrer seg ikke når vi tar inn sikkerhetsnivå og størrelse på fengsler inn i analysen. Forsatt er det medvirkning, fengselets innovasjonsklima og støtte fra ledelsen som har størst betydning for sikkerhetsengasjementet. Men de ansattes medvirkning har mistet noe av sin betydning(styrke) når vi trekker inn sikkerhetsnivå og fengselsstørrelse inn som kontrollvariabel.

Kontrollerer vi for andre variabler som kjønn, alder, ansettelsesforhold, stillingsandel, ansiennitet og arbeidstid har disse ingen statistisk forklaringseffekt på ansattes uttalte sikkerhetsengasjement.

7.7.2 Feilhåndtering

Hvordan de ansatte håndterer avvik og feil i sin egen organisasjon ser ut til å være mest avhengig av deres mulighet til å medvirke, samt opplevd støtte fra sine kollegaer. Ansatte med ledende oppgaver uttrykker en større vilje til å handle i forhold til avvik og feil.

Av modellen 1, Tabell 23 nedenfor, kan vi se at ansattes opplevelse av medvirkning og støtte fra kollegaer forklarer 10,9 prosent av ansattes syn på feilhåndtering. I modell 1 kontrollerte vi også for variablene sosial støtte fra ledelsen, ledelse og fengselets innovasjonsklima, men disse var ikke signifikante og ble derfor tatt ut av analysen. Dette betyr at ledelse, deres støtte og fengselets innovasjonsklima ikke kan forklare forskjeller i de ansattes syn på håndtering av feil og avvik.

Ved å utvide modellen til også å ta høyde for de ansattes stillingstype øker modellens forklaringskraft. Ansattes medvirkning, deres støtte fra kollegaer og type stilling forklarer 15,9 prosent av variasjonen i *feilhåndtering*.¹² Ser en på endringer i betaverdiene reduseres koeffisienten for medvirkning fra 0,265 til 0,207 når en kontrollerer for stilling. Dette kan forklares ved at det er en sammenheng mellom medvirkning og stilling, hvor stillinger som ledelse, inspektør og 1.betjent har en høyere grad av opplevd medvirkning. Av modellen kan vi se at ledelsen, inspektørene og 1.betjentene skiller seg ut med relativt høye beta-verdier, noe som må tolkes slik at det finnes en sammenheng mellom typer av stilling og *feilhåndtering*.

Ved å utvide modellen ytterligere ved å kontrollere for sikkerhetsnivå, størrelse på fengselet og arbeidstid, får man en svak økning i modellens forklaringskraft fra en forklart varians på 15,9 til 17,4.¹³ Betaverdiene viser også at disse nye variablene har en mindre betydning enn variablene fra modell 2. Sammenligner vi betaverdiene mellom modell 2 og 3 kan vi se at å kontrollere for sikkerhetsnivå, størrelse på fengselet og arbeidstid ikke tilfører noen vesentlig endring av effekten av medvirkning og sosial støtte. Derimot ser det ut til at å kontrollere for disse variablene reduserer noe av betydningen for stilling. Spesielt gjelder dette for inspektørene og 1.betjentene.

¹² Modellen er signifikant bedre enn 1. Testet ved R-squared change.

¹³ Vi har i modell 3 tatt med de variablene som var statistisk signifikante.

Tabell 23. Faktorer som forklarer feilhåndtering. Tre modeller. Statistisk regresjon.

	Modell 1 Beta	Modell 2*** Beta	Modell 3*** Beta
Medvirkning	,265**	,207**	,210**
Støtte kollegaer	,133**	,148**	,155**
Dummy – ledelse	-	,141**	,108**
Dummy – inspektør	-	,153**	,115**
Dummy - 1. betjent	-	,154**	,127**
Dummy - ledelse verksted	-	,048	,012
Dummy – verksbetjent	-	-,021	-,083*
Dummy - eksternt personell	-	,036	,002
Dummy - andre ansatte	-	,071*	,002
Dummy - Mellom 20 og 100 ansatte	-	-	,089*
Dummy - Over 100 ansatte	-	-	-,021
Dummy - Høyt sikkerhetsnivå	-	-	-,088*
Dummy - Lavere og høyere sikkerhetsnivå	-	-	,017
Dummy - Arbeidstid – dagtid	-	-	,121*
Dummy - Arbeidstid – 2 skift	-	-	,059*
Sε	,670	,650	,644
R ²	,110	,166	,185
Juster R ²	,109	,159	,174

*p<0,05, **p<0,001 ***Modellen er signifikant bedre enn den forrige. Testet ved R-squared change. Avhengig variabel: *feilhåndtering*

7.7.3 Systemeffektivitet

Systemeffektivitet er ment å være et mål på hvor god opplæringen og håndteringen er i forhold til avvik. Analyser viser at en rekke momenter er av betydning for hvordan de ansatte vurderer *systemeffektivitet*. Av betydning er grad av medvirkning og fengslenes innovasjonsklima, etterfulgt av opplevd støtte fra ledelsen. I motsetning til de andre sikkerhetsindeksene er også alder og ansiennitet av betydning for hvordan de ansattes vurderer systemeffektiviteten, hvor mønsteret er at økende alder og ansiennitet fører til større uttrykt systemeffektivitet.

Denne analysen vil også bli presentert ved hjelp av 3 regresjonsmodeller, Tabell 24. Av den første modellen kan vi se at ansattes opplevelse av medvirkning, støttende ledelse og fengselets innovasjonsklima forklarer 16,5 prosent av variasjonen til systemeffektivitet. Av modellen kan vi se at medvirkning har en høyere betaverdi og dermed må antas å ha størst betydning.

Tabell 24. Faktorer som forklarer systemeffektivitet. Tre modeller. Statistisk regresjon.

	Modell 1	Modell 2***	Modell 3***
	Beta	Beta	Beta
Medvirkning	,219**	,165**	,146**
Støtte ledelse	,104*	,115**	,128**
Innovasjonsklima	,155**	,142**	,143**
Dummy – ledelse	-	,118**	,101**
Dummy – inspektør	-	,144**	,128**
Dummy - 1. betjent	-	,105**	,078*
Dummy - ledelse verksted	-	,101**	,090**
Dummy – verksbetjent	-	,027	,031
Dummy - eksternt personell	-	,060*	,068*
Dummy – andre ansatte	-	,115**	,165**
Dummy - 30-39 år	-	-	,035
Dummy - 40-49 år	-	-	,096
Dummy - Over 50 år	-	-	,100*
Dummy – 3-10 års ansiennitet	-	-	,082*
Dummy - Over 10 års ansiennitet	-	-	,151**
Sε	,911	,890	,879
R ²	,167	,210	,234
Juster R ²	,165	,203	,223

*p<0,05, **p<0,001 ***Modellen er signifikant bedre enn den forrige. Testet ved R-squared change. Avhengig variabel: *systemeffektivitet*

Når vi utvider modellen til å kontrollere også for stilling, øker forklaringskraften til modellen til 20,3 prosent. Koeffisientene til støtte og innovasjonsklima opprettholdes i stor grad, mens medvirkning mister noe forklaringskraft. Som for feilhåndtering skiller ledelsen, inspektørene og første betjentene seg ut fra betjentene. Betjentene har mindre tro på systemeffektivitet. Det er verd å legge merke til at kategorien ”andre ansatte” også skiller seg positivt ut med relativt høye betaverdier, noe som indikerer at denne gruppen vurderer systemeffektiviteten bedre enn de andre ansatte.

Ved å ta inn alder og ansiennitet i modellen får vi en liten økning i modellens forklaringskraft med en forklart varians på 22,3 prosent. Referansekategoriene til disse variablene er henholdsvis de under 30 år og de med mindre enn 3 års ansiennitet. Av modellen kan vi se at systemeffektivitet ser ut til å øke med alder, hvor de over 50 år er signifikant forskjellig fra ansatte under 30 år. Samme tendensen har vi for ansiennitet, hvor synet på systemeffektivitet vurderes høyere av ansatte i de eldste aldersgruppene.

Det ble også kontrollert for størrelsen på fengselet og nivået på sikkerhet. Her fant vi ingen signifikante sammenhenger.

7.7.4 Sikkerhet versus produktivitetskrav

Stillingstilhørighet er av størst betydning når de ansatte vurderer samsvar mellom sikkerhet og produktivitetskrav. Jo nærmere de ansatte er de straffedømte i sikkerheten, jo mer manglende samsvar uttrykker de. Dette indikerer at

betjentene i større grad opplever konflikt mellom sikkerhet og produktivitetskrav.

Den siste sikkerhetsindeksen er ment å være et mål for de rammer som sikkerheten og SIF skal operere innenfor. For høye produktivitetskrav vil kunne tenkes å gå på bekostning av organisasjonen rom til å omsette sikkerhetstenkningen i praksis.

I den første modellen, Tabell 25, kan vi se at medvirkning og innovasjonsklima er av betydning for hvordan en vurderer forholdet mellom de oppgaver og ressurser en har til rådighet opp i mot sikkerhet. Disse to variablene kan forklare 7,3 prosent av variasjonen i ansattes syn på *oppgaver versus sikkerhet*. Dette betyr at jo mer opplevd medvirkning og jo bedre innovasjonsklima jo mindre konflikt uttrykker de ansatte at det er mellom oppgaver de er satt til, og de ressurser de har til rådighet.

Når modellen utvides til å kontrollere for ansattes stilling øker modellens forklaringskraft betydelig fra vel 7 prosent til over 18 prosent. Hvilken stilling de ansatte har er med andre ord av stor betydning for hvordan de vurderer forholdet mellom oppgaver og ressurser.

Av modellen kan vi se at det først og fremst er type av stilling som forklarer synet på sikkerhet versus produktivitetskrav. Betaverdiene tyder dermed på at det går et skille i organisasjonen ifht oppgaver. Ansatte som har stillinger som er mer knyttet til "sikkerheten" opplever større konflikt mellom sikkerhet og produktivitetskrav enn eksternt personell og andre ansatte.

Det er også verdt å merke seg at sikkerhetsnivå og fengselsstørrelse ikke ser ut til å være av betydning for hvordan de ansatte vurderer samsvaret mellom oppgaver og sikkerhet i forhold til sikkerhet (disse er ikke tatt med i modellen).

Tabell 25. Faktorer som forklarer sikkerhet versus produktivitet. To modeller.
Statistisk regresjon.

	Modell 1 Beta	Modell 2*** Beta
Medvirkning	,150**	,094**
Innovasjonsklima	,150**	,143**
Dummy – ledelse	-	,103**
Dummy – inspektør	-	,070*
Dummy - 1. betjent	-	,062*
Dummy - ledelse verksted	-	,074*
Dummy – verksbetjent	-	,166**
Dummy - eksternt personell	-	,233**
Dummy – andre ansatte	-	,293**
Sε	1,097	1,030
R ²	,074	,188
Juster R ²	,073	,181

*p<0,05, **p<0,001 ***Modellen er signifikant bedre enn den forrige. Testet ved R-squared change. Avhengig variabel: *sikkerhet versus produktivitet*.

7.7.5 Deltakelse i SIF og sikkerhetskulturen

Ser en på indeksene *sikkerhetsengasjement*, *feilhåndtering* og *systemeffektivitet* er det rimelig å forvente at en skal kunne finne sammenhenger mellom det å ha deltatt i SIF og ikke deltatt. Dette fordi SIF har et stort fokus på de elementer som inngår i disse indeksene. Når vi sammenlignet gruppen av ansatte som har deltatt i SIF programmet med ansatte som ikke har deltatt, fant vi imidlertid ingen signifikante forskjeller: deltakelse i SIF-samlingene har på dette grunnlaget ingen betydning for de ansattes oppfatning av disse sikkerhetsdimensjonene i fengslene.

Vi har gjennomført regresjonsanalyser hvor vi bare ser på kursdeltakerne og bruker variabler som omhandler SIF. I disse analysene finner vi tydelige sammenhenger i forhold til hvordan man vurderer ulike elementer ved SIF programmet og hvordan de ansatte svarer på spørsmål knyttet til sikkerhetskultur. Spesielt gjelder dette i forhold til sikkerhetsengasjement. En tolkning av disse funnene kan være at personer som allerede i utgangspunktet vurderer sikkerheten som godt ivaretatt, vil være de som opplever programmet som mest utbytterikt og til å ha størst effekt. En slik tolkning samsvarer godt med de kvalitative funn vi har gjort.

8 Oppsummering

Vi gir her en oppsummering av resultatene i evalueringen.

På et overordnet nivå har målet med spørreskjemaundersøkelsen vært å måle de ansattes opplevelse av SIF - programmet og dets virkninger. Temaområder respondentene ble spurt om var: vurdering av SIF-samlingene og betydning av SIF, deltakelse i SIF aktiviteter og konsekvenser av SIF i forhold til endringer i organisasjonen og egen sikkerhetsatferd.

SIF-samlingene var nyttige

Hovedtendensen er at SIF-samlingene ble opplevd som nyttig av det store flertallet ansatte. Over 65 prosent av de ansatte opplevde samlingene som nyttige. Spesielt positive var de ansatte til at alle yrkesgrupper deltok, hvor hele 92 prosent av de ansatte uttrykte dette. Samlingene ble ikke bare sett på som en god oppfriskning av sikkerhetskunnskap, men mer en 70 prosent av de ansatte mente at samlingene hadde utvidet deres forståelse om hva sikkerhet innebærer.

Forskjeller mellom grupper av ansatte er imidlertid store. Lederne har et mer positivt syn på nytteverdien av SIF enn andre ansatte. Om vi beveger oss innover mot de spesifikke gruppene, viser funnene at betjentene vurderer den faglige nytteverdien noe lavere enn andre ansatte. Vi finner også forskjeller etter ansiennitet, hvor yngre ansatte som gruppe er mer positive enn de eldre, samt at de vurderer det faglige utbytte av samlingene høyere.

Trekk ved fengslene er av betydning for hvordan de ansatte svarer på spørsmål som omhandlet SIF-seminarene. Fengsler med kombinasjonen lavere og høyt sikkerhetsnivå er mindre positiv til samlingene enn fengsler som enten har et lavere eller et høyt sikkerhetsnivå. Vi finner en tilsvarende tendens når fengslene sammenlignes etter størrelse. De største fengslene skiller seg ut ved å være mindre positive til samlingene og dens faglige nytteverdi enn de mindre.

Aktivitetsnivå lavt etter SIF-samlingene

Spørreskjemaet inneholdt spørsmål om aktivitetsnivå i forhold til SIF og sikkerhet. Over halvparten av de ansatte hadde i løpet av ett år ikke deltatt på oppfriskningskurs knyttet til SIF-programmet. Halvparten av de ansatte hadde heller ikke deltatt på øvelser som var basert på lokale case. En overraskelse var det også at fire av 10 ansatte i fengslene heller ikke hadde deltatt på andre sikkerhetsøvelser. Dette tallet er høyt, men finner støtte i de kvalitative intervjuene.

Resultatene viser at lederne har i større grad enn andre ansatte deltatt i de ulike sikkerhetsaktiviteter. Ser vi på yrkesgrupper generelt, spesielt fengsels- og verksbetjentene samt eksternt personell lav grad av deltakelse. Hvilken arbeidstidsordning de ansatte har er ikke av betydning for om en har deltatt på oppfriskningskurs. Derimot ser dette ut til å være av betydning for deltakelse på andre

sikkerhetsøvelser, hvor ansatte som går i skift rapporterer høyere aktivitet enn ansatte som går dagskift eller annen ordning. Heltidsansatte har som en kunne forvente, en større aktivitetsgrad i forhold til sikkerhetsøvelser enn deltidsansatte.

Sammenligner vi de ansattes svar etter hvilke fengsler de kommer fra, ser en at ansatte som jobber i de største fengslene har mindre deltakelse i aktiviteter som kan knyttes til SIF. Vi finner også forskjeller etter sikkerhetsnivå. Fengsler med kombinasjon av lavere og høyere sikkerhetsnivå har ansatte som i mindre grad har deltatt på oppfriskningskurs og øvelser med utgangspunkt i lokale case enn andre fengsler.

Ansattes egne vurderinger av endring etter SIF

Det er viktige forskjeller i vurderingen av konsekvenser av SIF på arbeidsplassen. De ulike yrkesgruppene opplever virkningen av SIF ganske forskjellig. Hovedtendensen er at ansatte i ledende stillinger (fengselsleder, inspektør, førstebetjent og verksleder) er mer positive enn betjenter og verksbetjenter. Den samme tendensen finner vi også i ansattes vurderinger av sikkerhetskulturen på arbeidsplassen.

Betjenter og verksbetjenter spesielt, opplever nyttige erfaringer av SIF på arbeidsplassen samtidig som de opplever sikkerhetskulturen som mindre positiv enn fengselsledelsen. Forskjeller mellom ledere og ansatte i synet på sikkerhet og HMS-status er tidligere dokumentert, bl. a. i Lie (2001). Temaet behandles også i en artikkel av Hovden, Lie og Karlsen (2007) hvor det diskuteres om store forskjeller i risikopersepsjon av sikkerhet mellom ledelse og ansatte kan svekke sikkerhetsarbeidet.

Resultatene viser at SIF programmet i mindre grad har nådd fram til betjentnivået i fengslene og denne gruppen ikke har fått den tilsluttede oppgradering av sikkerhetstenkingen. Betjentene er positive til SIF som et redskap for å tenke sikkerhet, men erfaringer fra samlingene er i liten grad overført til hverdagen i fengslene, er reaksjonene fra denne yrkesgruppen.

Tilretteleggerne gir positive vurderinger av SIF

Tilretteleggerne ble bedt om å svare på spørsmål om implementering og forankring av SIF, samt i hvilken grad SIF var blitt en del av driften i fengslene.

Et stort flertall av tilretteleggerne mener at SIF er godt forankret hos ledelsen og de ansatte. SIF har vært lett å iverksette, etter tilretteleggerens syn. Bildet endres når tilretteleggerne skal vurdere av SIF som et systematisk verktøy. En andel på halvparten av tilretteleggerne sier seg uenige i at SIF er blitt en del av ledelsens beslutningsverktøy og en del av enhetens HMS-system.

Trekk ved fengslene har betydning for hvordan tilretteleggerne svarer. Fengsler med lavere og høyt sikkerhetsnivå har en lavere skår på 5 av 10 påstander og hvor 4 av disse omhandler bruken av SIF som verktøy. Disse funnene samsvarer godt med funnene i forhold til aktivitet hvor fengsler med lavere og høyt sikkerhetsnivå hadde et lavere aktivitetsnivå i forhold til øvelser med utgangspunkt i lokale case.

Også størrelsen på fengslene spiller inn for hvordan tilretteleggerne svarer. Vi finner ikke her signifikante forskjeller i bruken av SIF som et verktøy, men i forhold til ledernes rolle. I de største fengslene finner vi at tilretteleggerne uttrykker at SIF i mindre grad er forankret hos ledelsen, samt at øverste ledelse i mindre grad har vist

engasjement i hele prosessen, enn i små og mellomstore fengsler.

Sikkerhetskultur i fengslene

Det å ha deltatt eller ikke deltatt på SIF - samlingene har ingen betydning for hvordan de ansatte uttrykker sin sikkerhetskultur, etter våre funn. Analysen viser at det eksisterer ulike sikkerhetskulturer mellom de ulike fengslene og at det først og fremst er trekk ved arbeidsmiljøet til det enkelte fengsel som er av betydning for forskjellene. *Opplevelsen av eget arbeidsmiljø* er av størst betydning for de ansattes oppfatning sikkerhetskulturdimensjonene: sikkerhetsengasjement, feilhåndtering og systemeffektivitet. Grad av opplevd medvirkning, involvering og sosial støtte er her viktige elementer. Dette bildet endres når en ser på opplevelsen av en potensiell konflikt mellom produksjon og sikkerhet, hvor opplevelsen først og fremst er avhengig av hvilken stilling de ansatte har.

Vedlegg 1 Spørreskjema

Individuelt spørreskjema

sp0 Kjønn

- Mann 1
 Kvinne 2

sp1 Alder

- under 20 år 1
 20-29 år 2
 30-39 år 3
 40-49 år 4
 50-59 år 5
 60 år eller eldre 6

sp2 Hvilken type stilling/tilknytning har du ?

- Fengselsleder 1
 Inspektør 2
 Førstebetjent 3
 Fengselsbetjent 4
 Aspirant 5
 Ekstrabetjent 6
 Driftsleder 7
 Underverksmester 8
 Verksbetjent 9
 Helsetjenesten 10
 Fengselsundervisningen 11
 Bibliotek 12
 Annet 13

sp3 Hvilket ansettelsesforhold har du ?

- Fast ansatt 1
 Midlertidig ansatt 2
 Annet ansettelsesforhold 3

sp4 Hvor stor stillingsandel har du ?

- 0-25% 1
 26-50% 2
 51-75% 3
 75-100% 4

sp5 Hvor lang ansiennitet har du i Kriminalomsorgen

- under 3 år 1
 3-10 år 2
 mer enn 10 år 3

sp6 Hva beskriver best din arbeidstidsordning?

- dagtid 1
 to-skift arbeid 2
 tre skift arbeid 3
 regelmessig fast kveldsskift 4
 regelmessig fast nattskift 5
 annen ordning 6

sp7 Hvilken region tilhører du ?

- Region nord 1 (→ sp7)
 Region nordøst 2 (→ sp8_1_nord)
 Region sør 3 (→ sp8_2_nordøst)
 Region sør-vest 4 (→ sp8_3_sør)
 Region vest 5 (→ sp8_4_sørvest)
 Region øst 6 (→ sp8_5_vest)

**sp8_1_n Hvilken enhet tilhører du
ord**

- Bodø fengsel 1 (→ sp8_6_øst)
 Mosjøen fengsel 2 (→ sp8_6_øst)
 Tromsø fengsel 3 (→ sp8_6_øst)
 Trondheim fengsel 4 (→ sp8_6_øst)
 Vadsø fengsel 5 (→ sp8_6_øst)
 Verdal fengsel 6 (→ sp8_6_øst)
 Bodø overgangsbolig 7 (→ sp8_6_øst)

**sp8_2_n Hvilken enhet tilhører du
ordøst**

- Bruvoll fengsel 1 (→ sp8_6_øst)
 Gjøvik fengsel 2 (→ sp8_6_øst)
 Hamar fengsel 3 (→ sp8_6_øst)
 Ila fengsel, forvarings- og sikringsansalt 4 (→ sp8_6_øst)
 Ilseng fengsel 5 (→ sp8_6_øst)
 Kongsvinger fengsel 6 (→ sp8_6_øst)
 Ullersmo fengsel 7 (→ sp8_6_øst)
 Vestre Slidre fengsel 8 (→ sp8_6_øst)

**sp8_3_s Hvilken enhet tilhører du
ør**

- Bastøy fengsel 1 (→ sp8_6_øst)
 Berg fengsel 2 (→ sp8_6_øst)
 Drammen fengsel 3 (→ sp8_6_øst)
 Drammen overgangsbolig 4 (→ sp8_6_øst)
 Hassel fengsel 5 (→ sp8_6_øst)
 Hof fengsel 6 (→ sp8_6_øst)
 Horten fengsel 7 (→ sp8_6_øst)
 Kragerø fengsel 8 (→ sp8_6_øst)
 Larvik fengsel 9 (→ sp8_6_øst)
 Ringerike fengsel 10 (→ sp8_6_øst)
 Sandefjord fengsel 11 (→ sp8_6_øst)
 Sem fengsel 12 (→ sp8_6_øst)
 Skien fengsel 13 (→ sp8_6_øst)

**sp8_4_s Hvilken enhet tilhører du
ørvest**

- Arendal fengsel 1 (→ sp8_6_øst)
 Auklend overgangsbolig 2 (→ sp8_6_øst)
 Haugesund fengsel 3 (→ sp8_6_øst)
 Kristiansand fengsel 4 (→ sp8_6_øst)
 Sandeid fengsel 5 (→ sp8_6_øst)
 Stavanger fengsel 6 (→ sp8_6_øst)
 Åna fengsel 7 (→ sp8_6_øst)

**sp8_5_v Hvilken enhet tilhører du
est**

- Bergen fengsel 1 (→ sp8_6_øst)
 Bjørgvin fengsel 2 (→ sp8_6_øst)
 Hustad fengsel 3 (→ sp8_6_øst)
 Lyderhorn overgangsbolig 4 (→ sp8_6_øst)
 Senter for narkotikaprogram med domstolskontroll i Bergen 5 (→ sp8_6_øst)
 Vik fengsel 6 (→ sp8_6_øst)
 Ålesund fengsel 7 (→ sp8_6_øst)

sp8_6_ø Hvilken enhet tilhører du

st

- Arupsgate overgangsbolig 1 (→ sp8_6_øst)
 Bredtveit fengsel, forvarings- og sikringsanstalt 2 (→ sp8_6_øst)
 Fredrikstad fengsel 3 (→ sp8_6_øst)
 Indre Østfold fengsel 4 (→ sp8_6_øst)
 Moss fengsel 5 (→ sp8_6_øst)
 Oslo fengsel 6 (→ sp8_6_øst)
 Ravneberget fengsel 7 (→ sp8_6_øst)
 Sarpsborg fengsel 8 (→ sp8_6_øst)
 Sandaker overgangsbolig 9 (→ sp8_6_øst)
 Senter for narkotikaprogram med domstolskontroll i Oslo 10 (→ sp8_6_øst)

sp9 Har du linjelederansvar ?

- ja 1
 nei 2

sp10 Har du for tiden verv som

- Tillitsvalgt 1
 Verneombud 2
 Både tillitsvalgt og verneombud 3
 Ingen av delene 4

Sp11 Oppstarten på SIF (sikkerhet i fengsel) var en samling over flere dager. Har du deltatt på denne ?

- ja 1
 nei 2 (→ sp16)

Sp12 Er du eller har du vært tilrettelegger i SIF

- Ja 1
 Nei 2 (→ sp26)

Sp13 På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

	helt uenig	delvis uenig	hverken enig eller uenig	delvis enig	helt enig	vet ikke / usikker
Det har vært lett å iverksette SIF i vår enhet.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har bidratt til at ledelsen og de ansatte kommuniserer bedre rundt sikkerhet.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Øverste ledelse har vist stort engasjement i hele prosessen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF er godt forankret hos ledelse.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF er godt forankret hos ansatte.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF blir brukt som verktøy for planlegging av øvelser.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF brukes aktivt som metodeverktøy her ved enheten.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF blir brukt som verktøy for planlegging av case.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF er blitt en viktig del av ledelsens beslutningsverktøy.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF er blitt en del av enhetens HMS-system.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

Sp14 Oppstarten på SIF var en samling over flere dager. Vi ber deg vurdere nytten av denne samlingen.

	svært liten/ingen nytte	liten nytte	noe nytte	god nytte	svært stor nytte	har ikke deltatt/ ikke gjennomført på mitt arbeidssted
Teoridelen på samlingen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Øvelser på samlingen.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Samlingen - alt i alt.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

Sp15 Hvilken betydning har deltakelse i SIF hatt for deg?

	helt uenig	delvis uenig	hverken enig eller uenig	delvis enig	helt enig	vet ikke / usikker
Var en god oppfriskning av sikkerhetskunnskap.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Lite nytt for meg.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Gav meg et faglig løft.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Bra at alle yrkesgrupper deltok.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Utvidet min forståelse om hva sikkerhet innebærer.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

Sp16 Arbeid med sikkerhet kan foregå på mange måter. Har du deltatt på følgende aktiviteter i løpet av det siste året?

	Ikke i det hele tatt	En eller få ganger i løpet av hver år	Omtrent annen hver måned	Omtrent hver måned	Omtrent hver uke eller oftere	Vet ikke	Ikke gjennomført
Oppfriskningskurs i SIF.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Øvelser med utgangspunkt i lokale case.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7
Andre sikkerhetsøvelser.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6	<input type="checkbox"/> 7

Sp17 Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

	Helt uenig	delvis uenig	Hverken enig eller uenig	delvis enig	Helt enig	Vet ikke / usikker
SIF har bidratt til å heve sikkerheten hvor jeg jobber	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har bidratt til å redusere uønskede hendelser som f.eks konflikt mellom ansatte og straffedømte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ikke endret min måte å jobbe på	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ikke ført til bedre dynamisk sikkerhet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ført til bedre statisk sikkerhet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ført til en bedre koordinering av sikkerhetsoppgaver på min avdeling	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ført til en økt forståelse mellom yrkesgrupper på min arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ført til bedre organisatorisk sikkerhet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ført til at jeg melder oftere avvik	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ført til nye måter å tenke sikkerhet på	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF samlinger er et godt redskap til å jobbe med bedring av sikkerhet ...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
SIF har ikke bidratt til å bedre sikkerhetskulturen på min arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

Sp18 Du er godt over halvveis!

I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

	svært lite eller ikke i det hele tatt	nokså lite	noe/ en del	nokså mye	svært mye	vet ikke / usikker
Økt oppmerksomhet på risiko i jobben	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Økt bevissthet på å utføre løpende risikovurderinger	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Økt etterlevelser av sikkerhetsprosedyrer	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Mer åpen dialog om risikoforhold ..	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Tar oftere egne initiativ for å bedre sikkerheten	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Ta opp sikkerhetsspørsmål i møtete	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg tar i større grad kontakt dersom jeg ser at andre ikke jobber sikkert	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Mindre aksept for små avvik	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

sp19 Nedenfor er det listet opp en del utsagn om forhold som er knyttet til sikkerhetskulturen på din arbeidsplass. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	vet ikke/ usikker
Jeg ber mine kollegaer endre måten de jobber på dersom jeg mener det er nødvendig.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Bemanning er tilstrekkelig til at sikkerhet ivaretas på en god måte...	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg vet alltid hvem i organisasjonen jeg skal rapportere til	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Stort tidspress fører til at jeg av og til må bryte sikkerhetsregler	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg har fått tilstrekkelig sikkerhetsopplæring	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg melder alltid i fra om avvik, selv de mindre alvorlige.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Min nærmeste leder er engasjert i sikkerhetsarbeidet	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Mine kollegaer er svært opptatt av sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Vi diskuterer sikkerhet mer nå enn før på min arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg kan påvirke sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg har fått for liten opplæring i vårt avvikssystem.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Alt i alt synes jeg sikkerheten hvor jeg jobber er god	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

sp20 Du har nå 20 spørsmål igjen!

Nedenfor er noen påstander som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet.

	Helt uenig	Delvis uenig	Hverken enig eller uenig	Delvis enig	Helt enig	vet ikke / usikker
Jeg er mer tilbakeholden med å si i fra til lederne enn til kollegaer.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg er redd for negative konsekvenser fra kollegaer om å si i fra om sikkerhetsavvik.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg er redd for å bli utsatt for trusler/utagerende atferd fra straffedømte	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Det mangler klare skriftlige melderutiner for avvik på sikkerhet.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Det hjelper ikke å melde avvik, det skjer ingen endring.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6
Jeg sier ikke fra om alvorlige sikkerhetsbrudd som kan få negative konsekvenser for kollegaer.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5	<input type="checkbox"/> 6

sp21	Sosialt					samspill
		meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller alltid
	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra nærmeste sjef.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Om du trenger det, er dine arbeidskollegaer villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
sp22	Medvirking					
		svært uenig	nokså uenig	hverken enig eller ueig	nokså enig	svært enig
	i min avdeling får vi være med på å bestemme hvilke krav som skal settes til en god jobb.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	i min avdeling har vi ofte anledning til å påvirke mål eller handlinger....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	alle ansatte i min avdeling er involverte i viktige beslutninger som angår dem.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
sp23	Innovasjonsklima					
		meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller alltid
	Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Er det god nok kommunikasjon på ditt arbeidssted.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
sp24	Ledelse					
		meget sjelden eller aldri	nokså sjelden	av og til	nokså ofte	meget ofte eller alltid
	Oppmunter din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si i fra når du har en annen mening.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5
	Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter.....	<input type="checkbox"/> 1	<input type="checkbox"/> 2	<input type="checkbox"/> 3	<input type="checkbox"/> 4	<input type="checkbox"/> 5

Vedlegg 2 Frekvensfordelinger og andre vedleggstabeller

sp0 Kjønn

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Mann	707	62,5	62,5	62,5
	2 Kvinne	424	37,5	37,5	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp1 Alder

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	2 20-29 år	143	12,6	12,6	12,6
	3 30-39 år	333	29,4	29,4	42,1
	4 40-49 år	403	35,6	35,6	77,7
	5 50-59 år	215	19,0	19,0	96,7
	6 60 år eller eldre	37	3,3	3,3	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp2 Hvilken type stilling/tilknytning har du ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Fængselsleder	33	2,9	2,9	2,9
	2 Inspektør	32	2,8	2,8	5,7
	3 Førstebetjent	115	10,2	10,2	15,9
	4 Fængselsbetjent	490	43,3	43,3	59,2
	5 Aspirant	44	3,9	3,9	63,1
	6 Ekstrabetjent	40	3,5	3,5	66,7
	7 Driftsleder	16	1,4	1,4	68,1
	8 Underverksmester	25	2,2	2,2	70,3
	9 Verksbetjent	109	9,6	9,6	79,9
	10 Helsetjenesten	8	,7	,7	80,6
	11 Fængselsundervisningen	29	2,6	2,6	83,2
	12 Bibliotek	3	,3	,3	83,5
	13 Annet	187	16,5	16,5	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp3 Hvilket ansettelsesforhold har du ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Fast ansatt	984	87,0	87,0	87,0
	2 Midlertidig ansatt	87	7,7	7,7	94,7
	3 Annet ansettelsesforhold	60	5,3	5,3	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp4 Hvor stor stillingsandel har du ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 0-25%	13	1,1	1,1	1,1
	2 26-50%	36	3,2	3,2	4,3
	3 51-75%	28	2,5	2,5	6,8
	4 75-100%	1054	93,2	93,2	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp5 Hvor lang ansiennitet har du i Kriminalomsorgen

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Korrigert prosent
Valid	1 under 3 år	190	16,8	16,8	16,8
	2 3-10 år	340	30,1	30,1	46,9
	3 mer enn 10 år	601	53,1	53,1	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp6 Hva beskriver best din arbeidstidsordning?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 dagtid	458	40,5	40,5	40,5
	2 to-skift arbeid	134	11,8	11,8	52,3
	3 tre skift arbeid	488	43,1	43,1	95,5
	4 regelmessig fast kveldsskift	4	,4	,4	95,8
	5 regelmessig fast nattskift	2	,2	,2	96,0
	6 annen ordning	45	4,0	4,0	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp7 Hvilken region tilhører du ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Region nord	134	11,8	11,8	11,8
	2 Region nordøst	222	19,6	19,6	31,5
	3 Region sør	259	22,9	22,9	54,4
	4 Region sør-vest	204	18,0	18,0	72,4
	5 Region vest	165	14,6	14,6	87,0
	6 Region øst	147	13,0	13,0	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp8_1_nord Hvilken enhet tilhører du

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Bodø fengsel	36	3,2	26,9	26,9
	2 Mosjøen fengsel	8	,7	6,0	32,8
	3 Tromsø fengsel	32	2,8	23,9	56,7
	4 Trondheim fengsel	32	2,8	23,9	80,6
	5 Vadsø fengsel	10	,9	7,5	88,1
	6 Verdal fengsel	12	1,1	9,0	97,0
	7 Bodø overgangsbolig	4	,4	3,0	100,0
	Total	134	11,8	100,0	
Missing	System	997	88,2		
Total		1131	100,0		

sp8_2_nord_st Hvilken enhet tilhører du

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Bruvoll fengsel	10	,9	4,5	4,5
	2 Gjøvik fengsel	9	,8	4,1	8,6
	3 Hamar fengsel	19	1,7	8,6	17,1
	4 Ila fengsel, forvarings- og sikringsansalt	70	6,2	31,5	48,6
	5 IIseng fengsel	14	1,2	6,3	55,0
	6 Kongsvinger fengsel	42	3,7	18,9	73,9
	7 Ullersmo fengsel	56	5,0	25,2	99,1
	8 Vestre Slidre fengsel	2	,2	,9	100,0
	Total	222	19,6	100,0	
Missing	System	909	80,4		
Total		1131	100,0		

sp8_3_s_r Hvilken enhet tilhører du

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Bastøy fengsel	25	2,2	9,7	9,7
	2 Berg fengsel	16	1,4	6,2	15,8
	3 Drammen fengsel	18	1,6	6,9	22,8
	4 Drammen overgangsbolig	7	,6	2,7	25,5
	5 Hassel fengsel	14	1,2	5,4	30,9
	6 Hof fengsel	11	1,0	4,2	35,1
	7 Horten fengsel	13	1,1	5,0	40,2
	8 Kragerø fengsel	7	,6	2,7	42,9
	9 Larvik fengsel	16	1,4	6,2	49,0
	10 Ringerike fengsel	43	3,8	16,6	65,6
	11 Sandefjord fengsel	6	,5	2,3	68,0
	12 Sem fengsel	22	1,9	8,5	76,4
	13 Skien fengsel	61	5,4	23,6	100,0
	Total	259	22,9	100,0	
Missing	System	872	77,1		
Total		1131	100,0		

sp8_5_vest Hvilken enhet tilhører du

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Bergen fengsel	118	10,4	71,5	71,5
	2 Bjørgvin fengsel	12	1,1	7,3	78,8
	3 Hustad fengsel	14	1,2	8,5	87,3
	4 Lyderhorn overgangsbolig	2	,2	1,2	88,5
	6 Vik fengsel	10	,9	6,1	94,5
	7 Ålesund fengsel	9	,8	5,5	100,0
	Total	165	14,6	100,0	
Missing	System	966	85,4		
Total		1131	100,0		

sp8_6__st Hvilken enhet tilhører du

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Arupsgate overgangsbolig	1	,1	,7	,7
	2 Bredtveit fengsel, forvarings- og sikringsanstalt	28	2,5	19,0	19,7
	3 Fredrikstad fengsel	9	,8	6,1	25,9
	4 Indre Østfold fengsel	8	,7	5,4	31,3
	5 Moss fengsel	6	,5	4,1	35,4
	6 Oslo fengsel	72	6,4	49,0	84,4
	7 Ravneberget fengsel	10	,9	6,8	91,2
	8 Sarpsborg fengsel	5	,4	3,4	94,6
	9 Sandaker overgangsbolig	8	,7	5,4	100,0
	Total	147	13,0	100,0	
Missing	System	984	87,0		
Total		1131	100,0		

sp9 Har du linjelederansvar ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 ja	249	22,0	22,0	22,0
	2 nei	882	78,0	78,0	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp10 Har du for tiden verv som

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Tillitsvalgt	192	17,0	17,0	17,0
	2 Verneombud	57	5,0	5,0	22,0
	3 Både tillitsvalgt og verneombud	21	1,9	1,9	23,9
	4 Ingen av delene	861	76,1	76,1	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp11 Oppstarten på SIF (sikkerhet i fengsel) var en samling over flere dager. Har du deltatt på denne ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 ja	797	70,5	70,5	70,5
	2 nei	334	29,5	29,5	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp12 Er du eller har du vært tilrettelegger i SIF

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Ja	108	9,5	13,3	13,3
	2 Nei	703	62,2	86,7	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp13_1 Det har vært lett å iverksette SIF i vår enhet : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	3	,3	2,8	2,8
	2 delvis uenig	12	1,1	11,1	13,9
	3 hverken enig eller uenig	8	,7	7,4	21,3
	4 delvis enig	42	3,7	38,9	60,2
	5 helt enig	43	3,8	39,8	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_2 SIF har bidratt til at ledelsen og de ansatte kommuniserer bedre rundt sikkerhet : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeid

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	4	,4	3,7	3,7
	2 delvis uenig	8	,7	7,4	11,1
	3 hverken enig eller uenig	11	1,0	10,2	21,3
	4 delvis enig	51	4,5	47,2	68,5
	5 helt enig	33	2,9	30,6	99,1
	6 vet ikke / usikker	1	,1	,9	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_3 Øverste ledelse har vist stort engasjement i hele prosessen : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	9	,8	8,3	8,3
	2 delvis uenig	9	,8	8,3	16,7
	3 hverken enig eller uenig	12	1,1	11,1	27,8
	4 delvis enig	41	3,6	38,0	65,7
	5 helt enig	36	3,2	33,3	99,1
	6 vet ikke / usikker	1	,1	,9	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_4 SIF er godt forankret hos ledelse : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	7	,6	6,5	6,5
	2 delvis uenig	11	1,0	10,2	16,7
	3 hverken enig eller uenig	17	1,5	15,7	32,4
	4 delvis enig	42	3,7	38,9	71,3
	5 helt enig	31	2,7	28,7	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_5 SIF er godt forankret hos ansatte : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	3	,3	2,8	2,8
	2 delvis uenig	7	,6	6,5	9,3
	3 hverken enig eller uenig	27	2,4	25,0	34,3
	4 delvis enig	60	5,3	55,6	89,8
	5 helt enig	11	1,0	10,2	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_6 SIF blir brukt som verktøy for planlegging av øvelser : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	7	,6	6,5	6,5
	2 delvis uenig	8	,7	7,4	13,9
	3 hverken enig eller uenig	8	,7	7,4	21,3
	4 delvis enig	44	3,9	40,7	62,0
	5 helt enig	40	3,5	37,0	99,1
	6 vet ikke / usikker	1	,1	,9	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_7 SIF brukes aktivt som metodeverktøy her ved enheten : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	10	,9	9,3	9,3
	2 delvis uenig	12	1,1	11,1	20,4
	3 hverken enig eller uenig	23	2,0	21,3	41,7
	4 delvis enig	44	3,9	40,7	82,4
	5 helt enig	18	1,6	16,7	99,1
	6 vet ikke / usikker	1	,1	,9	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_8 SIF blir brukt som verktøy for planlegging av case : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	10	,9	9,3	9,3
	2 delvis uenig	8	,7	7,4	16,7
	3 hverken enig eller uenig	11	1,0	10,2	26,9
	4 delvis enig	36	3,2	33,3	60,2
	5 helt enig	43	3,8	39,8	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_9 SIF er blitt en viktig del av ledelsens beslutningsverktøy : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	11	1,0	10,2	10,2
	2 delvis uenig	14	1,2	13,0	23,1
	3 hverken enig eller uenig	28	2,5	25,9	49,1
	4 delvis enig	37	3,3	34,3	83,3
	5 helt enig	15	1,3	13,9	97,2
	6 vet ikke / usikker	3	,3	2,8	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp13_10 SIF er blitt en del av enhetens HMS-system : På forrige spørsmål svarte du at du har hatt jobb som tilrettelegger i SIF. Nedenfor ønsker vi at du skal svare på spørsmål knyttet til gjennomføringen av SIF på ditt arbeidssted.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	8	,7	7,4	7,4
	2 delvis uenig	16	1,4	14,8	22,2
	3 hverken enig eller uenig	25	2,2	23,1	45,4
	4 delvis enig	31	2,7	28,7	74,1
	5 helt enig	24	2,1	22,2	96,3
	6 vet ikke / usikker	4	,4	3,7	100,0
	Total	108	9,5	100,0	
Missing	System	1023	90,5		
Total		1131	100,0		

sp14_1 Teoridelen på samlingen : Oppstarten på SIF var en samling over flere dager. Vi ber deg vurdere nytten av denne samlingen.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært liten/ingen nytte	17	1,5	2,1	2,1
	2 liten nytte	24	2,1	3,0	5,1
	3 noe nytte	187	16,5	23,1	28,1
	4 god nytte	407	36,0	50,2	78,3
	5 svært stor nytte	159	14,1	19,6	97,9
	6 har ikke deltatt/ ikke gjennomført på mitt arbeidssted	17	1,5	2,1	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp14_2 Øvelser på samlingen : Oppstarten på SIF var en samling over flere dager. Vi ber deg vurdere nytten av denne samlingen.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært liten/ingen nytte	21	1,9	2,6	2,6
	2 liten nytte	42	3,7	5,2	7,8
	3 noe nytte	191	16,9	23,6	31,3
	4 god nytte	363	32,1	44,8	76,1
	5 svært stor nytte	141	12,5	17,4	93,5
	6 har ikke deltatt/ ikke gjennomført på mitt arbeidssted	53	4,7	6,5	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp14_3 Samlingen - alt i alt : Oppstarten på SIF var en samling over flere dager. Vi ber deg vurdere nytten av denne samlingen.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært liten/ingen nytte	10	,9	1,2	1,2
	2 liten nytte	38	3,4	4,7	5,9
	3 noe nytte	174	15,4	21,5	27,4
	4 god nytte	396	35,0	48,8	76,2
	5 svært stor nytte	169	14,9	20,8	97,0
	6 har ikke deltatt/ ikke gjennomført på mitt arbeidssted	24	2,1	3,0	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp15_1 Var en god oppfriskning av sikkerhetskunnskap : Hvilken betydning har deltakelse i SIF hatt for deg?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	14	1,2	1,7	1,7
	2 delvis uenig	34	3,0	4,2	5,9
	3 hverken enig eller uenig	78	6,9	9,6	15,5
	4 delvis enig	223	19,7	27,5	43,0
	5 helt enig	448	39,6	55,2	98,3
	6 vet ikke / usikker	14	1,2	1,7	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp15_2 Lite nytt for meg : Hvilken betydning har deltakelse i SIF hatt for deg?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	137	12,1	16,9	16,9
	2 delvis uenig	231	20,4	28,5	45,4
	3 hverken enig eller uenig	154	13,6	19,0	64,4
	4 delvis enig	215	19,0	26,5	90,9
	5 helt enig	60	5,3	7,4	98,3
	6 vet ikke / usikker	14	1,2	1,7	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp15_3 Gav meg et faglig løft : Hvilken betydning har deltakelse i SIF hatt for deg?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	33	2,9	4,1	4,1
	2 delvis uenig	64	5,7	7,9	12,0
	3 hverken enig eller uenig	159	14,1	19,6	31,6
	4 delvis enig	321	28,4	39,6	71,1
	5 helt enig	221	19,5	27,3	98,4
	6 vet ikke / usikker	13	1,1	1,6	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp15_4 Bra at alle yrkesgrupper deltok : Hvilken betydning har deltakelse i SIF hatt for deg?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	8	,7	1,0	1,0
	2 delvis uenig	5	,4	,6	1,6
	3 hverken enig eller uenig	30	2,7	3,7	5,3
	4 delvis enig	53	4,7	6,5	11,8
	5 helt enig	697	61,6	85,9	97,8
	6 vet ikke / usikker	18	1,6	2,2	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp15_5 Utvidet min forståelse om hva sikkerhet innebærer : Hvilken betydning har deltakelse i SIF hatt for deg?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 helt uenig	38	3,4	4,7	4,7
	2 delvis uenig	57	5,0	7,0	11,7
	3 hverken enig eller uenig	124	11,0	15,3	27,0
	4 delvis enig	290	25,6	35,8	62,8
	5 helt enig	286	25,3	35,3	98,0
	6 vet ikke / usikker	16	1,4	2,0	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp16_1 Oppfriskningskurs i SIF : Arbeid med sikkerhet kan foregå på mange måter. Har du deltatt på følgende aktiviteter i løpet av det siste året?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Ikke i det hele tatt	361	31,9	44,5	44,5
	2 En eller få ganger i løpet av hver år	304	26,9	37,5	82,0
	3 Omtrent annen hver måned	24	2,1	3,0	85,0
	4 Omtrent hver måned	12	1,1	1,5	86,4
	5 Omtrent hver uke eller oftere	4	,4	,5	86,9
	6 Vet ikke	21	1,9	2,6	89,5
	7 Ikke gjennomført	85	7,5	10,5	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp16_2 Øvelser med utgangspunkt i lokale case : Arbeid med sikkerhet kan foregå på mange måter. Har du deltatt på følgende aktiviteter i løpet av det siste året?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Ikke i det hele tatt	319	28,2	39,3	39,3
	2 En eller få ganger i løpet av hver år	232	20,5	28,6	67,9
	3 Omtrent annen hver måned	67	5,9	8,3	76,2
	4 Omtrent hver måned	78	6,9	9,6	85,8
	5 Omtrent hver uke eller oftere	29	2,6	3,6	89,4
	6 Vet ikke	13	1,1	1,6	91,0
	7 Ikke gjennomført	73	6,5	9,0	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp16_3 Andre sikkerhetsøvelser : Arbeid med sikkerhet kan foregå på mange måter. Har du deltatt på følgende aktiviteter i løpet av det siste året?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Ikke i det hele tatt	258	22,8	31,8	31,8
	2 En eller få ganger i løpet av hver år	321	28,4	39,6	71,4
	3 Omtrent annen hver måned	72	6,4	8,9	80,3
	4 Omtrent hver måned	65	5,7	8,0	88,3
	5 Omtrent hver uke eller oftere	19	1,7	2,3	90,6
	6 Vet ikke	13	1,1	1,6	92,2
	7 Ikke gjennomført	63	5,6	7,8	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_1 SIF har bidratt til å heve sikkerheten hvor jeg jobber : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	43	3,8	5,3	5,3
	2 delvis uenig	71	6,3	8,8	14,1
	3 Hverken enig eller uenig	140	12,4	17,3	31,3
	4 delvis enig	348	30,8	42,9	74,2
	5 Helt enig	173	15,3	21,3	95,6
	6 Vet ikke / usikker	36	3,2	4,4	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_2 SIF har bidratt til å redusere uønskede hendelser som f.eks konflikt mellom ansatte og straffedømte : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene ned

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	53	4,7	6,5	6,5
	2 delvis uenig	93	8,2	11,5	18,0
	3 Hverken enig eller uenig	278	24,6	34,3	52,3
	4 delvis enig	238	21,0	29,3	81,6
	5 Helt enig	65	5,7	8,0	89,6
	6 Vet ikke / usikker	84	7,4	10,4	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_3 SIF har ikke endret min måte å jobbe på : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	62	5,5	7,6	7,6
	2 delvis uenig	215	19,0	26,5	34,2
	3 Hverken enig eller uenig	168	14,9	20,7	54,9
	4 delvis enig	225	19,9	27,7	82,6
	5 Helt enig	123	10,9	15,2	97,8
	6 Vet ikke / usikker	18	1,6	2,2	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_4 SIF har ikke ført til bedre dynamisk sikkerhet : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	92	8,1	11,3	11,3
	2 delvis uenig	224	19,8	27,6	39,0
	3 Hverken enig eller uenig	206	18,2	25,4	64,4
	4 delvis enig	169	14,9	20,8	85,2
	5 Helt enig	75	6,6	9,2	94,5
	6 Vet ikke / usikker	45	4,0	5,5	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_5 SIF har ført til bedre statisk sikkerhet : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	78	6,9	9,6	9,6
	2 delvis uenig	109	9,6	13,4	23,1
	3 Hverken enig eller uenig	214	18,9	26,4	49,4
	4 delvis enig	263	23,3	32,4	81,9
	5 Helt enig	90	8,0	11,1	93,0
	6 Vet ikke / usikker	57	5,0	7,0	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_6 SIF har ført til en bedre koordinering av sikkerhetsoppgaver på min avdeling : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	84	7,4	10,4	10,4
	2 delvis uenig	110	9,7	13,6	23,9
	3 Hverken enig eller uenig	251	22,2	30,9	54,9
	4 delvis enig	233	20,6	28,7	83,6
	5 Helt enig	77	6,8	9,5	93,1
	6 Vet ikke / usikker	56	5,0	6,9	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_7 SIF har ført til en økt forståelse mellom yrkesgrupper på min arbeidsplass : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	42	3,7	5,2	5,2
	2 delvis uenig	74	6,5	9,1	14,3
	3 Hverken enig eller uenig	151	13,4	18,6	32,9
	4 delvis enig	330	29,2	40,7	73,6
	5 Helt enig	179	15,8	22,1	95,7
	6 Vet ikke / usikker	35	3,1	4,3	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_8 SIF har ført til bedre organisatorisk sikkerhet : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	74	6,5	9,1	9,1
	2 delvis uenig	89	7,9	11,0	20,1
	3 Hverken enig eller uenig	224	19,8	27,6	47,7
	4 delvis enig	275	24,3	33,9	81,6
	5 Helt enig	92	8,1	11,3	93,0
	6 Vet ikke / usikker	57	5,0	7,0	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_9 SIF har ført til at jeg melder oftere avvik : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	162	14,3	20,0	20,0
	2 delvis uenig	135	11,9	16,6	36,6
	3 Hverken enig eller uenig	237	21,0	29,2	65,8
	4 delvis enig	172	15,2	21,2	87,1
	5 Helt enig	83	7,3	10,2	97,3
	6 Vet ikke / usikker	22	1,9	2,7	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_10 SIF har ført til nye måter å tenke sikkerhet på : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	56	5,0	6,9	6,9
	2 delvis uenig	71	6,3	8,8	15,7
	3 Hverken enig eller uenig	168	14,9	20,7	36,4
	4 delvis enig	348	30,8	42,9	79,3
	5 Helt enig	149	13,2	18,4	97,7
	6 Vet ikke / usikker	19	1,7	2,3	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_11 SIF samlinger er et godt redskap til å jobbe med bedring av sikkerhet : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	14	1,2	1,7	1,7
	2 delvis uenig	16	1,4	2,0	3,7
	3 Hverken enig eller uenig	95	8,4	11,7	15,4
	4 delvis enig	243	21,5	30,0	45,4
	5 Helt enig	429	37,9	52,9	98,3
	6 Vet ikke / usikker	14	1,2	1,7	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp17_12 SIF har ikke bidratt til å bedre sikkerhetskulturen på min arbeidsplass : Sikkerhet er en del av hverdagen for alle som jobber i fengsel. Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene nedenfor.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	178	15,7	21,9	21,9
	2 delvis uenig	201	17,8	24,8	46,7
	3 Hverken enig eller uenig	159	14,1	19,6	66,3
	4 delvis enig	149	13,2	18,4	84,7
	5 Helt enig	87	7,7	10,7	95,4
	6 Vet ikke / usikker	37	3,3	4,6	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp18_1 Økt oppmerksomhet på risiko i jobben. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært lite eller ikke i det hele tatt	73	6,5	9,0	9,0
	2 nokså lite	121	10,7	14,9	23,9
	3 noe/ en del	303	26,8	37,4	61,3
	4 nokså mye	226	20,0	27,9	89,1
	5 svært mye	72	6,4	8,9	98,0
	6 vet ikke / usikker	16	1,4	2,0	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp18_2 økt bevissthet på å utføre løpende risikovurderinger. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært lite eller ikke i det hele tatt	65	5,7	8,0	8,0
	2 nokså lite	123	10,9	15,2	23,2
	3 noe/ en del	312	27,6	38,5	61,7
	4 nokså mye	228	20,2	28,1	89,8
	5 svært mye	59	5,2	7,3	97,0
	6 vet ikke / usikker	24	2,1	3,0	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp18_3 Økt etterlevelser av sikkerhetsprosedyrer. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært lite eller ikke i det hele tatt	65	5,7	8,0	8,0
	2 nokså lite	148	13,1	18,2	26,3
	3 noe/ en del	290	25,6	35,8	62,0
	4 nokså mye	214	18,9	26,4	88,4
	5 svært mye	62	5,5	7,6	96,1
	6 vet ikke / usikker	32	2,8	3,9	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp18_4 Mer åpen dialog om risikoforhold. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært lite eller ikke i det hele tatt	67	5,9	8,3	8,3
	2 nokså lite	108	9,5	13,3	21,6
	3 noe/ en del	272	24,0	33,5	55,1
	4 nokså mye	243	21,5	30,0	85,1
	5 svært mye	97	8,6	12,0	97,0
	6 vet ikke / usikker	24	2,1	3,0	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp18_5 Tar oftere egne initiativ for å bedre sikkerheten. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært lite eller ikke i det hele tatt	60	5,3	7,4	7,4
	2 nokså lite	133	11,8	16,4	23,8
	3 noe/ en del	333	29,4	41,1	64,9
	4 nokså mye	183	16,2	22,6	87,4
	5 svært mye	75	6,6	9,2	96,7
	6 vet ikke / usikker	27	2,4	3,3	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp18_6 Ta opp sikkerhetsspørsmål i møtefora. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært lite eller ikke i det hele tatt	77	6,8	9,5	9,5
	2 nokså lite	133	11,8	16,4	25,9
	3 noe/ en del	282	24,9	34,8	60,7
	4 nokså mye	198	17,5	24,4	85,1
	5 svært mye	99	8,8	12,2	97,3
	6 vet ikke / usikker	22	1,9	2,7	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp18_7 Jeg tar i større grad kontakt dersom jeg ser at andre ikke jobber sikkert. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært lite eller ikke i det hele tatt	72	6,4	8,9	8,9
	2 nokså lite	174	15,4	21,5	30,3
	3 noe/ en del	297	26,3	36,6	67,0
	4 nokså mye	185	16,4	22,8	89,8
	5 svært mye	57	5,0	7,0	96,8
	6 vet ikke / usikker	26	2,3	3,2	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp18_8 Mindre aksept for små avvik. I hvilken grad opplever du at din deltaking i SIF aktiviteter har endret din egen sikkerhetsatferd ?

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært lite eller ikke i det hele tatt	80	7,1	9,9	9,9
	2 nokså lite	176	15,6	21,7	31,6
	3 noe/ en del	306	27,1	37,7	69,3
	4 nokså mye	155	13,7	19,1	88,4
	5 svært mye	35	3,1	4,3	92,7
	6 vet ikke / usikker	59	5,2	7,3	100,0
	Total	811	71,7	100,0	
Missing	System	320	28,3		
Total		1131	100,0		

sp19_1 Jeg ber mine kollegaer endre måten de jobber på dersom jeg mener det er nødvendig : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	26	2,3	2,3	2,3
	2 Delvis uenig	60	5,3	5,3	7,6
	3 Hverken enig eller uenig	153	13,5	13,5	21,1
	4 Delvis enig	540	47,7	47,7	68,9
	5 Helt enig	334	29,5	29,5	98,4
	6 vet ikke/ usikker	18	1,6	1,6	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_2 Bemanning er tilstrekkelig til at sikkerhet ivaretas på en god måte : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	324	28,6	28,6	28,6
	2 Delvis uenig	322	28,5	28,5	57,1
	3 Hverken enig eller uenig	103	9,1	9,1	66,2
	4 Delvis enig	212	18,7	18,7	85,0
	5 Helt enig	146	12,9	12,9	97,9
	6 vet ikke/ usikker	24	2,1	2,1	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_3 Jeg vet alltid hvem i organisasjonen jeg skal rapportere til : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	37	3,3	3,3	3,3
	2 Delvis uenig	97	8,6	8,6	11,8
	3 Hverken enig eller uenig	83	7,3	7,3	19,2
	4 Delvis enig	302	26,7	26,7	45,9
	5 Helt enig	607	53,7	53,7	99,6
	6 vet ikke/ usikker	5	,4	,4	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_4 Stort tidspress fører til at jeg av og til må bryte sikkerhetsregler : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	240	21,2	21,2	21,2
	2 Delvis uenig	206	18,2	18,2	39,4
	3 Hverken enig eller uenig	166	14,7	14,7	54,1
	4 Delvis enig	351	31,0	31,0	85,1
	5 Helt enig	156	13,8	13,8	98,9
	6 vet ikke/ usikker	12	1,1	1,1	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_5 Jeg har fått tilstrekkelig sikkerhetsopplæring : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	71	6,3	6,3	6,3
	2 Delvis uenig	186	16,4	16,4	22,7
	3 Hverken enig eller uenig	166	14,7	14,7	37,4
	4 Delvis enig	412	36,4	36,4	73,8
	5 Helt enig	284	25,1	25,1	98,9
	6 vet ikke/ usikker	12	1,1	1,1	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_6 'Jeg melder alltid i fra om avvik, selv de mindre alvorlige' : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	78	6,9	6,9	6,9
	2 Delvis uenig	258	22,8	22,8	29,7
	3 Hverken enig eller uenig	241	21,3	21,3	51,0
	4 Delvis enig	371	32,8	32,8	83,8
	5 Helt enig	165	14,6	14,6	98,4
	6 vet ikke/ usikker	18	1,6	1,6	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_7 Min nærmeste leder er engasjert i sikkerhetsarbeidet : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	53	4,7	4,7	4,7
	2 Delvis uenig	111	9,8	9,8	14,5
	3 Hverken enig eller uenig	169	14,9	14,9	29,4
	4 Delvis enig	336	29,7	29,7	59,2
	5 Helt enig	434	38,4	38,4	97,5
	6 vet ikke/ usikker	28	2,5	2,5	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_8 Mine kollegaer er svært opptatt av sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	19	1,7	1,7	1,7
	2 Delvis uenig	108	9,5	9,5	11,2
	3 Hverken enig eller uenig	203	17,9	17,9	29,2
	4 Delvis enig	478	42,3	42,3	71,4
	5 Helt enig	312	27,6	27,6	99,0
	6 vet ikke/ usikker	11	1,0	1,0	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_9 Vi diskuterer sikkerhet mer nå enn før på min arbeidsplass : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	74	6,5	6,5	6,5
	2 Delvis uenig	113	10,0	10,0	16,5
	3 Hverken enig eller uenig	321	28,4	28,4	44,9
	4 Delvis enig	316	27,9	27,9	72,9
	5 Helt enig	246	21,8	21,8	94,6
	6 vet ikke/ usikker	61	5,4	5,4	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_10 Jeg kan påvirke sikkerhetsforholdene på min arbeidsplass : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	30	2,7	2,7	2,7
	2 Delvis uenig	77	6,8	6,8	9,5
	3 Hverken enig eller uenig	121	10,7	10,7	20,2
	4 Delvis enig	393	34,7	34,7	54,9
	5 Helt enig	490	43,3	43,3	98,2
	6 vet ikke/ usikker	20	1,8	1,8	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_11 Jeg har fått for liten opplæring i vårt avvikssystem : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	145	12,8	12,8	12,8
	2 Delvis uenig	213	18,8	18,8	31,7
	3 Hverken enig eller uenig	260	23,0	23,0	54,6
	4 Delvis enig	331	29,3	29,3	83,9
	5 Helt enig	154	13,6	13,6	97,5
	6 vet ikke/ usikker	28	2,5	2,5	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp19_12 Alt i alt synes jeg sikkerheten hvor jeg jobber er god : Basert på dine erfaringer fra din arbeidsplass, angi hvor enig/uenig du er i utsagnene.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	64	5,7	5,7	5,7
	2 Delvis uenig	172	15,2	15,2	20,9
	3 Hverken enig eller uenig	170	15,0	15,0	35,9
	4 Delvis enig	469	41,5	41,5	77,4
	5 Helt enig	247	21,8	21,8	99,2
	6 vet ikke/ usikker	9	,8	,8	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp20_1 Jeg er mer tilbakeholden med å si i fra til lederne enn til kollegaer : Nedenfor er noen påstander som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	406	35,9	35,9	35,9
	2 Delvis uenig	255	22,5	22,5	58,4
	3 Hverken enig eller uenig	154	13,6	13,6	72,1
	4 Delvis enig	249	22,0	22,0	94,1
	5 Helt enig	58	5,1	5,1	99,2
	6 vet ikke / usikker	9	,8	,8	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp20_2 Jeg er redd for negative konsekvenser fra kollegaer om å si i fra om sikkerhetsavvik : Nedenfor er noen påstander som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	508	44,9	44,9	44,9
	2 Delvis uenig	310	27,4	27,4	72,3
	3 Hverken enig eller uenig	140	12,4	12,4	84,7
	4 Delvis enig	124	11,0	11,0	95,7
	5 Helt enig	37	3,3	3,3	98,9
	6 vet ikke / usikker	12	1,1	1,1	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp20_3 Jeg er redd for å bli utsatt for trusler/utagerende atferd fra straffedømte : Nedenfor er noen påstander som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	585	51,7	51,7	51,7
	2 Delvis uenig	286	25,3	25,3	77,0
	3 Hverken enig eller uenig	136	12,0	12,0	89,0
	4 Delvis enig	78	6,9	6,9	95,9
	5 Helt enig	35	3,1	3,1	99,0
	6 vet ikke / usikker	11	1,0	1,0	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp20_4 Det mangler klare skriftlige melderutiner for avvik på sikkerhet Nedenfor er noen påstander som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	271	24,0	24,0	24,0
	2 Delvis uenig	220	19,5	19,5	43,4
	3 Hverken enig eller uenig	235	20,8	20,8	64,2
	4 Delvis enig	248	21,9	21,9	86,1
	5 Helt enig	96	8,5	8,5	94,6
	6 vet ikke / usikker	61	5,4	5,4	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp20_5 'Det hjelper ikke å melde avvik, det skjer ingen endring' : Nedenfor er noen påstander som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	225	19,9	19,9	19,9
	2 Delvis uenig	245	21,7	21,7	41,6
	3 Hverken enig eller uenig	252	22,3	22,3	63,8
	4 Delvis enig	246	21,8	21,8	85,6
	5 Helt enig	110	9,7	9,7	95,3
	6 vet ikke / usikker	53	4,7	4,7	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp20_6 Jeg sier ikke fra om alvorlige sikkerhetsbrudd som kan få negative konsekvenser for kollegaer : Nedenfor er noen påstander som kan være til hinder for å si i fra om forhold som gjelder sikkerhet.

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 Helt uenig	692	61,2	61,2	61,2
	2 Delvis uenig	230	20,3	20,3	81,5
	3 Hverken enig eller uenig	117	10,3	10,3	91,9
	4 Delvis enig	49	4,3	4,3	96,2
	5 Helt enig	26	2,3	2,3	98,5
	6 vet ikke / usikker	17	1,5	1,5	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp21_1 'Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra dine arbeidskolleger' : Sosialt samspill

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	12	1,1	1,1	1,1
	2 nokså sjelden	37	3,3	3,3	4,3
	3 av og til	149	13,2	13,2	17,5
	4 nokså ofte	375	33,2	33,2	50,7
	5 meget ofte eller alltid	558	49,3	49,3	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp21_2 'Om du trenger det, kan du få støtte og hjelp i ditt arbeid fra nærmeste sjef' : Sosialt samspill

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	34	3,0	3,0	3,0
	2 nokså sjelden	81	7,2	7,2	10,2
	3 av og til	224	19,8	19,8	30,0
	4 nokså ofte	333	29,4	29,4	59,4
	5 meget ofte eller alltid	459	40,6	40,6	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp21_3 'Om du trenger det, er dine arbeidskollegaer villige til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet' : Sosialt samspill

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	11	1,0	1,0	1,0
	2 nokså sjelden	29	2,6	2,6	3,5
	3 av og til	155	13,7	13,7	17,2
	4 nokså ofte	371	32,8	32,8	50,0
	5 meget ofte eller alltid	565	50,0	50,0	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp21_4 'Om du trenger det, er din nærmeste sjef villig til å lytte til deg når du har problemer i arbeidet' : Sosialt samspill

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	27	2,4	2,4	2,4
	2 nokså sjelden	60	5,3	5,3	7,7
	3 av og til	183	16,2	16,2	23,9
	4 nokså ofte	314	27,8	27,8	51,6
	5 meget ofte eller alltid	547	48,4	48,4	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp21_5 Blir dine arbeidsresultater verdsatt av din nærmeste sjef : Sosialt samspill

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	67	5,9	5,9	5,9
	2 nokså sjelden	91	8,0	8,0	14,0
	3 av og til	250	22,1	22,1	36,1
	4 nokså ofte	355	31,4	31,4	67,5
	5 meget ofte eller alltid	368	32,5	32,5	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp22_1 i min avdeling får vi være med på å bestemme hvilke krav som skal settes til en god jobb : Medvirkning

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært uenig	47	4,2	4,2	4,2
	2 nokså uenig	112	9,9	9,9	14,1
	3 hverken enig eller ueig	228	20,2	20,2	34,2
	4 nokså enig	468	41,4	41,4	75,6
	5 svært enig	276	24,4	24,4	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp22_2 i min avdeling har vi ofte anledning til å påvirke mål eller handlinger : Medvirkning

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært uenig	62	5,5	5,5	5,5
	2 nokså uenig	109	9,6	9,6	15,1
	3 hverken enig eller ueig	237	21,0	21,0	36,1
	4 nokså enig	447	39,5	39,5	75,6
	5 svært enig	276	24,4	24,4	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp22_3 alle ansatte i min avdeling er involverte i viktige beslutninger som angår dem : Medvirkning

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 svært uenig	74	6,5	6,5	6,5
	2 nokså uenig	167	14,8	14,8	21,3
	3 hverken enig eller ueig	271	24,0	24,0	45,3
	4 nokså enig	420	37,1	37,1	82,4
	5 svært enig	199	17,6	17,6	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp23_1 Tar de ansatte selv initiativ på ditt arbeidssted : Innovasjonsklima

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	12	1,1	1,1	1,1
	2 nokså sjelden	61	5,4	5,4	6,5
	3 av og til	318	28,1	28,1	34,6
	4 nokså ofte	528	46,7	46,7	81,3
	5 meget ofte eller alltid	212	18,7	18,7	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp23_2 Blir de ansatte oppmuntret til å tenke ut måter for å gjøre tingene bedre på ditt arbeidssted : Innovasjonsklima

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	48	4,2	4,2	4,2
	2 nokså sjelden	133	11,8	11,8	16,0
	3 av og til	339	30,0	30,0	46,0
	4 nokså ofte	401	35,5	35,5	81,4
	5 meget ofte eller alltid	210	18,6	18,6	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp23_3 Er det god nok kommunikasjon på ditt arbeidssted : Innovasjonsklima

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	65	5,7	5,7	5,7
	2 nokså sjelden	148	13,1	13,1	18,8
	3 av og til	329	29,1	29,1	47,9
	4 nokså ofte	425	37,6	37,6	85,5
	5 meget ofte eller alltid	164	14,5	14,5	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp24_1 Oppmunter din nærmeste sjef deg til å delta i viktige avgjørelser : Ledelse

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	91	8,0	8,0	8,0
	2 nokså sjelden	163	14,4	14,4	22,5
	3 av og til	302	26,7	26,7	49,2
	4 nokså ofte	353	31,2	31,2	80,4
	5 meget ofte eller alltid	222	19,6	19,6	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp24_2 Oppmuntrer din nærmeste sjef deg til å si i fra når du har en annen mening : Ledelse

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	113	10,0	10,0	10,0
	2 nokså sjelden	167	14,8	14,8	24,8
	3 av og til	293	25,9	25,9	50,7
	4 nokså ofte	323	28,6	28,6	79,2
	5 meget ofte eller alltid	235	20,8	20,8	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

sp24_3 Hjelper din nærmeste sjef deg med å utvikle dine ferdigheter : Ledelse

		Antall	Prosent	Korrigert prosent	Kumulativ prosent
Valid	1 meget sjelden eller aldri	155	13,7	13,7	13,7
	2 nokså sjelden	234	20,7	20,7	34,4
	3 av og til	311	27,5	27,5	61,9
	4 nokså ofte	257	22,7	22,7	84,6
	5 meget ofte eller alltid	174	15,4	15,4	100,0
	Total	1131	100,0	100,0	

Tabell 26. Endring av egen sikkerhetsatferd som følge av deltaking i SIK. Prosentandel som svarer *nokså eller svært mye*. Yrkesgrupper

O=Oppmerksomhet, I=Initiativ

	Fengsels- leder	Inspektør	Første- betjent	Betjent	Driftsleder og Underverksmester	Verks- betjent	Eksternt personell	Andre ansatte	Total
	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent	Prosent
O Økt oppmerksomhet på risiko i jobben	61	50	63	54	50	55	57	63	57
O Økt bevissthet på å utføre løpende risikovurderinger	70	55	70	54	54	49	50	43	55
O Økt etterlevelse av sikkerhetsprosedyrer	78	55	63	49	69	45	50	47	53
O Mer åpen dialog om risikoforhold	87	85	80	57	81	60	57	64	65
Gjennomsnitt "Oppmerksomhet"	3,7	3,2	3,2	3,0*	3,3	3,0*	3,2	3,1	3,1
I Tar oftere egne initiativ for å bedre sikkerheten	65	70	57	51	54	43	29	33	49
I Tar opp sikkerhetsspørsmål i møtefora	87	80	71	55	54	53	14	44	57
I Tar i større grad kontakt dersom jeg ser at andre ikke jobber sikkert	65	75	67	39	46	36	21	45	46
I Mindre aksept for små avvik	57	35	50	34	38	28	21	33	36
Gjennomsnitt "Initiativ"	3,9	3,6	3,2	3,0	3,4	3,0	2,8	2,9	3,1
Tallet på personer	25	27	102	386**	34	74**	21**	131***	797

*) Signifikant forskjell fra fengselsleder. **) Signifikant forskjell fra fengselsleder. ***) Signifikant forskjell fra fengselsleder, inspektør og førstebetjent.

Referanser

Dallner M, ELo AL, Francesco G, Hottinen V, Knardahl S, Lindstrøm K, Skogstad A & Ørhede E 2000, Validation of the General Nordic Questionnaire (QPSNordic) for psychological and social factors at work Nordic Council of Ministers, Copenhagen.

de Vaus D. A. (2002). Analyzing Social Science Data. SAGE publications.

Dye D. (1996). Organizational assessment survey. US Office of Personell Management. Washington.

Fitz-Gibbon, C. T. & L. L. Morris (1987). How to Design a Program Evaluation. SAGE publications.

Olsen, E. og T-O. Nævestad (2006). Kultur og atferd som tilnærming for å bedre sikkerheten: En evaluering av Kollegaprogrammet. Rapport IRIS – 2006/221.

Tharaldsen et al (2007). A longitudinal study of safety climate on the Norwegian Continental Shelf. Innlegg på 3dje internasjonale konferanse på working-on-safety 2006, Nederland.

Lie Andersen, C. (2006) Hvilke faktorer påvirker sikkerhetsatferd? Masteroppgave, Det samfunnsvitenskapelige fakultet, Universitetet i Stavanger.

Lie, T. (2001). Status for helse-, miljø- og sikkerhetsarbeide i energibedrifter. Rapport RF – 2001/283.

Guldenmund F. W. (2000). The nature of safety culture: a reveiw of theory and research. Safety Science 34 (2000) 215-257.

Hovden, J., T. Lie og J. E. Karlsen (2007). A study of occupational health and safety management in the Norwegian oil and gas industry. Submitted to Safety Science 2007.