

Psykiske belastningsreaktioner og forebyggende indsatser

Opfølgning for ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland



*Psykiske belastningsreaktioner og forebyggende indsatser
– Opfølgning for ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland*

© VIVE og forfatterne, 2022

e-ISBN: 978-87-7582-096-2

Forsidefoto: Christine Hyldal/Kalaallit Nunaata Radioa/VIVE

Projekt: 302263

Finansiering: Kriminalforsorgen i Grønland

VIVE

Det Nationale Forsknings- og Analysecenter for Velfærd

Herluf Trolles Gade 11

1052 København K

www.vive.dk

VIVEs publikationer kan frit citeres med tydelig kildeangivelse.



Forord

Denne undersøgelse er en opfølgning på den første kortlægning af psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte i Kriminalforsorg og Politi i Grønland, Færøerne og Danmark fra 2020 (Larsen et al., 2020). De seneste år er der sket en række ændringer i Kriminalforsorgen i Grønland, og derfor er formålet med undersøgelsen at give et opdateret billede af forekomsten af psykiske belastningsreaktioner samt erfaringer med forebyggende indsatser og støttetilbud.

Undersøgelsen er gennemført og rapporten udarbejdet af seniorforsker Britt Østergaard Larsen, senioranalytiker Helle Hansen og analytiker Maliina Grønvold Olsen.

Vi vil gerne takke alle i Kriminalforsorgen i Grønland, der har bidraget til gennemførelsen af undersøgelsen. Vi takker også følgegruppen til projektet for deres faglige input samt de to eksterne reviewere, som har bidraget konstruktivt til kvalitetssikring af rapporten. Det har været vigtigt, at spørgeskema og afsnittet 'Hovedresultater og konklusion' foreligger i grønlandsk oversættelse, hvilket Kriminalforsorgen i Grønland har været behjælpelig med.

Undersøgelsen er igangsat og finansieret af Kriminalforsorgen i Grønland.

Kræn Blume Jensen

Forsknings- og analysechef for VIVE Social



Indholdsfortegnelse

Hovedresultater og konklusion	5
-------------------------------	---

Angusat pingaarnerit inerniliinerlu	11
-------------------------------------	----

1	Indledning	18
1.1	Undersøgelsens formål	18
1.2	Viden om psykiske belastningsreaktioner	19
1.3	Introduktion til Kriminalforsorgen i Grønland	21
1.4	Metodebeskrivelse	24

2	Psykiske belastningsreaktioner	28
2.1	Oplevelser med psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte	29

3	Belastende arbejdsforhold	32
3.1	Voldsomme arbejdsrelaterede hændelser	32
3.2	Øvrige arbejdsforhold	39

4	Forebyggende indsatser og støttetilbud	43
4.1	Forebyggende indsatser efter voldsomme hændelser	43
4.2	Støttetilbud	47

Litteratur	55
------------	----

Bilag 1 Supplerende tabeller	58
------------------------------	----

Hovedresultater og konklusion

Denne undersøgelse er en opfølgning på den første kortlægning af psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte i Kriminalforsorg og Politi i Grønland, Færøerne og Danmark fra 2020 (Larsen et al., 2020). Der er de seneste år sket en udvikling i Kriminalforsorgen i Grønland, hvor det i højere grad er lykkedes at rekruttere og fastholde uddannede medarbejdere, mens gruppen af ufaglærte og ansatte under uddannelse er mindsket. Derudover er der iværksat indsatser for at øge trykningen og forebygge voldsomme hændelser i anstalterne, efteruddanne ledere samt sikre iværksættelse af beredskab efter voldsomme hændelser. På den baggrund var der et ønske om en opfølgning på den første undersøgelse. Denne rapport giver et opdateret billede af omfanget af psykiske belastningsreaktioner blandt medarbejdere i Kriminalforsorgen i Grønland og beskriver de ansattes erfaringer med forebyggende indsatser og støttetilbud i de grønlandske anstalter.

Datagrundlaget for undersøgelsen består af en spørgeskemaundersøgelse gennemført i foråret 2022 blandt alle 97 uniformerede ansatte (anstaltsbetjente, overanstaltsbetjente, vagtmestre, overvagtimestre, afdelings- og anstaltsledere) i Kriminalforsorgen i Grønland, hvor svarprocenten er 68. Dernæst er der gennemført 9 interview med udvalgte anstaltsbetjente, vagtmestre og ledere fra alle 6 anstalter i henholdsvis Aasiaat, Ilulissat, Nuuk, Qaqortoq, Sisimiut og Tasiilaq. I det følgende beskrives rapportens hovedresultater og konklusion.

Voldsomme hændelser

61 % af de ansatte har oplevet mindst en hændelse i det seneste år, som har påvirket dem voldsomt følelsesmæssigt.

43 % har tidligere oplevet hændelser i forbindelse med arbejdet i Kriminalforsorgen, som stadig påvirker dem psykisk.

Voldsomme hændelser på job

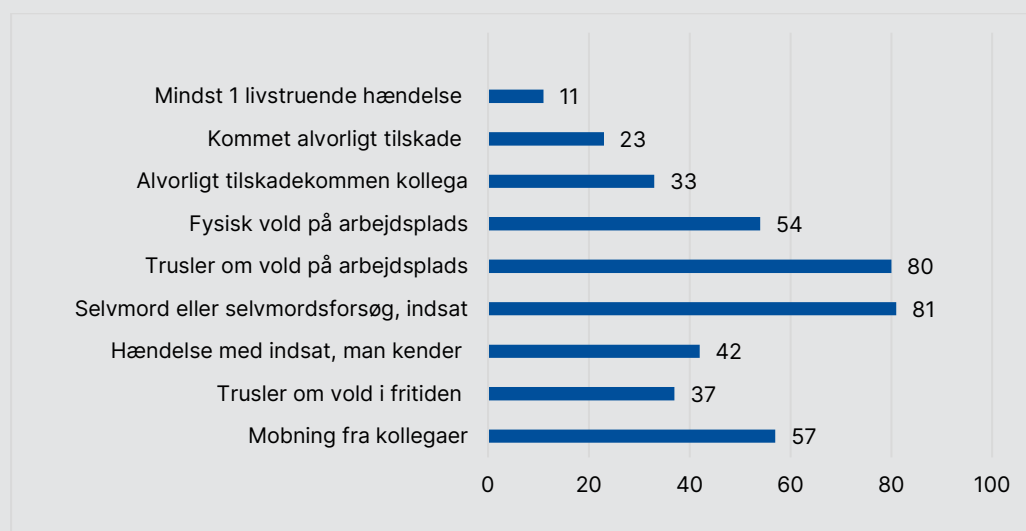
Ansatte i fængsler og anstalter er blandt de jobgrupper, som har en høj eksponering for voldsomme arbejdsrelaterede hændelser. Mange ansatte oplever eksempelvis vold og trusler fra indsatte (i arbejdstid eller fritid) eller selvmordsforsøg blandt indsatte. De voldsomme hændelser, som ansatte eksponeres for, kan være psykisk belastende og potentielt traumatiserende.

I spørgeskemaundersøgelsen i 2022 har vi undersøgt, hvor mange af de ansatte der har oplevet forskellige voldsomme hændelser i løbet af deres ansættelse i Kriminalforsorgen. Der indgår

både spørgsmål til voldsomme hændelser med tilskadekomst¹ hos ansatte eller indsatte, vold, trusler og chikane fra indsatte samt mobning og uønsket seksuel opmærksomhed fra kollegaer.

Udvalgte resultater er gengivet i figuren nedenfor. Her fremgår det, at 11 % af de adspurgte har stået i situationer, hvor de har oplevet, at deres liv har været i fare, og mange har oplevet episoder på arbejdet, hvor de selv eller kollegaer er kommet alvorligt til skade (23 % hhv. 33 %). 54 % af de adspurgte har været udsat for fysisk vold i løbet af deres tid i Kriminalforsorgen, 80 % har oplevet trusler om vold i arbejdstiden, og 37 % har været udsat for trusler om vold i fritiden relateret til deres arbejde.

Figur: Ansatte, som har oplevet voldsom hændelse mindst 1 gang i løbet af deres ansættelse i Kriminalforsorgen i Grønland (procent)



Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Fald i psykiske belastningsreaktioner siden 2020

I spørgeskemaundersøgelsen har vi målt psykiske belastningsreaktioner ved hjælp af validerede skalaer, der indeholder en række spørgsmål til de symptomer, som indgår i diagnosekriterierne for henholdsvis PTSD, depression og angst. I oversigten nedenfor ses resultaterne for de 60 anstaltsbetjente, vagtmestre og anstaltsledere i Grønland, der deltog i undersøgelsen i foråret 2022:

¹ Spørgsmål til alvorlig tilskadekomst (og livstruende hændelse) hos ansatte inkluderer alle typer af hændelser i forbindelse med arbejdet i Kriminalforsorgen. Det vil sige både episoder, hvor indsatte med fortsat påfører skade, episoder, hvor der ved et uheld sker uforståelig skade (fx ved magtanvendelser), og arbejdsulykker uden indsatte tilstede (fx faldulykker).

Psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte i 2022

- > 11,5 % opfylder diagnosekriterierne for PTSD
- > 8,3 % opfylder diagnosekriterierne for henholdsvis depression eller angst
- > 20,0 % oplever ofte eller hele tiden at være stresset.

Der er sket et betydeligt fald i andelen af ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland med symptomer på psykiske belastningsreaktioner, siden det første gang blev målt. I 2020 var det omkring hver femte af de ansatte, som deltog i undersøgelsen, der havde symptomer på psykiske belastningsreaktioner (PTSD, depression og angst), og hver tredje ansat oplevede hele tiden eller ofte at være stresset (Larsen et al., 2020). På det tidspunkt var psykiske belastningsreaktioner mere udbredt blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland end i Danmark. Med de nye opgørelser for ansatte i Grønland ligger tallene på samme niveau som blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Danmark i 2020 (Larsen et al., 2020).

Siden 2020 er der sket en række ændringer i Kriminalforsorgen i Grønland, der kan bidrage til forklaring af denne udvikling. På tidspunktet for den første undersøgelse var der 20-25 ubesatte stillinger til anstaltsbetjente, hvilket betød, at gruppen af ufaglærte og medarbejdere under uddannelse udgjorde 44 % af de uniformerede ansatte. Anstalten i Nuuk, som beskæftiger ca. halvdelen af personalet i Kriminalforsorgen i Grønland, var nyetableret i 2020 og udfordret af bl.a. personalemangel i de første år. Det er siden 2020 lykkedes at rekruttere og fastholde flere uddannede medarbejdere, og der har været en betydelig udskiftning i personalet. Kun 65 % af de 97 nuværende uniformerede medarbejdere var også ansat i 2020, og 27 % af de adspurgte i 2022 er vendt tilbage til Kriminalforsorgen efter have været væk i en periode. Dernæst er der igangsat flere indsatser med henblik på at øge sikkerhed og tryghed i anstalterne samt sikre iværksættelse af beredskab efter voldsomme hændelser.

Det er vigtigt at fremhæve, at selvom der er et fald fra 2020 til 2022 for ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, er forekomsten af psykiske belastningsreaktioner stadig høj. Til sammenligning viste den tidligere undersøgelse blandt ansatte i politi og kriminalforsorg i Grønland, Færøerne og Danmark, at 3,7 % af polititjenestemænd opfyldte diagnosekriterier for PTSD (Larsen et al., 2020).

Erfaringer med forebyggende indsatser og støttetilbud

I Kriminalforsorgen i Grønland er der etableret et kriseberedskab, som iværksettes efter voldsomme hændelser med henblik på at forebygge psykiske be-

lastningsreaktioner gennem opfølgning og støtte til medarbejdere. Beredskabet består af følgende elementer: akutsamtaler, defusing, debriefing, opfølgning af egen leder og evt. individuel psykologsamtale hos Dansk Erhvervspsykologi.

Resultaterne fra spørgeskemaundersøgelse og interview viser en grundlæggende tilfredshed med det etablerede kriseberedskab ved voldsomme hændelser og de øvrige støttetilbud til ansatte med psykiske problemer. I forbindelse med voldsomme hændelser i det seneste år har ca. 50 % deltaget i akutsamtaler, defusing og debriefing 'hver gang' eller 'de fleste gange', mens ca. 30 % 'på intet tidspunkt' eller 'de færreste gange' har deltaget i forebyggende indsatser i det seneste år. Så selvom de ansatte oplever, at brugen af de forebyggende indsatser er blevet mere formaliseret de seneste år, er der stadig forskel i praksis på at iværksætte beredskab og systematisk følge op efter voldsomme hændelser.

Foruden beredskabet i forbindelse med voldsomme hændelser har de ansatte også mulighed for supervision og individuelle psykologsamtaler hos Dansk Erhvervspsykologi. I Kriminalforsorgen i Grønland tilbydes alle anstaltsbetjente og beskæftigelseskonsulenter som udgangspunkt løbende supervision. Det har dog ikke været muligt at gennemføre alle sessioner med supervision i en periode, da der har været en vakant psykologstilling. I interviewene er der en klar efterspørgsel på, at der igen tilbydes løbende supervision.

Både resultaterne fra spørgeskemaundersøgelse og interview viser, at stort set alle kender psykologordningen hos Dansk Erhvervspsykologi, og det er et tilbud, som mange ansatte benytter. Dog er der en oplevelse af, at det kan være svært at nå i dybden med problemstillingerne, når psykologsamtalerne (i langt de fleste tilfælde) foregår på dansk, og psykologerne ikke har kendskab til grønlandsk kultur og arbejdet i anstalterne.

I interviewene efterspørger de ansatte mere ledelsesopbakning. Det er både i forhold til at få gennemført akutberedskabet, og i forhold til at være opmærksom på de situationer, hvor medarbejderne er belastede. Det kan eksempelvis være ved mange sygemeldinger, samt hvis der er perioder uden leder i den enkelte anstalt, eller hvis medarbejdere har en tæt relation til en af de indsatte. Derudover er der flere, som påpeger, at ledere i nogle tilfælde ikke er opmærksomme på symptomer på psykiske belastningsreaktioner blandt medarbejderne.

Konklusion og fokuspunkter

Fra den første undersøgelse i 2020 om psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte i Kriminalforsorgen og frem til foråret 2022 er der sket en positiv udvikling på en række områder i Grønland. Der har været fokus på at rekruttere og fastholde medarbejdere til anstalterne, og der er iværksat en række indsatser for at forebygge voldsomme hændelser samt sikre iværksættelse af kriseberedskabet. Der er dog fortsat potentiale for at styrke de eksisterende indsatser og støttetilbud. I den forbindelse er der flere forhold, det er relevant at

være opmærksomme på i det fremadrettede arbejde med arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen i Grønland.

For det første er det vigtigt at anerkende, at eksponering for voldsomme hændelser er et arbejdsvilkår i Kriminalforsorgen i Grønland. Det betyder, at der er en risiko for, at medarbejdere oplever hændelser, der er traumatiserende og psykisk belastende. Denne undersøgelse har vist, at 4 ud af 10 ansatte tidligere har oplevet episoder i Kriminalforsorgen, der stadig påvirker dem psykisk, og lige så mange har været sygemeldt på grund af psykiske reaktioner (som stress, PTSD, angst eller depression) relateret til arbejdet. Resultater fra både spørgeskema og interview viser forskelle i, hvor systematisk kriseberedskabet anvendes, og man kan fremadrettet arbejde på en mere ensartet implementering af de forebyggende indsatser efter voldsomme hændelser.

For det andet er der en høj andel af medarbejderne, som har oplevet mobning (i form af ubehagelig eller nedværdigende behandling) fra kollegaer i løbet af deres tid i Kriminalforsorgen. Dette er i sig selv en problemstilling, der er relevant at adressere med henblik på at styrke arbejdsmiljøet i Kriminalforsorgen i Grønland. Endvidere har forskning vist, at social støtte fra kollegaer er en central beskyttende faktor, der mindsker risikoen for at udvikle psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte i jobs med eksponering for voldsomme hændelser (Jørgensen & Elkliit, 2022; Larsen et al., 2020). Derfor er et godt og trygt psykisk arbejdsmiljø særligt vigtigt i jobs, hvor man skal håndtere voldsomme arbejdsrelaterede hændelser, og det kan mindske medarbejdernes psykiske belastninger.

For det tredje er der forhold, som kan være særligt belastende for ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland. De geografiske forhold og befolkningsstørrelsen betyder, at det er langt mere udbredt, at ansatte i Grønland oplever en sammenblanding af arbejdsliv og privatliv. Eksempelvis har 42 % af medarbejderne oplevet mindst én ubehagelig eller voldsom hændelse med en indsat, de kender personligt. Det personlige kendskab kan være særligt belastende i forbindelse med magtudøvelse (fx visitering, aflåsning af celler) eller i situationer med vold, trusler eller chikane, der kan opleves mere voldsomme. Derudover har denne undersøgelse også vist, at en væsentlig del af de ansatte i deres opvækst eller privatliv har været udsat for hændelser (som vold, selvmord, seksuelle overgreb eller alkoholmisbrug), der stadig påvirker dem psykisk. Dette grundvilkår betyder, at medarbejdere i Grønland kan have en øget risiko for psykisk belastning og evt. (re)traumatisering ved eksempelvis arbejdsrelaterede hændelser, der kan minde om tidligere voldsomme oplevelser fra privatliv eller opvækst (Jørgensen & Elkliit, 2022).

Der er således en række særegne forhold, det kan være relevante for eksempelvis psykologer at have et kendskab til for at hjælpe ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland bedst muligt. Med den psykologordning, der i dag er til rådighed, kan ansatte telefonisk kontakte en (i de fleste tilfælde) dansksproget psykolog fra Dansk Erhvervspsykologi, som ikke nødvendigvis har kendskab til

arbejdet i Kriminalforsorgen eller grønlandske forhold. For at sikre specialiseret hjælp fra psykologer med kendskab til feltet til alle ansatte i Kriminalforsorgen kan man overveje at inkludere Kriminalforsorgen i Grønland i den kommende ordning med et internt psykologkorps, der etableres i Kriminalforsorgen i Danmark eller på anden vis tilbyde psykologhjælp, hvor samtaler kan gennemføres på grønlandsk. Derudover er det vigtigt at være opmærksom på, at forløb via sundhedsordningen typisk indeholder 6-10 psykologsamtaler, hvorfor medarbejdere med psykiske belastningsreaktioner kan have behov for yderligere hjælp og information om fx behandlingstilbud i psykiatrien.

Selvom der er sket en positiv udvikling over de seneste år i Kriminalforsorgen i Grønland, er der fortsat muligheder for at styrke det psykiske arbejdsmiljø og implementering af de eksisterende indsatser. Resultaterne fra denne rapport kan informere det videre arbejde med at forebygge belastninger i forbindelse med voldsomme hændelser og sikre støtte til medarbejdere med psykiske belastningsreaktioner i Kriminalforsorgen Grønland.

På de følgende sider er dette afsnit gengivet i grønlandsk oversættelse.

Angusat pingaarnert inerniliinerlu

Misissuineq una 2020-mi Kalaallit Nunaanni, Savalimmiuni Qallunaat Nunannilu Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi Politiinilu sulisut akornanni tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaatit erseqqissaavigineqarnerisa siulliup nanninneraa (Larsen et al., 2020). Ukiuni kingullerni Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisunik atorfinittisiortorneq ataavartumillu ilinniarsimasunik sulisoqarnissaq anguniarlugu atorfinittisisarneq iluatsissimavoq, illuatungaaticullu sulisut eqimattakkaat ilinniarsimanngitsut ilinniartullu ikilismallutik. Taassuma saniatigut isertitsivimmi toqqassisimanissaq sakkortuumillu pisoqartarnera pinaveersaartinniarlugu aammalu sillimaniarnermi piareersimasuutitap qulakkeernissaanut iliuuseqartoqarluni. Tamanna tunngavigalugu misissuinerup siulliup malitseqartinnissa kissaatigineqarpoq. Nalunaarusiap matuma Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisut akornanni tarnikkut artorsaatissinneqartarnermi qisuariaateqartarneq pillugu misissuutitsinerup inernerinik takussutissiineruvoq aammalu sulisut akornanni pinaveersaartitsinermik ikorfartuinermilu misilittakkat allaaserineqarput.

Misissuinermi nalunaarsuutit najoqqutarineqartut 2022-mi upernaakkut apeqqutinik immersugassiaq atorlugu Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisut unifoormillit (anstaltsbetjentit, overanstaltbetjentit, vagtmesterit, overvagtmasterit, immikkoortortani aammalu isertitsivinni pisortat) 97-it akornani ingerlanneqarpoq, tassunga akissuteqartut 68 %-iullutik. Tulliattut anstaltsbetjentit, vagtmesterit aammalu pisortat toqqakkat qulinguat apersoneqarput isertitsivinnit arfiniliusunit tamanit, tassa imaappoq Aasianniit, Ilulissaniit, Nuuummiit, Qaqortumiit, Sisimiuniit Tasiilamillu. Tulliuttumi nalunaarusiami misissuinermi paasisat pingaarnert inerniliinerlu allaaserineqarput.

Pisut sakkortuut

Sulisut 61 %-ii ukiuni kingullerni minnerpaamik ataasiarlutik sakkortuumik misigisaqarsimapput annertuumik misigissutikkut eqquisumik.

43 %-it Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sisinnerusukkut sulinerminni misigisaqarsimapput maannamut suli tarnikkut sunniuteqartunik.

Suliffimi pisut sakkortuut

Paarnaarussivinni isertitsivinnilu sulisut tassaapput suliffeqarfinni eqimat-takkaani suliamut atatillugu sakkortuunik pisoqarfiunerpaat ilaanni sulisuusut. Assersuutigalugu sulisut amerlasuut misigisarpaat isersimasunit nakuuserfigineqarneq aammalu qunusaarneqarneq (sulinerup nalaani imaluunniit suliffiup avataani) imaluunniit isersimasut akornanni imminut toqoriarnerit. Sulisunut pisut

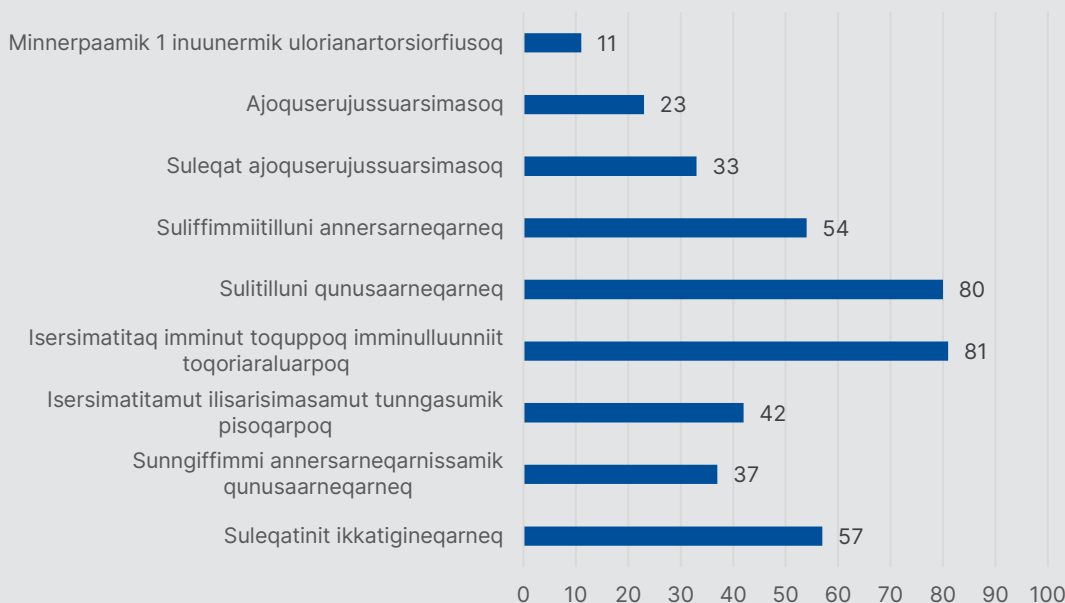
sakkortuut tarnikkut atorsaatisiisinaapput kingunerlutsisisinnaallutillu.

2022-mi apeqquutinik immersuiffissaq atorlugu misissuinermi misissorsimavarput sulisut qassit Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi atorfeqarnermi nalaanni pisunik sakkortuunik assigiinngitsunik misigisaqarsimanersut. Apeqqutit ilagivaat sakkortuumik pisoqartillugu sulisut imaluunniit isersimasut akornanni ajoquserneq², isersimasunit nakuuserfigineqarneq, siorasaarneqarneq aamma uumisaarneqarneq aammalu suleqammit ikkataaneq aamma kissaatiginngisamik tiinganiarpalaartumik maluginiarneqarneq.

Inernerit qinikkat ataani takusassiarineqarput. Tassani takuneqarsinnaavoq aperineqartut 11 %-ii pisuni inuunertik navianartumiittoq misigisimavaat, aamma amerlasuut suliffimmi pisunut atatillugu nammineerlutik imaluunniit suleqatertik annertuumik ajoqusertoq misigisimavaat (23 % aamma 33 %). Aperineqartut 54 %-ii Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulinerminni timikkut nakuuserfigineqarneq misigisimavaat, 80 %-it sulinermi nalaanni nakuusernisamik siorasaarneqarsimapput aammalu 37 %-it suliffiup avataani suliffimmut attuumassuteqartunik nakuusernissamik siorasaarneqarsimallutik.

² Apeqqummi ajoquserujussuarnerit (aamma inuunermut navianartorsiornerit) pillugit pisut assigiinngitsut tamarmik ilaapput. Tassa imaappoq pisuni isersimatitap piaaraluni ajoqusiinerani, piaarinaatsoornikkut ajoqusernikkut (ass. pissaanermik atuinermi) aamma sulinermi ajoqusernerit isersimatitamik ilaqartinnani (ass. orlulluni ajoqusernerit).

Figur: Sulisut, Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi atorfeqarnerminni minnerpaamik ataasiarlutik sakkortuumik pisumik misigisaqarsimasut (procentinngorlugu)



Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

2020-miit tarnikkut artorsartissinneqarnermi qisuariaatit appariaataat

Apeqqutiniq immersuiffissaq atorlugu misissuititsinermi tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaatit uuttortarsimavagut uuttuutit tatiginartut atorlugit, taakku apeqqutiniq arlalinnik ersiutunut tunngasunik imaqarput PTSD-mik, isumatsassimangaarnermik, annilaangallunilu ersinermik suussusiliinermut tunngavissiissuutitaqarlutik. Ataani takussutissiami Kalaallit Nunaanni anstaltsbetjentit, vagtmesterit, isertitsivinnilu pisortat 60-iusut 2022-imi upernaakkut misissuinermut peqataasunit inernerit takuneqarsinnaapput:

2022-mi sulisut akornanni tarnikkut artorsaatissineqarneq

- > 11,5 % PTSD-mik suussusilerneqarsinaasutut naammassinnipput
- > 8,3 % isumatsassimangaarnermik imaluunniit annilaangalluni ersinermik suussusilerneqarsinnaasutut naammassinnipput
- > 20,0 % akulikitsunik atasuinnarmilluunniit uippakajaarlutik misigisarput.

Siullermeerluni uuttuinnermiit Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisut akornanni tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaatinut ersiutillit annertuumik appariaateqarput. 2020-mi misissuititsinermi sulisut peqataasut tallimaagaangata ataaseq tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaatinik ersiuteqartarpoq (PTSD, isumatsassimangaarneq, annilaangalluni ersineq), sulisullu pingasuugaangata ataaseq atasuinnarmik akulikitsumilluunniit uippakkajaarluni misigisarpoq (Larsen et al., 2020). Piffissap tamatuma nalaani Kalaallit Nunaani Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisut tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaateqartarnerat Qallunaat Nunaanniit takussaeneruvoq. Kalaallit Nunaanni sulisut akornanni naatsorsuinerit nutaat takutippaat kisitsisit Qallunaat Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi 2020-mi sulisut akornanni kisitsisaattut qaffasissuseqalersimasut (Larsen et al., 2020).

2020-miit Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumagittoqarfik arlalitsigut allannguuteqarsimavoq ineriartornermut qulaani eqqaaneqartumut nassuiaatinut tapersiisunik. Misissuinerup siulliup nalaani anstaltsbetjentit atorfiit inuttanngitsut 20-25-upput, taamasilluni unifoormeqarlutik atorfeqartit eqimat takkaat ilinniarsimangitsut ilinniartullu 44%-ullutik. Nuummi isertitsivimmi atorfilittat Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisorineqartut affarivaat, taanna 2020-mi nutaatut atulersinneqarpoq ukiunilu siullerni ilaatigut sulisoqarniarnikkut unammilleqqallutik. 2020-mit atorfinitsisarneq ataavartumillu atorfeqartitsiniarluni suliniuteqarneq ullumikkumut iluatsissimavoq aammalu sulisuni annertuumik taarsersuisoqarluni. Maannakkut atorfilittat unifoormillit 97-iusunit taamaallaat 65 %-it 2020-mi aamma atorfeqarput, aammalu 2022-mi apersorneqartut 27%-ii piffissap ilaani peqangereerlutik Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmut utersimallutik. Tulliatut suliniutit arlallit aallartisarneqarsimapput isertitsivinni isumannaallisaanerunissaq aammalu toqqissisimanerulernissaq siunertaralugu, aammataaq sakkortuunik pisoqarsimatillugu sillimaniarneq qularnaallisarniarlugu suliniuteqartoqarluni.

Pingaaruteqarpoq erseqqissassallugu 2020-miik 2022-mut Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisut akornanni appariaateqaraluartoq suli tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaateqartartut amerlassusaat qaffasimmata. Sanilliullugu misissuititsinerup siulliup takutippaa Kalaallit Nunaanni, Savalimmiuni Qallunaat Nunaannilu Politiini aammalu Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi atorfilinnit politiit atorfiliit 3,7 %-ii PTSD-mik suussusilerneqarsinnaasutut nammassinnissimasut (Larsen et al., 2020).

Pinaveersaartitsinermi ikorfartuiermilu misilittakkat

Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfik sillimaniarluni piareersimasuutaqarpoq sakkortuumik pisoqarnerani aallartisarneqartartumik, taassumalu siunertaraa sulisumut malittarinninnikkut ikorfartuinikkullu tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaatit pinaveersaarniassallugit. Sillimaniarneq makkuninnga imaqarpoq: pinasuartumik oqaloqateqartitsineq, defusing (pina-

suartumik oqilisaalluni ikiorsiineq), debriefing (pisup kingorna tarnikkut ikiorsiineq), namminerisamik pisortap malitseqartitsinera aammalu Dansk Erhvervspsykologimi psykologimik oqaloqatiginnineq.

Apeqqutinik immersuiffissaq atorlugu misissuinerup aammalu apersuinerit inernerisa takutippaa sakkortuumik pisoqartillugu sillimaniarnermi piareersimasuutitaq aammalu ikorfartuussinerit allat tunngaviusumik naammagisimaarneqartut. Ukiuni kingullerni sakkortuunik pisoqartillugu pinasuartumik oqaloqateqartarnek, defusing (pinasuartumik oqilisaalluni ikiorsiineq) aammalu debriefing (pisup kingorna tarnikkut ikiorsiineq) ingerlanneqarnerini sulisut 50 %-iisa miss. `tamatigut' imaluunniit `tamatigungajak' peqataasarput, 30 %-llu miss. `sunnguamilluunniit naamik' imaluunniit `ikinnerpaamik' pinaveersartitsinermi iliuuseqarnernut ukiuni kingullerni peqataasimallutik. Ukiuni kingullerni pinaveersaartitsilluni iliuuseqarnerit malittarisassatut aaqqissuunneqarneruleraluartut, suli sillimaniarnermi piareersimasuutitat aallartisarneqarneri aammalu ataqatigiissumik malitseqartitsisarnerit atorneqarneri assiginngissuteqarput.

Sillimaniarluni piareersimasuutitap saniatigut sakkortuumik pisoqartillugu sulisut aamma periarfissaqarput Dansk Erhvervspsykologi-mi supervision-ertissallutik aammalu inuttut ataasiakkaatut psykologimik oqaloqateqassallutik. Kalaaillit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi anstaltsbetjentit aamma sammisassaqtitsinermut siunnersortit tamarmik aallaavittut ataavartumik supervisionimik neqeroorfigineqartarput. Taamaattorli piffissami kingullermi supervisionimik oqaloqateqartarnerit tamaakkiisumik naammasineqarsinaasarsimannigillat, psykologit atorfik inuttalernerqarsimannigimmat. Apersuinerne erseqqissumik ujartorneqarpoq supervision ingerlaavartumik neqeroorutaleqqissasoq.

Apeqqutinik immersuiffissaq atorlugu misissuinerup aammalu apersuinerit inernerisa takutippaat peqataasut tamarmik psykologimik oqaloqateqarsinnaanermik aaqqissuussaqq Dansk Erhvervspsykologi-meersoq ilisimagaat aammalu neqeroorutaasoq sulisut amerlasuut atortagaat. Taamaakkaluartoq ilaatigut sulisunut misinnartarpoq unammillikkatik itisilerlugit eqqartornissaat ajornakussoorsinnaasoq psykologimik oqaloqateqarnerit (annertunnerpaartaa-sigut) qallunaatut ingerlasarmata, aammalu psykologit kalaallit piorsarsimasusaannut aamma isertitsivinni sulinermut ilisimasaqanngimmata.

Apersuinerne atorfilinnit pisortanit tapersorneqarnerunissaq ujartorneqarpoq. Tassani pineqarlutik pinasuartumik sillimaniarluni piareersimasuutitap naammassisarnissaa aammalu pisut sulisunut artorsaatissiisinaasut eqqumaffiginiarneqarnissai. Assersuutigalugit napparsimasutut nalunaarutit amerlatillugit, isertitsivinni ataasiakkaani sivisuumik pisortaqanngippat, imaluunniit sulisup isersimasoq qanigisarippagu. Tamatuma saniatigut arlallit tikkuapput pisortat ilanneeriarlutik sulisut akornanni tarnikkut artorsaatissineqarnikkut qisuariaateqartoqarluni ersiuteqartoqaraluartoq maluginngitsooraraat.

Inerniliineq aammalu ukkatarineqartussat

2020-mi Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi atorfillit akornanni tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaatinik misissuitsinermi siullermiit 2022-mi upernaq tikillugu Kalaallit Nunaanni arlalitsigut pitsaasumik ineri-artortoqarsimavoq. Isertitsivinni atorfinititsineq ataavartumillu sulisoqarneq ukkatarineqarsimapput, aammalu pisartut sakkortuut pinaveersaartinniarlugit arlalinnik suliniutinik aallartisaasoqarsimavoq aammalu sillimaniarluni piareersimasuutitap aallartisarneqartarnissaa qulakkerneqarsimalluni. Taamaakkaluartoq suliniutit ikorfartuinermilu periarfissat pioreersut nukittorsernissaat suli periarfissaavoq. Tassunga atatillugu pissutsit arlallit sulinermi atugassarititaasut siunissami pitsanngorsarniarnerannut attuumassutillit eqqumaffiginiarnissaat naleqqupput.

Siullertut pingaaruteqarpoq Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulinermi sakkortuumik pisoqartarnera sulinermi atugassarititaasut ilaggiat ilisimaarissallugu. Tamanna isumaqarpoq sulisoq pisumit kingunerlutsitsinermik kingunilimmik aammalu tarnikkut artorsaatissiisumik nalaataqaratarsinnaasoq. Misissuitsinerup matuma takutippaa sulisut quliugaangata sisamat siornatigut Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulinerminni pisunik misigisaqarsimasut, suli tarnikkut sunniuteqartunik, aammalu amerlaqqatai tarnikkut qisuariaatit (uippakajaarneq, PTSD, annilaangalluni ersineq imal. isumatsassimangaarneq) sulinermut attuumassuteqartut pissutigalugit napparsimallutik sulinngiffeqarsimallutik. Apeqqutinik immersuiffiit apersuinerillu inernerisa takutippaat sillimaniarnermi piareersimasuutitap tullerijarnerata atorneqartarnera assigiinngitsoq, aammalu siumoortumik assigiiarnerusumik sakkortuumik pisoqareernerata kingorna pinaveersaartitsilluni suliniutit atorneqarnissai sulissutigineqarsinnaasoq.

Aappaattut sulisut amerlasuut Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulinerminni suleqatinik ikkatigineqarneq misigisimavaat (nuanniitsumik pineqarneq imaluunniit nikassarneqarneqarneq). Tamanna immi ajornartorsiutaavoq, Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulinermi atugassarititaasut nukittorsarnissaat siunertaralugu aaqqinniassallugu naleqquttoq. Aammattaaq ilisimatusarnikkut takutinneqarpoq suleqammit tapersorsorneqarneq qitiusumik illersuutaasoq, suliffinni sakkortuumik pisoqarsimatillugu sulisut tarnikkut artorsaatissinneqarnermi qisuariaatsinik ineriartortitseratarsinnaanerata anikillisissinnaallugu (Jørgensen & Elklit, 2022; Larsen et al., 2020). Taamaamat suliffinni sakkortuunik pisoqarfiusartuni suliffimmi sianissutsikkut avatagii-sit pitsaasut toqqissisimanartullu sualummik pingaaruteqarput aammalu sulisup tarnikkut artorsatai annikillisissinnaallugit.

Pingajuattut Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisunut pissutsit immikkuullarissut ilungersunarsinnaasut atuupput. Kalaallit Nunaanni nunap pissusaa aammalu inuttussuseq pissutaallutik sulisut suliffimmi suliffiullu avataani inuunerup akuleriisitsisarnermik naammattuuisarnerat takussaanerujussuavoq. Assersuutigalugu sulisut 42 %-iisa minnerpaamik ataasiarlutik

naamattoornikuuaat isersimasoq inuttut ilisarimasartik nuanninngitsumik sakkortuumilluunnit pisumi peqataasoq.

Inuttut ilisarimanninneq pissaanermik atuinermi (ass. misissuineri, parnaarsuineri) sualummik ilungersunarsinnaavoq imaluunniit timikkut nakuusertoqartillugu, siorasaarisoqartillugu uumisaarisoqartilluguluunniit sakkortunertut misigineqartarluni. Taassuma saniatigut misissuinerup uuma takutippaa sulisut arlallit peroriartornerminni imaluunniit suliffiup avataani inu- uerminni pisunik suli tarnikkut sunniuteqartunik misigisaqarnikuusut (soorlu nakuuserneq, imminut toqunneq, kinguaassiutitigut atornerluineq imal. imigas- samik atornerluineq). Tamanna toqqammaviusumik atungaqartitaasimaneq isumaqarpoq Kalaallit Nunaanni sulisut tarnikkut artorsaatissinneqarsinnaane- rat aammalu assersuutigalugu suliffik aqutugalugu pisuni, sionatigut suliffiup avataani imaluunniit peroriartornermi sakkortuunut pisunut assigusinnaasuni, kingunerlutits-isinnanerannik/eqqissinnaanerannik pisoqarsinnaanera annertu- sisarmat (Jørgensen & Elklit, 2022).

Taamaammat Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisut pitsaanerpaamik ikiorsernissai anguniarlugit pissutsit immikkuullarissut arlariit assersuutigalugu psykologinit ilisimaarineqarnissai naleqqussinnaapput. Psy- kologimik oqaloqateqarsinnaanermut aqqissuussaq ullumikkut periarfis- saasoq aqutugalugu, sulisut oqarasuaatikkut psykologi Dansk Erhvervspsyko- logi-meersoq (amerlanertigut) qallunaatut oqaasilik saaffigisinnaavaat naak Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulinermik imaluunniit Kalaallit Nunaanni pissutsinik ilisimaarinninnera qularnaraluartoq. Psykologit taakkartorneqar- tunut ilisimasallit Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisunut tamanut ikior- siissutaasa nalimmassarneqarnerat qulakkeerniarlugit isumaliuutigineqarsin- naavoq Qallunaat Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi namminerisa- mik iluminni psykologkorps-imik aqqissuussami pilersinneqartussami Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfik ilanngunneqarnissaa, imaluunniit al- latigut tarnikkut ikiorserneqarnissamut neqeroorutit oqaloqatigiinnerit kalaalli- sut ingerlanneqarnissaanut periarfissiisut qulakkiissallugit. Taassuma sania- tigut pingaaruteqarpoq maluginiassallugu peqqinnissakkut aqqissuussaq aqutugalugu psykologimik oqaloqatiginninnerit naliginnaasumik 6-10-ukka- jummata, taamaammat sulisut tarnikkut artorsaatillit suligaaq annertunerusu- mik ikiorneqarnissaminnik aammalu paasissutissanik annertunerusunik ass. psykiatriimi katsorsartinnissamut neqeroorutit pillugit pisariaqartitsisinnam- mata.

Ukiuni kingullerni Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi pit- saasumik ineriartortitsisoqaraluartoq suli suliffimmi sianissutsikkut avatangiisit aammalu suliniutit pioreersut atuutilersinnissaat nukittorsassallugit periarfis- saavoq. Nalunaarusiap matuma inerneru sakkortuunik pisoqarnerani artors- aatissinneqarnerit pitsaaliorniarlugit sulinerup aammalu Kalaallit Nunaanni Pinerluttunik Isumaginnittoqarfimmi sulisunut tarnikkut artorsaatissinneqar- nermi qisuariaatilinnut ikorfartuineq qularnaarniarlugi sulinerup ingerlateqqin- neranut paasissutissiisinnapput.

1 Indledning

Dette indledende kapitel beskriver undersøgelsens formål og redegør kort for udvalgt baggrundsviden. Det gælder for det første en kort beskrivelse af den forskningsviden, der foreligger om psykiske belastningsreaktioner med særligt fokus på arbejdsrelateret PTSD. Dernæst en introduktion til Kriminalforsorgen i Grønland og slutteligt en kort beskrivelse af undersøgelsens metodiske grundlag.

1.1 Undersøgelsens formål

Formålet med denne undersøgelse er at give et opdateret billede af forekomsten af voldsomme arbejdsrelaterede hændelser, omfanget af psykiske belastningsreaktioner blandt de ansatte i Kriminalforsorgen og erfaringer med den eksisterende forebyggende indsats og støttetilbud til medarbejdere med psykiske belastningsreaktioner i de grønlandske anstalter.

I 2020 gennemførte VIVE den første kortlægning af psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte i Kriminalforsorgen og Politiet i Danmark, Grønland og Færøerne (Larsen et al., 2020). Resultaterne viste, at omkring hver femte af de ansatte, som deltog i undersøgelsen fra Kriminalforsorgen i Grønland, havde symptomer på psykiske belastningsreaktioner (som PTSD, depression og angst). Der er de seneste år sket en række ændringer i Kriminalforsorgen i Grønland, og derfor er der et ønske om en opfølgning på den tidligere undersøgelse.

Denne undersøgelse er baseret på analyser af spørgeskemadata og interview med ansatte og skal besvare de to følgende forskningsspørgsmål:

- > Hvor udbredt er voldsomme arbejdsrelaterede hændelser og psykiske belastningsreaktioner blandt anstaltsbetjente, vagtmestre og anstaltsledere i Kriminalforsorgen i Grønland?
- > Hvilke erfaringer er der med den eksisterende forebyggende indsats og støttetilbud til medarbejdere med psykiske belastningsreaktioner?

Undersøgelsen er afgrænset til de forebyggende indsatser, der iværksættes *efter* voldsomme hændelser i Kriminalforsorgen for at begrænse psykiske efterreaktioner hos medarbejdere, og øvrige støttetilbud medarbejderne modtager. Det betyder også, at indsatser på det primære forebyggelsesniveau, fx til

forebyggelse af voldsomme hændelser (som redskaber til konflikthåndtering, screening af selvmordstruede indsatte m.m.), ikke evalueres i denne undersøgelse. I afsnit 1.3.1 om udviklingen i Kriminalforsorgen i Grønland beskrives en række primære forebyggelsestiltag, der er igangsat de seneste år, og den viden inddrages i diskussionen af undersøgelsens resultater. Men derudover fokuserer rapporten på erfaringerne med de indsatser, der indgår i Kriminalforsorgens kriseberedskab efter voldsomme hændelser (akutsamtale, defusing, debriefing, lederopfølgning og evt. psykologsamtale) og øvrige støttetilbud til medarbejdere (fx psykologhjælp, supervision og ændring i arbejdsopgaver) til forebyggelse af psykiske belastningsreaktioner.

1.2 Viden om psykiske belastningsreaktioner

Eksponering til voldsomme og traumatiske hændelser kan øge risikoen for PTSD, angst, depression og misbrug (Bryant, 2019; Friedman et al., 2007). Ansatte i Kriminalforsorgen har en høj eksponering for arbejdsrelaterede hændelser, som kan være psykisk belastende, da de varetager jobfunktioner, hvor kontrol, magtudøvelse, konfliktfyldte og farefulde situationer er et arbejdsvilkår.

Danske undersøgelser blandt ca. 25.000 lønmodtagere har vist, at politi- og fængselsbetjente er blandt de mest udsatte jobgrupper for vold og trusler i deres arbejde (NFA, 2018). Dertil kommer episoder, hvor ansatte i anstalter og fængsler er vidne til andres lidelser, kvæstelse eller dødsfald (Larsen et al., 2020). Denne eksponering for voldsomme hændelser giver en forhøjet risiko for at udvikle PTSD og andre psykiske belastningsreaktioner blandt fængselsansatte (Andersen et al., 2019; Jaegers et al., 2019).

Forekomst af belastningsreaktioner

Psykiske belastningsreaktioner som PTSD, depression eller angst er mere udbredt blandt ansatte i fængsler end eksempelvis blandt politifolk, som også er eksponeret for voldsomme hændelser i deres arbejde. I VIVE-undersøgelsen fra 2020 angav 10,6 % af polititjenestemænd og 27,1 % af fængselsansatte symptomer på enten PTSD, depression, angst eller stress. 3,7 % af polititjenestemænd opfyldte diagnosekriterierne for PTSD, mens det samme gjaldt for 13,5 % af fængselsansatte. For ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland i 2020 var det 22-24 % af de adspurgte, som opfyldte diagnosekriterierne for henholdsvis PTSD, depression og angst (Larsen et al., 2020).

Til sammenligning vurderes forekomsten af PTSD i befolkningen i europæiske lande at ligge omkring 2-3 % (Atwoli et al., 2015; Stein et al., 2014). Der findes ikke sammenlignelige tal for Grønland (eller Danmark).

Risikofaktorer

En kontinuert eksponering for voldsomme hændelser er et arbejdsvilkår for mange medarbejdere i Kriminalforsorgen. Forskningen peger på, at belastning fra gentagne hændelser kan påvirke det mentale helbred, idet nye hændelser

PTSD

Posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD), er en psykisk belastningsreaktion, som kan optræde efter en traumatisk begivenhed eller efter gentagne moderate traumer (Buchmann & Andersen, 2017).

PTSD er en langvarig angstlidelse, som kan blive kronisk i cirka en tredjedel af tilfældene (Kessler et al., 1995).

Kernesymptomer på PTSD:

- > Genoplevelse af traume (fx i flashbacks eller mareridt)
- > Undgåelse af forhold, som minder om traume
- > Øget alarmeredskab (udtrykt ved fx vagtsomhed, søvnbesvær, vredesudbrud, koncentrations- eller hukommelsesbesvær)
- > Forandring af personlighed (fx negative tanker, mindsket evne til at føle kærlighed eller empati).

kan føjes til eksisterende traumatisering (Jørgensen & Elkliit, 2022; Phil-Thingvad et al., 2019; McFarlane, 2012).

I modsætning til andre højrisikogrupper, som eksempelvis politimænd, ambulanceredde og brandfolk med varierende arbejdsopgaver, er det særligt ved arbejdet i anstalter og fængsler, at medarbejdere efter en voldsom hændelse vender tilbage til samme fysiske lokation og arbejdsopgaver, hvor de også typisk vil møde indsatte involveret i episoden.

Samtidig kan individuelle faktorer også gøre sig gældende i forhold til, hvor voldsomt hændelser opleves. For eksempel kan det være (re)traumatiserende at finde selvmordsofre, hvis der er tilfælde med selvmord i betjentens egen familie (Jørgensen & Elkliit, 2022) eller at møde indsatte, som har begået seksuelle overgreb, hvis man selv kender til overgreb. Dertil kan der i Grønland være et personligt kendskab mellem indsat og medarbejder, hvilket også kan udgøre en belastende faktor og påvirke, hvordan eksempelvis trusler, manipulation eller magtøvelse opleves. Endelig har personer med forudgående lidelser som angst, depression, alkohol- eller stofmisbrug en forhøjet risiko for PTSD (Videbech, 2021).

Organisatoriske forhold på arbejdspladsen kan også udgøre risikofaktorer eller beskyttende faktorer. Her er oplevelsen af social støtte fra kollegaer og ledelse en afgørende beskyttende faktor (James & Todak, 2018; Jørgensen & Elkliit, 2022; Larsen et al., 2020). Modsat kan ansatte, der har oplevet mobning fra kolleger, have en højere forekomst af psykiske belastningsreaktioner (Borg et al., 2010; Larsen et al., 2020).

Generelt peger den internationale litteratur om PTSD på, at faktorer før den traumatiske hændelse (som tidligere psykisk sygdom, misbrug og tidligere traumer) kan have større betydning for risikoen for at udvikle PTSD end karakteristika ved selve begivenheden (Videbech et al., 2021).

1.3 Introduktion til Kriminalforsorgen i Grønland

Kriminalforsorgen i Grønland hører under den danske Kriminalforsorg, men fungerer i praksis som en selvstændig institution. Kriminalforsorgen har anstalter i 6 grønlandske byer (Ilulissat, Aasiaat, Sisimiut, Nuuk, Qaqortoq og Tasilaq) og har 140 fuldtidsansatte samt 30 timelønsansatte (Kriminalforsorgen,

2020). Personalegruppen består af: uniformeret personale, ledere, socialfagligt personale, administrativt personale, beskæftigelsespersonale³, driftsfagligt personale og sundhedsfagligt personale. Gruppen af uniformeret personale inkluderer anstaltsbetjente, overanstaltsbetjente, vagtmestre, overvagt-mestre, afdelings- og anstaltsledere. Tabel 1.1 viser fordelingen af åbne og lukkede pladser samt antallet af uniformerede ansatte i de seks anstalter.

Tabel 1.1 Fordelingen af pladser, afsnit og ansatte i de seks anstalter i Grønland

Anstalt	Åbne pladser	Lukkede pladser	Tilbageholdelsesafsnit	Antal uniformeret personale, marts 2022
Aasiaat	15	0	Nej	9
Ilulissat	20	8	Ja	17
Nuuk	36	40	Ja	45
Qaqortoq	10	0	Nej	9
Sisimiut	0	9	Ja	9
Tasiilaq	15	0	Nej	8
Total	96	57		97

Note: Anstalten i Sisimiut er på undersøgelsestidspunktet nedlukket af bygningsmæssige årsager.

Kilde: Kriminalforsorgen i Grønland, Årsrapport 2020 og VIVEs opgørelse af uniformeret personale baseret administrative data.

I Grønland afsones domme som udgangspunkt i anstalter med åbne pladser. Tilbageholdte (svarende til danske varetægtsfængslede) placeres på tilbageholdelsesafsnit i anstalter i Ilulissat, Nuuk og Sisimiut eller (kortvarigt) i politiets detentioner. Tilbageholdte er ofte underlagt mere kontrol og flere begrænsninger end øvrige domfældte og placeres derfor i særskilte afsnit.

I 2019 åbnede en ny anstalt i Nuuk med en række forskellige afdelinger og plads til 76 domfældte (se billede th). Der er eksempelvis en åben og en lukket kvindeafdeling, en forvaringsafdeling, en tilbageholdelsesafdeling og disciplinærafdeling. Indtil 2019 afsonede forvaringsdømte fra Grønland i Herstedvester Fængsel og



³ Beskæftigelseskonsulent koordinerer beskæftigelsesaktiviteter og fritidsaktiviteter i anstalten. Derudover vejleder konsulent de indsatte om mulighederne for beskæftigelse både internt på anstalten og uden for anstalten.

herefter fuldbyrder forvaringsdømte deres dom på anstalten i Nuuk.

Den disciplinære afdeling i Nuuk anvendes til domfældte, der er overført fra en åben afdeling til en lukket afdeling på grund af et alvorligt brud på reglerne, såsom undvigelse eller vold. Denne type overførelse blev først mulig, da den nye anstalt i Nuuk blev taget i brug.

Ud over anstalterne har Kriminalforsorgen også en afdeling for resocialisering, som Kriminalforsorgen i Frihed (KiF) hører under. Kriminalforsorgen i Frihed er ansvarlig for at føre tilsyn med behandlingsdømte, tilsynsdømte og prøveløsladte samt føre tilsyn med, at samfundstjenestedømte overholder bestemmelserne om afvikling (Kriminalforsorgen, 2020).



Kilde: Kriminalforsorgen i Grønland, anstalt i Ilulissat (tv.) og anstalt i Aasiaat (th.)

1.3.1 Udvikling i Kriminalforsorgen

Kriminalforsorgen i Grønland er normeret til 96 turnusbetjente på landsplan. Turnusbetjente er det personale, der indgår i vagtskemaerne på anstalterne. Der har tidligere været en årrække, hvor der har manglet anstaltsbetjente, og i 2020 var der ca. 20-25 ubesatte stillinger. Denne personalemangel gav udfordringer med vagtplaner, hvor ledige vagter blev dækket af ufaglærte medhjælpere, af udstationeret personale fra andre anstalter eller fra Danmark samt ved overarbejde fra det faste personale (Kriminalforsorgen, 2020).

Denne situation var fremtrædende i den første undersøgelse af psykiske belastningsreaktioner fra 2020, hvor Kriminalforsorgen i Grønland indgik. Særligt i de kvalitative interview blev det fremhævet, at der manglede uddannet personale, samt at der var stor udskiftning i personalet, hvilket var med til at skabe et arbejdspress for det faste personale (Larsen et al., 2020). Gruppen af ufaglærte medhjælpere og anstaltsbetjente under uddannelse udgjorde i 2020 44 % af det uniformerede personale (jf. Bilagstabel 1.1). Anstalten i Nuuk beskæftiger cirka halvdelen af personalet i Kriminalforsorgen i Grønland. Den åbnede i foråret 2019 og var i de første år udfordret af bl.a. manglen på uddannet personale.

Der har siden 2018 været fokus på at rekruttere personale via rekrutteringskampagner, og det uniformerede personale i Grønland fik fra 1. januar 2020 et lønløft, der bragte dem på niveau med lønninger i Hovedstadsområdet i Danmark (Kriminalforsorgen, 2020). Flere tidligere ansatte er de seneste år vendt tilbage til Kriminalforsorgen, og blandt de adspurgte i spørgeskemaundersøgelsen er det 27 %, som tidligere har været væk i en periode (jf. Bilagstabel 1.1). Ud af de 97 uniformerede ansatte i 2022 er det 65 %, som også var ansat i 2020 (hvor den første VIVE-undersøgelse blev gennemført). Der har således været en betydelig udskiftning i personalet, og det uddannede personale er vokset, mens gruppen af ufaglærte og ansatte under uddannelse er halveret (jf. Bilagstabel 1.1).

Derudover er der igangsat en række tiltag, der skal øge trygheden på anstalterne (Kriminalforsorgen, 2020). Dette skal ske ved uddannelse i konfliktnedtrappende adfærd og konfliktløsning samt tiltag af sikkerhedsmæssig karakter på den enkelte anstalt. Her kan nævnes tiltag som Trafiklysmodellen og 'cirkel-trekant'-modellen, der har til formål at skabe et fælles (visuelt) sprog omkring opgavernes vigtighed og trivslen på arbejdspladsen. Derudover er der afholdt kurser i håndtering af indsatte med psykiske vanskeligheder. Dernæst har lederne fået et brushup-kursus i retningslinjerne i forbindelsen med krisberedskabet for at sikre, at det altid aktiveres efter reglerne (Kriminalforsorgen, 2020). Ligesom der er iværksat et udviklingsforløb med efteruddannelse af anstaltsledere, afdelingsledere og overvagtimestre, som skal understøtte arbejdet med at forbedre arbejdsmiljøet på arbejdspladserne.

1.4 Metodebeskrivelse

I det følgende afsnit redegøres for undersøgelsens datakilder og metodiske grundlag. Det gælder først spørgeskemaundersøgelsen gennemført blandt samtlige ansatte i Kriminalforsorgen i foråret 2022 og dernæst ni kvalitative interview med anstaltsbetjente, vagtmestre og ledere.

1.4.1 Spørgeskemaundersøgelse

I april måned 2022 gennemførte vi en spørgeskemaundersøgelse blandt samtlige anstaltsbetjente, vagtmestre og anstaltsledere (ansat pr. 1. marts 2022 i Grønland). Det var en webbaseret dataindsamling, hvor de ansatte havde mulighed for at besvare spørgeskemaet på enten grønlandsk eller dansk (hvilket henholdsvis 38 % og 62 % gjorde). Personlige links til spørgeskemaet blev distribueret via arbejdsmails d. 1. april 2022. I indsamlingsperioden frem til d. 1. maj 2022 blev der udsendt tre reminders.

Spørgeskemaet blev udsendt til 97 ansatte, hvoraf 66 deltog i undersøgelsen, og den samlede svarprocent er således 68. Alle seks anstalter er repræsenteret i undersøgelse med svarprocenter fra 89 % til 44 %. Der er 11 ansatte, der ikke har besvaret alle spørgsmål i skemaet, og derfor kan antallet af besvarelser i tabeller og figurer i kapitel 2-4 variere.

Baggrundskarakteristika for de ansatte og deltagere i spørgeskemaundersøgelsen er vist i Bilagstabel 1.1. For de to baggrundskarakteristika, hvor vi kan sammenligne samtlige ansatte og deltagere i spørgeskemaundersøgelsen, fordeler de sig ligeligt på køn og stillingskategorier. Det har ikke været muligt at inddrage yderligere oplysninger til at belyse bortfald og eventuel systematik i, hvilke medarbejdere der har deltaget. Ved denne type af spørgeskemaundersøgelser (og særligt når de distribueres til arbejdsmails) kan eksempelvis medarbejdere med langtidssygefravær være underrepræsenteret. Denne problemstillingen var også et opmærksomhedspunkt ved den første undersøgelse fra 2020, hvor svarprocenten for Danmark og Grønland kun var 48. Her viste bortfaldsanalyse med registeroplysninger for danske fængselsansatte imidlertid, at selvom svarprocenten var lavere for medarbejdere med langtidsfravær, så var der ikke et systematisk bortfald for ansatte med diagnoser for psykiske belastningsreaktioner (Larsen et al., 2020). I denne nye grønlandske undersøgelse er svarprocenten forbedret, og antallet af besvarelser er hævet fra 39 til 60, hvilket sikrer et bedre datagrundlag.

Blandt de 60 deltagere fra Kriminalforsorgen i Grønland i 2022 er 39 % kvindelige ansatte, 58 % er mellem 20-40 år, og gennemsnitsalderen er 40,2 år. Der er 28 %, som tidligere har været ansat i Danmark. Endelig har 17 % af deltagere været ansat i mindre end 1 år, 28 % har 2-4 års anciennitet, 18 % har 5-10 år, og 28 % har mere end 10 års anciennitet i Kriminalforsorgen. Til sammenligning med uniformerede ansatte i Kriminalforsorgen i Danmark er de ansatte i Grønland yngre, og flere har en kortere anciennitet (tal for ansatte i Danmark i 2020: 61 % med mere end 10 års anciennitet (Larsen et al., 2020)).

Temaer og måleredskaber

I spørgeskemaet er der inkluderet en række måleredskaber, som har været anvendt i en lang række tidligere undersøgelser til at måle psykiske belastningsreaktioner (se Tabel 1.2). For PTSD, depression og angst anvendes såkaldte validerede skalaer, hvor der med udgangspunkt i kliniske diagnosekriterier er udviklet en række spørgsmål til at måle de forskellige symptomer for den psykiatriske lidelse. De tre skalaer er valideret på dansk og oversat til grønlandsk.

Tabel 1.2 Oversigt over måleredskaber

Tema	Måleinstrument/skala	Grænseværdi for symptom	Reference
PTSD	The Harvard Trauma Questionnaire part IV (HTQ)	Score \geq 42,5	Mollica et al., 1992
Depression	Major Depression Inventory (MDI)	Score \geq 25	Bech et al., 2015
Angst	The Generalized Anxiety Disorder (GAD-7)	Score \geq 10	Spitzer et al., 2006
Stress	Spørgsmål fra NFA-undersøgelse 'Arbejds miljø og Helbred'	Svar: Ofte og hele tiden	NFA, 2019
Voldsomme hændelser	The Critical Incident History Questionnaire (tilpasset og suppleret med fx spørgsmål til kollegaer)	-	Weiss et al., 2010

Til at måle voldsomme eller ubehagelige hændelser i arbejdet er der taget udgangspunkt i 'The Critical Incident History Questionnaire', som tidligere har været anvendt i internationale undersøgelser til at afdække den samlede eksponering af voldsomme hændelser blandt henholdsvis politi- og fængselsbetjente (Weiss et al., 2010; James & Todak, 2018). Spørgsmålene til specifikke arbejdsrelaterede hændelser er tilpasset til professionen og målrettet Grønlandske forhold, hvor der fx er medtaget et nyt spørgsmål til voldsomme hændelser med indsatte, man har et personligt kendskab til. Der er endvidere inkluderet spørgsmål til mobning og uønsket seksuel opmærksom fra kollegaer.

Derudover indeholder spørgeskemaet spørgsmål til følgende temaer: arbejdssted, arbejdsfunktion, støtte fra ledere, kollegaer og familie, erfaring med forebyggende indsatser, brug af støttetilbud, vurdering af beredskab efter voldsomme hændelser, indsatser og støttetilbud. Da undersøgelsen er en opfølgning på den tidligere VIVE-rapport, er spørgsmål og skalaer i videst muligt omfang gentaget. Der er derfor kun foretaget få tilpasninger og præciseringer enkelte steder for at undgå sproglige misforståelser. Derudover er der (som tidligere nævnt) tilføjet enkelte spørgsmål med særlig relevans i Grønland.

Analyser og opgørelser i tabeller og figurer

Selvom svarprocent i spørgeskemaundersøgelsen er høj, er datamaterialet stadig begrænset til ca. 60 observationer grundet populationens størrelse. Derfor er analyserne af spørgeskemadata udelukkende baseret på deskriptive tabeller, og der er eksempelvis ikke kontrolleret for baggrundskarakteristika eller gennemført regressionsanalyser. Dernæst er svarkategorier lagt sammen ved udvalgte spørgsmål. Generelt skal det bemærkes til læsning af tabeller og figurer, at der ikke præsenteres resultater, hvor antallet af observationer er mindre end tre. I de tilfælde, hvor der forekommer svarkategorier, som ingen

eller kun enkelte respondenter har valgt, vil det fremgå i tabellen med '-' og af noten til pågældende tabel eller figur.

1.4.2 Interviewundersøgelse

Til at belyse erfaringer med den eksisterende indsats efter voldsomme hændelser på arbejdspladsen og støttetilbud til ansatte med psykiske belastningsreaktioner, er der gennemført ni individuelle interview. For at sikre en vis spredning i erfaring, arbejdsopgaver og geografi blandt interviewpersonerne har Kriminalforsorgen leveret en liste med potentielle interviewdeltagere. VIVE har udvalgt interviewpersoner på baggrund af denne liste. Interviewene er fordelt, så alle seks anstalter i Grønland er repræsenteret, og henholdsvis to ledere, to over- eller vagtmestre og fem over- eller anstaltsbetjente deltog.

Alle deltagere havde mulighed for at gennemføre interviewet på grønlandsk eller dansk alt efter, hvad interviewpersonen var mest tryk ved. Syv af interviewene foregik på grønlandsk, mens de øvrige blev gennemført på dansk. Interviewene er gennemført i perioden april og maj 2022 via telefon og varede 40-70 minutter. Ud af de ni interviewede ansatte er der fem mandlige og fire kvindelige interviewpersoner, og de har mellem 2 til 18 års anciennitet i Kriminalforsorgen.

Der blev udarbejdet en interviewguide med fokus på de ansattes oplevelser og erfaringer med det eksisterende beredskab. Interviewene blev gennemført som semistrukturerede interview, hvilket sikrede en fleksibilitet til at følge op på ny viden. Interviewguiden tog udgangspunkt i følgende temaer:

Temaer i interview

- > Voldsomme hændelser på arbejdspladsen
- > Den forebyggende indsats og beredskabet efter voldsomme hændelser
- > Indsatser og initiativer til medarbejdere med psykiske belastningsreaktioner
- > Vurderinger af den aktuelle indsats (herunder udfordringer og barrierer)
- > Forslag og anbefalinger til den fremadrettede indsats.

De interview, der er gennemført på grønlandsk, er oversat til dansk, og alle interview er transskriberet med udgangspunkt i ovenstående temaer. Temaerne er ligeledes udgangspunktet for den kvalitative analyse af data. Citaterne i rapporten er valgt ud fra, at de er meningsbærende for det samlede materiale.

2 Psykiske belastningsreaktioner

Dette kapitel beskriver forekomsten af psykiske belastningsreaktioner blandt medarbejdere i Kriminalforsorgen i Grønland med udgangspunkt i spørgeskemaundersøgelser indsamlet af VIVE i henholdsvis 2020 og 2022. Derudover indgår beskrivelser fra de ni kvalitative interview af, hvordan medarbejderen oplever psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte på arbejdspladsen.

Psykiske belastningsreaktioner blandt uniformerede ansatte var i 2020 er mere udbredt i Kriminalforsorgen i Grønland end i Danmark. Dengang havde 22-24 % af de, som deltog i undersøgelsen fra Kriminalforsorgen i Grønland, symptomer på psykiske belastningsreaktioner (PTSD, depression og angst), og 33 % var ofte eller hele tiden stressede (jf. Tabel 2.1). I den nye spørgeskemaundersøgelse fra 2022 er forekomsten af psykiske belastningsreaktioner blandt de ansatte i Grønland faldet betydeligt. Nu er det 11,3 % af de adspurgte, som opfylder diagnosekriterierne for PTSD, og 8,3 % opfylder diagnosekriterierne for henholdsvis depression og angst. Der er 20 % af de ansatte, som ofte eller hele tiden føler sig stressede, hvoraf hovedparten angiver 'Både arbejde og privatliv', som den vigtigste kilde til stress.

Tabel 2.1 Uniformerede ansatte i Kriminalforsorgen med symptomer på psykiske belastningsreaktioner: PTSD, depression, angst og stress

	Danmark 2020		Grønland 2020		Grønland 2022	
	Pct.	Antal (total)	Pct.	Antal (total)	Pct.	Antal (total)
PTSD	13,3	1.282	24,3	37	11,5	61
Depression	6,4	1.275	22,2	36	8,3	60
Angst	8,0	1.275	24,2	33	8,3	60
Stress	21,0	1.262	33,3	39	20,0	60

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Danmark og Grønland, 2020 og 2022.

Med de nye opgørelser af psykiske belastningsreaktioner for ansatte i Grønland ligger tallene på samme niveau som blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Danmark i 2020.

Denne udvikling kan skyldes flere forskellige forhold. For det første var der på tidspunktet for den første undersøgelse 20-25 ubesatte stillinger til anstaltsbetjente (Kriminalforsorgen, 2020), hvilket betød, at gruppen af ufaglærte og medarbejdere under uddannelse udgjorde 44 % af de uniformerede ansatte i 2020 (jf. Bilagstabel 1.1). Det er siden lykkedes at rekruttere og fastholde flere uddannede medarbejdere, og 27 % af de adspurgte i 2022 er vendt tilbage til Kriminalforsorgen efter en periode væk. Kun 65 % af de 97 nuværende uniformerede medarbejdere var også ansat i 2020. Dernæst var anstalten i Nuuk, som beskæftiger cirka halvdelen af personalet i Kriminalforsorgen i Grønland, nyetableret i 2020 og udfordret af bl.a. personalemangel i de første år. Derudover er der siden 2020 igangsat flere primære forbyggende indsatser med henblik på at øge sikkerhed og tryghed i anstalterne samt sikre iværksættelse af beredskab efter voldsomme hændelser. Endelig er det i 2022 lykkedes at få en betydelig højere svarprocent for spørgeskemaundersøgelsen (68 %) og hæve antallet af besvarelser fra 39 til 60, hvilket giver et bedre datagrundlag for den nye undersøgelse.

Det er samtidig væsentligt at fremhæve, at selvom der er sket et fald, er forekomsten af psykiske belastningsreaktioner stadig høj blandt de ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland. Til sammenligning viser tal fra 2020 for polititjenestemænd i Grønland, Færøerne og Danmark, at 3,7 % opfyldte diagnosekriterier for PTSD (Larsen et al., 2020).

2.1 Oplevelser med psykiske belastningsreaktioner blandt ansatte

Af de kvalitative interview fremgår det, at der er stor forskel på, hvorvidt forekomsten af voldsomme hændelser og psykiske belastningsreaktioner er noget, der påvirker og fylder i hverdagen. Interviewpersoner fra åbne anstalter beskriver en rolig hverdag, hvor: *"der kan være episoder, hvor vi kan komme ud for magtanvendelse, men de fleste dage er det mere stille og rolige bortset fra nogle enkelte episoder, hvor indsatte ikke er tilfredse, men det plejer at gå"*.

Andre beskriver, at de selv har oplevet psykiske belastningsreaktioner eller set det hos deres kollegaer. Reaktionen, der bliver beskrevet i interviewene, er blandt andet, at man 'fryser', når man burde handle, åndedrætsbesvær, at man har svært ved at sove, får angst, at man altid låser døren og ikke tør være alene hjemme, eller at man ikke tør gå på en bestemt gang på anstalten. En af interviewpersonerne fandt en indsat, der havde begået selvmord, og efterfølgende oplevede pågældende en angstreaktion:

Jeg kan huske, jeg havde rigtig meget angst. Når jeg hørte cellekald, så kunne jeg mærke adrenalinen i min krop. Jeg blev allerede bekymret og tænkte på, om jeg vil åbne cellen, hvor personen er død. Om morgenen, når vi skulle til at åbne celler, kan jeg huske, at jeg var meget bekymret.

Den belastning, som kan udløse psykiske belastningsreaktioner, kan både være en voldsom traumatisk begivenhed eller en akkumulering af mange, mindre voldsomme hændelser, hvilket også beskrives i interviewene: *"Det var nok det hele på samme tid, jeg var helt fyldt op"*.

Nogle af de interviewede fortæller, at de har flere tidligere kollegaer, som har sagt op, efter de er blevet ramt af psykiske belastningsreaktioner:

Jeg kender mange (...) der har været ramt af angst og stress og depression, som ikke vil tage på arbejde, og som ikke tør at tage på arbejde. De er bange for at komme på arbejde. Så nogle af mine kolleger, som har fået PTSD – jeg tror faktisk, at der er fire af mine kolleger, som har fået det, og så er stoppet siden.

Af interviewene fremgår det, at der er forskel på, hvor meget anstaltsbetjentene taler om deres trivsel og belastningsreaktioner. En interviewperson vurderer, at der er god kollegialstøtte, og at de taler om, hvordan de har det.

Selvfølgelig er der kollegastøtte, som vi har haft om i uddannelsen (...) hvis nogen siger "jeg har det ikke særlig godt i dag", så ved vi, hvordan vi skal støtte eller forsøge at "hæve" personen op eller forsøge at støtte. Hvis vi ikke kan det, så råder vi dem til at kontakte psykologerne.

En anden beskriver, at kollegaerne ikke taler om belastningsreaktioner i det omfang, der kan være behov for, da det er forbundet med et tabu. På spørgsmålet i interviewet om, hvorvidt de snakker med deres kollegaer, om de psykiske belastninger af deres arbejde, svarer pågældende:

Ikke særlig dybt tror jeg, jeg (...) det er en form for tabu, lige det. Nogle gange kan man godt støde på, at (...) de har gået for længe uden at sige noget, at de får meget slemme senfølger.

Selvom der i interviewene er forskel på, hvorvidt medarbejderne taler om deres trivsel og reaktioner efter voldsomme hændelser, er der generel enighed om, at der er kommet mere fokus på området, og at der er sket forbedringer.

Denne udvikling afspejles også, når vi ser tilbage på interviewene fra undersøgelsen i 2020, hvor medarbejderne fortalte: *"Vi er først ved at lære at snakke sammen om hændelserne"* (Larsen et al., 2020).

I de nye interview fra 2022 beskriver de, at medarbejderne har fået nemmere ved at snakke om konkrete voldsomme hændelser og de første psykiske reaktioner. Hvorimod de tilfælde, hvor de psykiske reaktioner bliver længerevarende, forsat er tabubelagte.

3 Belastende arbejdsforhold

Dette kapitel beskriver arbejdsforhold, der opleves som belastende af medarbejdere i Kriminalforsorgen i Grønland. Det gælder for det første voldsomme arbejdsrelaterede hændelser og dernæst en række øvrige forhold, som kan belaste medarbejderne og påvirke det psykiske arbejdsmiljø (herunder eksempelvis mobning og sygefravær).

3.1 Voldsomme arbejdsrelaterede hændelser

Arbejdet som fængsels- eller anstaltsbetjent adskiller sig fra en række andre job, da ansatte har en højere risiko for at opleve voldsomme og potentielt traumatiserende hændelser, der kan føre til psykiske belastningsreaktioner som PTSD. En tidligere undersøgelse blandt forskellige højrisiko-jobgrupper i Danmark viste, at 56 % af fængselsbetjentene havde været udsat for trusler, og 14 % havde været udsat for vold på arbejdet i 2011 (Andersen et al., 2019).

Typer af voldsomme hændelser:

- Livstruende hændelse eller alvorlig tilskadekomst (egen eller vidne til kollegaers)
- Vold, trusler og chikane mellem indsatte og medarbejdere i arbejdstiden
- Vold, trusler og chikane mellem indsatte og medarbejdere i fritiden
- Vidne til voldsom hændelse med indsat (fx alvorlig tilskadekomst, selvmord/ selvmordsforsøg, hændelse med en man kender personligt)
- Mobning eller uønsket seksuel opmærksomhed fra kollegaer.

I denne undersøgelse har vi i spørgeskemaet spurgt de ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland til deres eksponering for voldsomme hændelser på arbejdet (se boks til venstre for de fem typer af hændelser, der indgår). Enkelte spørgsmål omhandler eksponering for hændelser i det seneste år. Mens hovedparten af spørgsmålene afdækker medarbejdernes samlede historik i løbet af hele deres ansættelse. Dette valg er truffet for at afdække den samlede belastning for de ansatte, da gentagne 'moderate' traumer også kan udgøre en risikofaktor for at udvikle psykiske belastningsreaktioner.

Som figur 3.1 viser, har 56 % af de ansatte i undersøgelsen været udsat for en eller flere voldsomme eller ubehagelige hændelser i det sidste

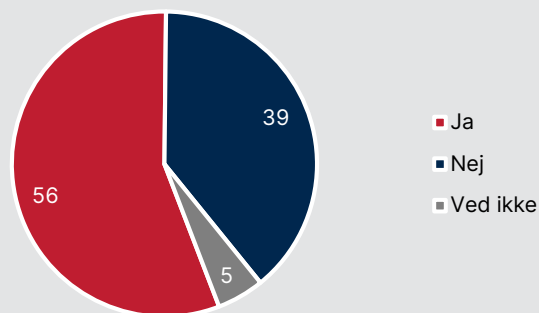
år. Ifølge interviewpersonerne er de mest udbredte hændelser verbale trusler, trusler om selvmord, chikane fra indsatte og udadreagerende indsatte.

De følgende tabeller viser omfanget af en række forskellige voldsomme og ubehagelige hændelser, som anstaltsbetjente, vagtmestre og anstaltsledere har oplevet i løbet af hele deres ansættelse i Kriminalforsorgen i Grønland.

Tabel 3.1 og Tabel 3.2 viser resultater fra spørgeskemaundersøgelsen for de mere alvorlige arbejdsrelaterede hændelser. Da de forekommer mindre hyppigt end eksempelvis episoder med trusler, er de højeste svarkategorier lagt sammen. Der er 11 % af dem, der deltog i undersøgelsen, som har oplevet mindst en livstruende hændelse i deres arbejde, 23 % er selv kommet alvorligt til skade på deres arbejde, og 33 % har oplevet en situation med en alvorligt tilskadekommet kollega i deres tid i Kriminalforsorgen (jf. Tabel 3.1). Det skal i den forbindelse bemærkes, at spørgsmålene til alvorlig tilskadekomst (og livstruende hændelse) hos ansatte inkluderer alle typer af hændelser i forbindelse med arbejdet i Kriminalforsorgen. Det vil sige både episoder, hvor indsatte med fortsæt påfører skade, episoder, hvor der ved et uheld sker uforsætlig skade (fx ved magtanvendelse), og andre typer af arbejdsulykker med alvorlig tilskadekomst uden indsatte tilstede (fx faldulykker).

Halvdelen af de ansatte anstaltsbetjente, vagtmestre og anstaltsledere har været udsat for fysisk vold i løbet af deres ansættelse. 25 % har oplevet 1-2 episoder, og 29 % af de ansatte har oplevet mere end 3 episoder med fysisk vold. Uønsket seksuel opmærksomhed fra en indsat har 29 % oplevet på jobbet mindst 1 gang. Blandt de kvindelige ansatte er der 45 %, som har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed fra indsatte, mens det samme kun gælder for 19 % af de mandlige ansatte (jf. Bilagstabel 1.2).

Figur 3.1 **Ansatte udsat for en eller flere voldsomme hændelser på arbejdet i det sidste år (procent)**



Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse, Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Tabel 3.1 Voldsomme og ubehagelige hændelser på arbejdet (procent)

	0 gange	Mindst 1 gang	1-2 gange	> 3 gange	Antal (total)
Livstruende hændelse	89	11	10	-	61
Selv kommet alvorligt til skade	77	23	16	7	61
Alvorligt tilskadekommet kollega	67	33	26	7	61
Fysisk vold fra indsat	46	54	25	29	59
Uønsket seksuel opmærksomhed fra indsat	71	29	14	15	59

Note: '-' i tabellen er angivet for kategorier, som ingen eller kun enkelte respondenter har valgt.

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

De geografiske forhold og befolkningsstørrelsen i Grønland betyder, at ansatte kan møde indsatte på deres arbejde, som de har et personligt kendskab til (fx grundet opvækst i samme by/bygd). Som Tabel 3.2 viser, har 42 % af de ansatte oplevet ubehagelige eller voldsomme hændelser med indsatte, de har kendt personligt, mindst 1 gang.

Interviewpersonerne fortæller, at det kan være en meget svær situation at møde indsatte, de er i familie med eller har en meget tæt relation til. På tværs af interviewene fremgår det, at de ansatte fortæller det til lederen, når disse situationer opstår, men at det er forskelligt, hvordan det bliver håndteret. Nogle steder er det muligt at skifte afdeling i en periode, andre steder vil det være en kollega, der har kontakten med den indsatte. Men i interviewene er der også eksempler på, at de alligevel skal have kontakten med den pågældende indsat.

Hvis jeg siger "jeg vil ikke visitere vedkommende, fordi jeg kender hende", så vil nogen sige: "du er på arbejde", så det kommer an på, hvem du snakker med.

Interviewpersonerne fortæller, at det kan være svært at håndtere, når de står i disse situationer, og at det kan være en belastning i arbejdet.

Anstaltsbetjente, vagtmestre og anstaltsledere kan også opleve episoder, hvor de er vidne til indsattes kvæstelser eller dødsfald. I spørgeskemaundersøgelsen angiver 81 %, at de har oplevet selvmord eller selvmordsforsøg, 46 % har haft episoder med alvorligt tilskadekomne indsatte, og 36 % har oplevet at finde en afdød indsat i den tid, de har arbejdet i Kriminalforsorgen (jf. Tabel 3.2).

Tabel 3.2 Voldsomme og ubehagelige hændelser på arbejdet (procent)

	0 gange	Mindst 1 gang	1-2 gange	> 3 gange	Antal (total)
Ubehagelig eller voldsom hændelse med indsat, man kender personligt	58	42	28	13	60
Selv mord eller selvmordsforsøg, indsat	19	81	52	29	63
Alvorligt tilskadekommen indsat (vold, ulykke, seksualforbrydelse)	54	46	33	13	61
Dødfunden indsat	64	36	36	-	61

Note: '-' i tabellen er angivet for kategorier, som ingen eller kun enkelte respondenter har valgt.

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

De fleste af de interviewede ansatte har oplevet hændelser som selvmord, selvmordsforsøg eller dødfunden indsat, og det bliver beskrevet som en hændelse, der påvirker deres arbejde efterfølgende. Flere nævner, at de fik det dårligt ved cellekald, og når de skulle åbne celler om morgenen, var de bekymrede for, hvad der ventede dem på den anden side af døren. I forbindelse med tilsynsbesøg i Grønland er en af Ombudsmandens anbefalinger, at der indføres en fast procedure for screening af, om indsatte er selvmordstruede (Schroll & Hansen, 2021).

Ifølge flere af de interviewede er det især hændelser som verbale trusler, chikane fra indsatte og udadreagerende adfærd, som de ofte oplever i arbejdet i anstalterne:

Nogle daglige ting vi også kan have, kan være verbale trusler, nogle der bliver sure, fordi de får et afslag. De har en dårlig dag, og det skal gå ud over nogen, så kommer det selvfølgelig til at gå ud over os.

Tabel 3.3 viser, at 80 % af de adspurgte har været udsat for trusler om vold på deres arbejde. 20 % har oplevet 1-2 episoder, 40 % har oplevet 3-9 episoder, 7 % har oplevet 10-20 episoder, og 13 % af de ansatte har mere end 20 gange været udsat for trusler om vold. Der er 46 %, som mindst 1 gang har modtaget trusler mod deres familie i forbindelse med arbejdet i Kriminalforsorgen. 71 % har oplevet chikane fra en indsat, og 44 % har oplevet forsøg på udnyttelse (fx falsk venlighed for at få informationer). Voldsomme magtanvendelser har 4 ud af 5 ansatte oplevet. 24 % har oplevet det 1-2 gange, 34 % har oplevet 3-9 tilfælde, og 21 % har været med til en voldsom magtanvendelse mere end 10 gange. Ser man på tværs af de forskellige hændelser, er der en mindre

gruppe af ansatte (omkring 15 %), som har været udsat for mange episoder med både trusler, chikane eller forsøg på udnyttelse.

Tabel 3.3 Trusler, chikane og forsøg på udnyttelse (procent)

	0 gange	Mindst 1 gang	1-2 gange	3-9 gange	10-20 gange	> 20 gange	Antal (total)
Voldsom magtanvendelse	21	89	24	34	13	8	62
Trusler om vold	20	80	20	40	7	13	60
Trusler mod familien	54	46	22	22	-	-	59
Øvrige trusler	29	71	25	25	8	12	59
Chikane fra indsats	29	71	31	20	5	15	62
Forsøg på udnyttelse (fx falsk venlighed)	56	44	15	10	-	17	59

Note: '-' i tabellen er angivet for kategorier, som ingen eller kun enkelte respondenter har valgt.

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Episoder med trusler om vold kan være voldsomme og ubehagelige for de ansatte, og det, at de er en del af små lokalsamfund, kan udgøre en ekstra dimension, der kan være med til at belaste medarbejderne yderligere. Flere af de interviewede nævner, at de indsatte udnytter, at de bor i mindre samfund, ved eksempelvis at true de ansatte med, at de vil komme og finde dem, når de engang er ude, eller at de ved, hvor de bor.

(...) det, der har påvirket mig rigtig meget, er der lige snart skulle blive løsladt (...) vedkommende kunne virkelig ikke lide mig (...). Vedkommende har truet mig 14 dage før hans løsladelse (...) vedkommende kiggede meget, var tæt på flere gange at nærme mig, og så kom han hen vredt og sagde: "jeg er meget snart ude, jeg er ude om ikke så længe, jeg kommer til at finde dig, jeg finder dig".

Der er i spørgeskemaet spurgt ind til arbejdsrelaterede hændelser rettet mod ansatte og deres familier i fritiden. Her viser resultaterne, at 37 % har oplevet trusler om vold, og 27 % har fået trusler mod deres familie i deres fritid. 15 % har været udsat for chikane på sociale medier eller i det offentlige rum, og 8 % har været udsat for vold i deres fritid på grund af deres arbejde i Kriminalforsorgen (jf. Tabel 3.4).

Tabel 3.4 Voldsomme og ubehagelige hændelser i fritiden (procent)

	0 gange	Mindst 1 gang	1-2 gange	> 3 gange	Antal (total)
Vold i fritiden	92	8	-	-	60
Trusler om vold i fritiden	63	37	25	12	60
Trusler mod familien i fritiden	73	27	17	10	60
Øvrige trusler i fritiden	78	22	12	10	60
Chikane (på sociale medier eller i det offentlige rum)	85	15	10	5	61

Note: '-' i tabellen er angivet for kategorier, som kun enkelte eller ingen respondenter har valgt.

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Det kan udgøre en ekstra belastning for betjentene, at de konfronteres med deres arbejde og tidligere indsatte, når de har fri. Interviewpersonerne fortæller, at de ofte møder og bor tæt på tidligere indsatte, og at de har oplevet at modtage trusler i fritiden. Det kan opleves meget voldsomt, og i nogle tilfælde bliver det meldt til politiet. Dog bliver der interviewene også givet eksempler på, at det er uproblematisk.

Jeg har tidligere boet, hvor jeg var nabo til tre tidligere indsatte. Lige nu er jeg nabo til en tidligere indsat også, så mange af os bor i nærheden af tidligere indsatte. Også nogle, som kan være voldsomme. Men der sker som regel ikke noget. Jeg har i hvert fald ikke hørt om, at der er sket noget.

Ud over de typer af hændelser, som er inkluderet i spørgeskemaet, fremhæves også episoder med tilbageholdte og forvaringsdømte som et gennemgående tema i interviewene. Flere af de interviewede beretter, at især tilbageholdte og forvaringsdømte kan belaste anstaltsbetjentenes arbejde, da de kan være meget grænseoverskridende og voldsomme i deres adfærd. En anstaltsbetjent fortæller, at de ikke længere har et tilbageholdelsesafsnit i deres anstalt, hvilket har medført færre voldsomme hændelser og et mere roligt arbejdsmiljø.

Der er også flere af de interviewede, der har oplevet episoder med indsatte, som kan være meget udadreagerende og har let ved at få vredesudbrud. Nogle af de interviewede oplever også, at de indsatte forsøger at komme ind under huden på dem og provokere dem.

Det der med, når man kommer op i de tilspidsede situationer – der har jeg stadig svært ved – jeg ved godt, at jeg skal forholde mig professionelt, men nogle gange tager de det væk, fordi de begynder at prøve på at ramme os personligt.

I forhold til at forebygge voldsomme hændelser fremhæves vigtigheden af klare retningslinjer i interviewene. Det skaber uro, hvis de indsatte opdager, at der er forskellige måder at håndtere ting på. Det bliver ligeledes beskrevet, hvordan de indsatte prøver at komme igennem og styre de ansatte, så de kan få godkendelse til nogle af de ting, de gerne vil, men ikke er tilladt. Særligt i forhold til nyansatte er det gavnligt at have klare retningslinjer og faste rutiner, da dette hjælper dem til at forebygge hændelser og skaber ro i anstalterne.

Resultaterne fra spørgeskema og interview har vist en række forskellige voldsomme og ubehagelige hændelser, som de ansatte har oplevet i løbet af deres ansættelse i Kriminalforsorgen. Som afslutning i spørgeskemaet er de ansatte også spurgt om, hvorvidt nye og tidligere arbejdsrelaterede hændelser påvirker dem følelsesmæssigt og psykisk. Tabel 3.5 viser, at 61 % har oplevet mindst en hændelse i det seneste år, som har påvirket dem voldsomt følelsesmæssigt. Dernæst angiver 43 % af de ansatte, at de stadig er påvirket psykisk af en hændelse, som de tidligere oplevet i forbindelse med arbejdet i Kriminalforsorgen i Grønland.

Tabel 3.5 Voldsomme og ubehagelige hændelser, som følelsesmæssigt og psykisk har påvirket dem (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal (total)
Har du <i>inden for det sidste år</i> oplevet en eller flere hændelser på arbejdet i Kriminalforsorgen, der har påvirket dig voldsomt følelsesmæssigt?	61	35	3	62
Har du <i>tidligere</i> oplevet ubehagelige eller voldsomme hændelser på arbejdet i Kriminalforsorgen i Grønland, som stadig påvirker dig psykisk?	43	46	11	61

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

3.2 Øvrige arbejdsforhold

Ud over voldsomme hændelser er der en række andre forhold, der kan være belastende for medarbejderne og påvirke det psykiske arbejdsmiljø. Det følgende afsnit beskriver resultater fra spørgeskemaundersøgelse og interview for øvrige arbejdsforhold, der kan have betydning for arbejdsmiljøet og forekomsten af psykiske belastningsreaktioner.

3.2.1 Arbejdsvilkår

De interviewede er blevet spurgt ind til arbejdsvilkårene i kriminalforsorgen, og hvorvidt de oplever forhold, som er særligt udfordrende. Her er sygefravær blandt kollegaer et gennemgående emne blandt de interviewede. Ifølge flere af de interviewede ansatte er der i anstalterne et højt sygefravær blandt kollegaer, som kan belaste arbejdet. En anstaltsbetjent beskriver udfordringerne med sygefravær således:

Der er masser (...) fx når dem med sygefravær bliver for mange, så bliver vores medarbejdere tilkaldt hele tiden, så begynder de også at være trætte på et tidspunkt. Man bruger rigtig mange kræfter, når vores medarbejdere begynder at være fraværende i længere periode, så at vi må tilkalde vores andre medarbejdere, når de har fri – den del kan være meget trættende.

Det høje sygefravær kan, ifølge de interviewede, være med til at presse hverdagen og den daglige opgaveløsning yderligere i form af ekstraarbejde og beordrede ekstravagter:

Nogle gange bliver vi ikke færdig med arbejdsopgaver, fordi vi nogle gange mangler kollegaer. Det kan være udfordrende, når nogle er syge, hvor årsagen er, at vi ikke kan finde nogen, der kan arbejde. Nogle gange, når vi har arbejdet 25 timer, og nogle er syge, så venter vi indtil nogle møder op på arbejdet. Nogle gange helt op til kl. 12 om dagen.

Ekstravagter på grund af sygdom, ferie, personalemangel, eller fordi en kollega skal ledsage en indsat til en anden by, fremhæves generelt i interviewene som stressende og skaber et stort arbejdspress. I interviewene bliver det beskrevet, at "det kræver rigtig mange kræfter" og at "det kan være meget trættende" at dække de ekstra vagter.

Nogle af de interviewede oplever ligeledes, at arbejde et sted med få medarbejdere og udfordringer med at rekruttere og fastholde medarbejdere kan gøre arbejdet i anstalterne særligt belastende. En medarbejder fortæller følgende om netop denne udfordring:

En arbejdsplads med kun få medarbejdere er virkelig udfordrende (...) og man kan ikke bare søge andre medarbejdere, fx at man ikke kan bare have vikarer, vedkommende skal have en ren straffeattest, vedkommende skal under særlig omstændigheder blive accepteret (...) og man skal være psykisk stærk, det er også meget udfordrende. De kommer og arbejder i en kort periode, også forsvinder de igen, der er rigtig mange, der er på den måde. Det er virkelig udfordrende i forhold til at have medarbejdere.

Andre oplever modsat, at der i anstalterne er kommet mere styr på personale-manglen, og at der ikke længere er den store mangel, som der engang har været:

Der har været personalemangel, da den her nye anstalt åbnede. Der var mangel på personale, men det er der kommet styr på nu.

Et andet aspekt, der bliver nævnt som belastende i et par af interviewene, er alkoholproblemer blandt kollegaer. Det kan både føre til, at medarbejderen siger op relativt hurtigt, efter de er startet, men det kan også medføre sygemeldinger, hvor andre må tage ekstra vagter.

Normalt er der også meldinger om at være syg, selvom man måske ikke rigtig kan kalde det som "at være syg" (...) fravær på grund af alkoholproblemer hos personalet.

Endelig er der flere interviewpersoner, der beskriver perioder, hvor de ikke har haft en leder i anstalten. I interviewene fremgår det, sparringen med ledelsen om rutiner, retningslinjer og håndteringen af arbejdsopgaver er centralt, og derfor er det vigtigt med et fokus på, hvordan medarbejderne kan understøttes yderligere i de perioder.

3.2.2 Arbejds miljø

I spørgeskemaundersøgelsen er medarbejderne blevet spurgt til ubehagelige hændelser med andre ansatte på arbejdspladsen (jf. Tabel 3.6). 57 % af de adspurgte har i løbet af deres ansættelse i Kriminalforsorgen været udsat for mobning i form af ubehagelig eller nedværdigende behandling fra en kollega

mindst 1 gang. 23 % har oplevet mobning 1-2 gange, 24 % 3-9 gange, og 10 % af de ansatte har mere end 10 gange været udsat for mobning på deres arbejdsplads. Til sammenligning var der blandt danske fængselsansatte og polititjenestemænd henholdsvis 48 % og 25 %, der havde oplevet mobning fra kollegaer i løbet af deres karriere (Larsen et al., 2020). Derudover har 24 % af de adspurgte i Kriminalforsorgen i Grønland oplevet uønsket seksuel opmærksomhed fra en kollega på jobbet. Blandt de kvindelige ansatte er der 41 %, som har oplevet uønsket seksuel opmærksomhed mindst 1 gang, mens det samme kun gælder for 13 % af de mandlige ansatte (jf. Bilagstabel 1.3).

Tabel 3.6 Mobning og uønsket seksuel opmærksomhed fra kollega (procent)

	0 gange	Mindst 1 gang	1-2 gange	3-9 gange	>10 gange	Antal (total)
Mobning i form af ubehagelig eller nedværdigende behandling fra kollega	43	57	23	24	10	61
Uønsket seksuel opmærksomhed fra kollega	76	24	10	7	7	59

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Det er et vigtigt fokusområde at sikre et godt og trygt psykisk arbejdsmiljø, hvor mobning og uønsket seksuel opmærksomhed begrænses. Særligt vigtigt kan det være på arbejdspladser, hvor man skal håndtere voldsomme arbejdsrelaterede hændelser, da social støtte er en central beskyttende faktor, som kan mindske risikoen for at udvikle psykiske belastningsreaktioner (Jørgensen & Elklit, 2022; Larsen et al., 2020).

Belastninger fra opvækst og privatliv

Tidligere befolkningsundersøgelser har vist, at forhold under opvæksten, som alkoholmisbrug, vold i familien, seksuelle overgreb og selvmordsforsøg, er udbredt i Grønland (Bjerregaard & Larsen, 2015; Larsen et al., 2019; Ottendahl et al., 2021). Der var derfor også en forventning til, at en del af de ansatte i Grønland kan have oplevet voldsomme og potentielt traumatiserende hændelser, der ikke er relateret til deres ansættelse i Kriminalforsorgen. Dette forhold har ikke tidligere været undersøgt, og derfor har vi spurgt til, hvorvidt de ansatte i deres opvækst eller privatliv har oplevet ubehagelige eller voldsomme hændelse, som stadig påvirker dem psykisk, og hertil svarer 42 % 'Ja' (jf. Tabel 3.7).

Tabel 3.7 Voldsomme hændelser i privatliv eller under opvækst (procent)

	Ja	Nej	Ved ikke	Antal (total)
Har du <i>tidligere</i> oplevet ubehagelige eller voldsomme hændelser i dit privatliv eller under din opvækst (fx vold, selvmord, seksuelle overgreb eller alkoholmisbrug), som stadig påvirker dig psykisk?	42	52	6	62

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Interviewpersonerne har enten selv eller er bekendt med kollegaer, der har oplevet hændelser i deres privatliv eller under deres opvækst, som stadig påvirker dem psykisk. Det er forskelligt, hvor åbne medarbejderne er omkring det, men der er en erkendelse af, at hændelserne kan påvirke dem i deres arbejde.

Det gør det. Det sker for os alle sammen. Vi er jo kun mennesker. Nogle gange har vores kollegaer deres følelser uden på tøjet, og nogle gange kan man godt rumme det (...) Men det vigtigste er, at vi er opmærksomme på hinanden eller siger til, hvis man ikke er [okay]. Det plejer vi heldigvis have nogle, der siger. På den anden side så er der også nogle, som ikke siger det, og bare går med det selv, og så kommer det frem alt for sent.

Tidligere hændelser fra privatliv eller opvækst kan have betydning for, hvor voldsomt arbejdsrelaterede hændelser opleves. Det kan eksempelvis være særligt belastende eller (re)traumatiserende at finde selvmordsofre eller møde indsatte, som har begået seksuelle overgreb, hvis medarbejderen har personlige oplevelser relateret til selvmord eller seksuelle krænkelser.

Der foreligger ikke tal til sammenligning, fx fængselsansatte i Danmark eller andre jobgrupper i Grønland. Men resultaterne fra denne undersøgelse viser, det er en problemstilling for en væsentligt andel af de ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland. Det er derfor vigtigt at være opmærksom på dette grundvilkår, der forventes at adskille sig fra fx Kriminalforsorgen i Danmark. Tidligere traumer er i forskningen en kendt risikofaktor, der kan betyde en øget risiko for efterfølgende at blive psykisk belastet (Videbech, 2021), og nye hændelser kan føjes til eksisterende traumatisering (Jørgensen & Elklit, 2022). Det er dog samtidig vigtigt at fremhæve, at det langt fra er alle ansatte, som tidligere har oplevet potentielt traumatiserende forhold, der rapporterer symptomer på PTSD eller andre psykiske belastningsreaktioner.

4 Forebyggende indsatser og støttetilbud

Dette kapitel samler erfaringerne med de eksisterende indsatser i Kriminalforsorgen i forbindelse med voldsomme hændelser og med støttetilbud til ansatte med psykiske belastninger. Først beskrives kriseberedskabet efter voldsomme hændelser og de ansattes erfaringer hermed. Dernæst beskrives øvrige forebyggende indsatser og støttetilbud, som eksempelvis supervision og individuelle samtaleforløb hos psykolog samt de ansattes samlede vurderinger af indsatser i Kriminalforsorgen.

4.1 Forebyggende indsatser efter voldsomme hændelser

Formålet med indsatserne i kriseberedskabet er at forebygge og begrænse efterfølgende psykiske belastninger for medarbejdere, der har været involveret i en voldsom hændelse. Kriseberedskabet blev etableret for at sikre en systematisk opfølgning på arbejdsrelaterede voldsomme hændelser, og består af følgende elementer:

Elementer i kriseberedskab

- 1 Akutsamtale
- 2 Defusing
- 3 Debriefing
- 4 Opfølgning fra leder
- 5 Eventuel individuel psykologhjælp

Akutsamtale med de involverede medarbejdere gennemføres af en leder eller vagthavende umiddelbart i forlængelse af hændelsen.

Defusing afholdes, hvis der er behov og typisk et par timer efter hændelsen. Her gennemgår de involverede sammen med lederen hændelsesforløbet, afklarer fakta, skaber overblik og taler om reaktioner under og efter hændelsen.

Debriefing afholdes, hvis der er behov for det 2-10 dage efter hændelsen. Den gennemføres af en debriefer (intern efteruddannet medarbejder) eller psykolog. Den afholdes, fordi de involverede er psykisk

og/eller fysik påvirkede af hændelsen, og der er fokus på at afdække, hvorvidt der er medarbejdere med behov for yderligere hjælp.

Opfølgning fra leder har fokus på medarbejderens fysiske og psykiske trivsel som følge af hændelsen. Her skal lederen også overveje, om samtalen skal gentages senere, eller om der bør iværksættes øvrige tiltag, som kan gavne den enkelte ansatte.

Individuel psykologhjælp tilbydes via Dansk Erhvervspsykologi. Medarbejderne skal selv tage kontakt til Dansk Erhvervspsykologi, og samtalerne kan omhandle både arbejdsmæssige og private forhold.

En interviewperson beskriver delene i kriseberedskabet således:

Akutsamtalerne (...) der fortæller vi, hvad der er sket. I debriefing er det mere, hvad vi føler, hvad vi har tænkt, og hvordan vi har reageret, hvordan vi kommer videre, og hvad vi føler igennem processen m.fl. hvordan (...) jamen hvordan vi håndterer vores chok.

I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt, hvor ofte de ansatte har deltaget i forskellige typer af indsatser efter voldsomme hændelser i det seneste år. Godt 40 % af de adspurgte angiver, at de ikke har været udsat for en voldsom hændelse i det seneste år, og de har derfor ikke besvaret spørgsmålene givet i tabel 4.1.

Blandt de 35 ansatte, der har oplevet voldsomme hændelser i det seneste år, har omkring 50 % deltaget i akutsamtale, defusing og debriefing 'hver gang' eller 'de fleste gange'. Der er samtidig ca. 30 %, der 'på intet tidspunkt' eller 'de færreste gange' har deltaget i disse forebyggende indsatser i det seneste år. Det samme billede viser sig i forhold til opfølgning fra egen leder efter voldsomme hændelser. Besvarelserne i forhold til iværksættelse af indsatser er således delt i to grupper, hvilket kan afspejle praksisforskelle i, hvor systematisk kriseberedskabet anvendes efter voldsomme hændelser.

Tabel 4.1 Deltagelse i indsatser efter voldsomme hændelser i det seneste år (procent)

	På intet tids-punkt	De færreste gange	Cirka halv-delen af gangene	De fleste gange	Hver gang	Ved ikke	Antal (total)
Akutsamtaler	6	23	6	31	23	11	35
Defusing	14	20	9	20	29	9	35
Debriefing	11	20	9	34	17	9	35
Opfølgning af egen leder	12	21	9	35	12	12	34
Individuelle psykologsamtaler	44	29	-	12	9	-	34
Talt med kollegaer om hændelsen	-	14	14	31	37	-	35

Note: '-' i tabellen er angivet for kategorier, som kun enkelte eller ingen respondenter har valgt.

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

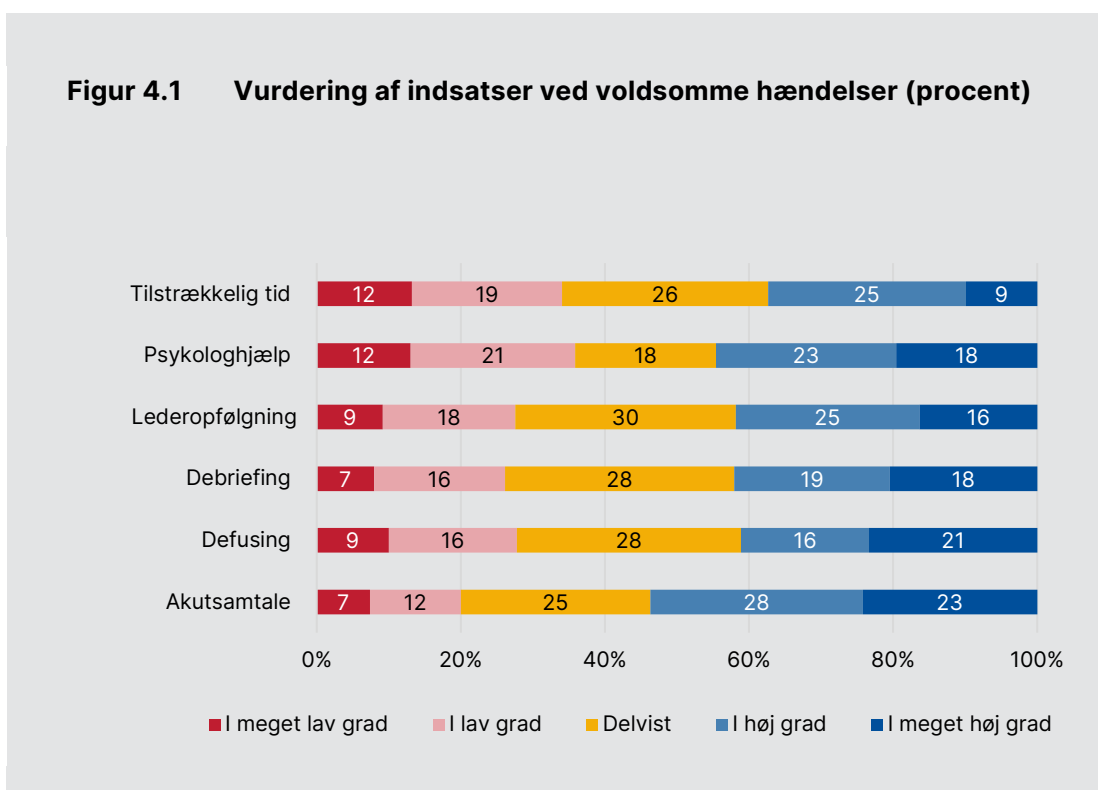
I Kriminalforsorgens årsopgørelse fra 2020 fremgår det, at lederne har fået et brushup-kursus i retningslinjerne omkring kriseberedskabet, så det sikres, at det altid aktiveres efter reglerne (Kriminalforsorgen, 2020). Interviewpersonerne udtrykker alle stort kendskab til kriseberedskabet, mens deres vurdering af, hvorvidt det gennemføres, når der er behov, varierer. En af de interviewede beskriver, hvordan det at afholde akutsamtaler og defusing nogle gange *"bare går i glemmebogen"*. En anden fortæller, at der de seneste år har været en positiv udvikling, hvor kriseberedskabet i højere grad gennemføres.

Efter hver hændelse er vi begyndt at holde defusing. Alt efter hvor alvorlig situationen er, så holder vi også en debriefing senere hen. Så tager vi nogle gruppemøder for folk, som var på arbejde. Det er blevet bedre i forhold til førhen, hvor der slet ikke blev snakket om sådan nogle ting. Der blev kun fokuseret på, hvad kan man gøre bedre til næste gang? Nu er det blevet bedre.

Interviewpersonernes beskrivelser stemmer overens med resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen, hvor der er stor forskel på, i hvilket omfang anstaltsbetjentene vurderer, at kriseberedskabet bliver gennemført, når der er behov for det.

Figur 4.1 viser de ansattes vurderinger af indsatserne ved voldsomme hændelser. Alle de adspurgte har haft mulighed for at besvare spørgsmålene (uanset om de har oplevet voldsomme hændelser det seneste år eller ej). 34 % angiver, at der i høj eller meget høj grad er tilstrækkelig tid til at bearbejde en voldsom hændelse, før man skal videre til andre opgaver, 26 % oplever det delvist er tilfældet, mens 31 % i lav eller meget lav grad oplever, der er tilstrækkelig tid.

I forhold til mulighed for psykologhjælp og opfølgning fra egen leder efter voldsomme hændelser oplever omkring 40 %, at det sker i høj eller meget høj grad. Det samme gælder for akutsamtaler, defusing og debriefing, som 37-51 % vurderer i høj eller meget høj grad anvendes, når der er behov for det. Samtidig er der omkring 30 %, som vurderer, at indsatserne i beredskabet til dels bliver iværksat ved behov, og op mod 25 % vurderer det i lav eller meget lav grad er tilfældet.



Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

4.2 Støttetilbud

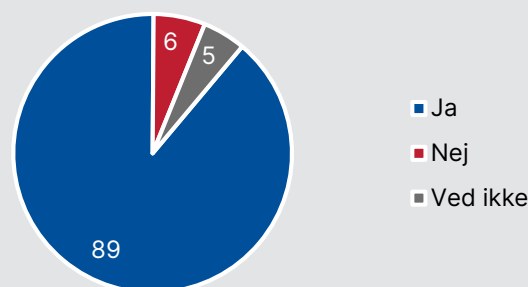
Som ansat i Kriminalforsorgen har man mulighed for individuelle psykologsamtaler via sundhedsordning hos Dansk Erhvervspsykologi (tidligere Dansk Krisekorps). I spørgeskemaundersøgelsen har vi undersøgt de ansattes kendskab til denne ordning, og 89 % af de adspurgte kender til denne mulighed for at få psykologhjælp.

Medarbejderne skal selv tage kontakt til Dansk Erhvervspsykologi, og forløbene indeholder som regel seks samtaler, men kan forlænges med tre til fire samtaler efter en vurdering.

Tabel 4.2 viser, hvor mange der har benyttet sig af ordningen. 16 % af de adspurgte har deltaget i individuelle samtaler hos Dansk Erhvervspsykologi i det seneste år, og 40 % har tidligere benyttet Kriminalforsorgens sundhedsordning.

Derudover har 12 % i det seneste år og 30 % tidligere haft samtaler om arbejdet hos en psykolog uden for Dansk Erhvervspsykologi.

Figur 4.2 Kendskab til Dansk Erhvervspsykologi (procent)



Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse, Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Tabel 4.2 Ansatte, der nu eller tidligere har modtaget supervision, psykologsamtaler eller bistand fra støttefunktioner (procent)

	Ja, i det seneste år	Ja, tidligere	Nej, aldrig	Antal (total)
Deltaget i individuelle samtaler med psykolog fra Dansk Erhvervspsykologi	16	40	44	57
Deltaget i samtaler om arbejdet med psykolog uden for Dansk Erhvervspsykologi	12	30	48	57
Modtaget supervision	23	61	16	57

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Alle de interviewede kender til muligheden for at få psykologhjælp hos Dansk Erhvervspsykologi, og de fleste har ligeledes benyttet sig af ordningen ad flere omgange. De understreger, at de har et godt samarbejde med Dansk Erhvervspsykologi og oplever, at de generelt er hurtige til at reagere, når de ansatte efterspørger samtaler. De individuelle samtaleforløb hos Dansk Erhvervspsykologi foregår ved, at medarbejderne selv tager kontakt, og de derefter bliver visiteret videre til en psykolog. En interviewperson fortæller følgende om processen:

Når jeg selv ringer til krisekorpset [Dansk Erhvervspsykologi tidl. Dansk krisekorps], så plejer de at spørge, om det er akut, eller det er noget, hvor vi kan aftale en tid. Nogle gange har jeg haft brug for akutte samtaler, hvor psykologen, som tager telefonen, selv tager mig som klient med det samme. Nogle gange har vi fundet et tidspunkt til mig de efterfølgende dage. Så det kommer an på dimensionen.

Tidligere skulle de ansattes psykiske problemer være arbejdsrelaterede, for at de kan blive visiteret til et psykologforløb via ordningen, men dette er sidenhen blevet ændret, så man også kan henvende sig med psykiske problemer, der er privatrelaterede:

Der er kommet en bedre udvikling i forhold til krisekorpset [Dansk Erhvervspsykologi tidl. Dansk krisekorps]. At vi kan tage kontakt til dem – førhen var det kun, når det var arbejdsrelateret – men nu kan vi også tage kontakt til dem, når der er noget privat, som tynger os.

Selvom interviewpersonerne overvejende er tilfredse med ordningen hos Dansk Erhvervspsykologi, er der nogle udfordringer, som kan vanskeliggøre anvendelsen og virkningen af ordningen. Enkelte pointerer, at det kan være en udfordring, at man selv skal henvende sig til Dansk Erhvervspsykologi, når man oplever et behov for det. Det kan ifølge interviewpersonerne have den konsekvens, at de anstaltsbetjente, der har behov for hjælp, ikke får opsøgt den selv. En interviewperson fortæller, at hun tror, at disse medarbejdere "skammer sig over at søge hjælp, eller de ved ikke, hvordan de skal sige det".

Andre fortæller dog, at de personligt ikke selv har oplevet udfordringer ved, at psykologhjælpen er baseret på selvhenvendelse. Nogle af de interviewede oplever, at deres ledere er gode til at opfordre medarbejdere til at benytte ordningen med Dansk Erhvervspsykologi, mens andre fortæller, at dette sjældent sker.

En andet forhold, som fremhæves som udfordrende blandt nogle af de interviewede, er, at de individuelle samtaler gennem Dansk Erhvervspsykologi afvikles over telefonen eller online. Dette kan have den ulempe, at vigtige dele af kommunikationen går tabt. Der er dog også interviewede medarbejdere, som ikke har oplevet det som en barriere, at samtalerne er foregået telefonisk eller online.

En interviewperson har oplevet, at psykologerne fra Dansk Erhvervspsykologi ikke har tilstrækkelig forståelse for de samfundsmæssige og kulturelle forhold, som eksisterer i Grønland, og som kan være meget anderledes end danske forhold:

Jeg tror, at det er mest det med, at der er den kulturelle forskel, som gør, at man ikke har den samme indlevelse i, hvad der sker omkring os. Nogle af de psykologer, der er tilknyttet krisekorpset – også med hensyn til, at man arbejder som anstaltsbetjent, det er måske et begreb man ikke lige kender i Danmark. I Danmark bruger man fængselsbetjent, så nogle gange skal man forklare mere om, hvordan situationen er i forhold til, at man selv kan blive forstået med det samme.

Ifølge medarbejderen betød psykologernes manglende forståelse for kulturelle forhold og arbejdsforhold i Grønland, at han ikke altid fik den optimale hjælp, som han havde behov for. Ud over manglende kendskab og forståelse blandt de danske psykologer kan sproget også udgøre en barriere i forhold til at få bedste udbytte af hjælpen:

Jeg synes, det der er en mangel (...) vi er mange medarbejdere, der har udfordring med sprogbarrieren, når man skal snakke om stærke følelser. Man er begrænset i forhold til, hvor meget man kan "tømmes" for ord og følelser på grund af sproget.

Selvom interviewpersonerne kender og bruger tilbuddet om psykologsamtaler ved Dansk Erhvervspsykologi, oplever de også betydelige barrierer i forhold til kulturforståelse og sprog.

Erfaringer med supervision

De seneste år har der været fokus på at udvikle supervisorsordningen i Kriminalforsorgen i Grønland, således at alle anstaltsbetjente og beskæftigelseskonsulenter har obligatorisk supervision. Blandt de adspurgte har 23 % modtaget supervision i år, og 61 % af de ansatte har tidligere modtaget supervision (jf. Tabel 4.2).

Det er psykologer ansat ved anstalten i Nuuk, som gennemfører gruppesessioner med supervision til ansatte i de forskellige afdelinger. Da der har været en vakant psykologstilling, har det i en periode ikke været muligt at gennemføre supervision for alle, hvilket er tydeligt i interviewene. De interviewede medarbejdere kommer med forskellige udlæg om, hvorvidt de modtager supervision, og hvor ofte de bliver tilbudt supervision. En af interviewpersonerne fortæller, at der nu i langt højere grad er supervision, og de er meget tilfredse med dette tilbud.

Før i tiden for nogle år siden var der slet ingen supervision. Så det er så godt, at det er kommet op at køre, og hvis det bliver aflyst på grund af sygdom, kurser eller andet, så savner vi supervision. Vi taler om alt muligt. Man kan tage alt op efter, hvad kollegerne godt kunne tænke sig at tale om.

Andre beskriver, at der ikke er samme tilbud om supervision, hvor de er ansat, og at det er et ønske om mere supervision blandt de ansatte.

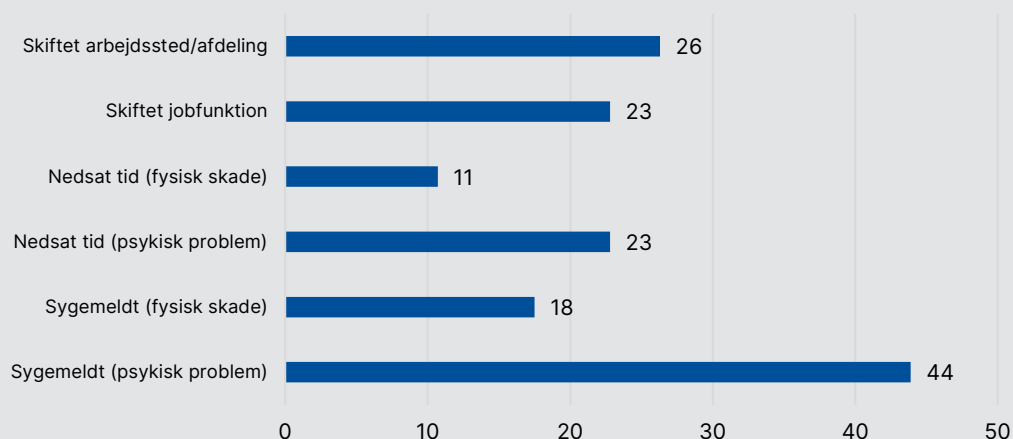
Det er virkelig sjældent, at vi bliver tilbudt noget supervision.

Flere interviewpersoner efterspørger supervision, eksempelvis som et månedligt og tilbagevendende tilbud til de ansatte. Dette er en tydelig udvikling fra undersøgelsen i 2020, hvor interviewpersonerne fortalte, at man blev nødt til at gøre fremmøde til supervision obligatorisk, da medarbejderne ellers ikke deltog (Larsen et al., 2020).

Øvrige støttetilbud

I spørgeskemaundersøgelsen har vi spurgt til medarbejdernes erfaringer med skift i jobfunktion eller arbejdssted, nedsat arbejdstid og sygemelding på grund af arbejdsrelaterede problemstillinger. Figur 4.3 viser, at henholdsvis 26 og 23 % har skift i jobfunktion eller arbejdssted på grund af arbejdsrelaterede forhold. 11 % af de adspurgte har haft nedsat tid på grund af fysiske skader og 23 % på baggrund af psykiske reaktioner på arbejdsrelaterede forhold. Der er 18 %, som har været sygemeldt som følge af fysiske skader, og 44 % har været sygemeldt på grund af psykiske reaktioner (som stress, PTSD, angst eller depression) relateret til arbejdet. Det skal bemærkes, at spørgsmålene ikke er afgrænset til episoder, hvor indsatte har været involveret, og fx besvarelser om sygemeldinger på grund af fysiske skader derfor også kan inkludere andre skader i forbindelse med arbejdet (som fx ved faldulykker).

Figur 4.3 **Ansatte, der nu eller tidligere har skiftet arbejdssted eller jobfunktion, haft nedsat arbejdstid eller været sygemeldt (procent)**



Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Interviewpersonerne fortæller, at det i anstalterne sjældent kan lade sig gøre at skifte jobfunktion eller arbejdssted/afdeling på grund af arbejdsrelaterede problemstillinger. Flere af anstalterne er små med relativt få medarbejdere, hvilket kan være årsagen til, at anstaltsbetjentene ikke har mulighed for i en kort periode at få andre opgaver eller flytte til en anden afdeling. Til gengæld er der flere muligheder for at flytte anstaltsbetjentene rundt internt i organisationen i anstalten i Nuuk. Her er der flere muligheder for de ansatte for at få midlertidige opgaver i en anden afdeling eller blive placeret i mindre belastede afdelinger.

(...) nogle bliver nødt til at flytte til andre afdelinger, det kunne fx være lettere afdelinger, eller der hvor der sker mindre... Det er en mulighed, men det kommer også an på, om den pågældende afdeling har for mange personale, eller om man evt. kan bytte med en.

Interviewpersonerne fortæller, at tillidsrepræsentanter eller arbejdsmiljørepræsentanter sjældent spiller en rolle, når medarbejdere er ramt af psykiske belastningsreaktioner. I et interview med en medarbejder, som også fungerer

som tillidsrepræsentant, beskrives det, at kollegaer sjældent ønsker at modtage bistand fra tillidsrepræsentanter i forbindelse med belastningsreaktioner. I spørgeskemaundersøgelsen angiver 21 %, at de enten det seneste år eller tidligere har modtaget bistand fra tillidsrepræsentant eller arbejdsmiljørepræsentant i forbindelse med en arbejdsskade, arbejdsulykke eller sygesag (jf. Tabel 4.3).

Tabel 4.3 Bistand fra tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant (procent)

	Ja, i det seneste år	Ja, tidligere	Nej, aldrig	Antal (total)
Modtaget bistand fra tillids- eller arbejdsmiljørepræsentant ved arbejdsskade, arbejdsulykke eller sygesag	12	9	79	57

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

De ansattes vurdering af indsatser, støttetilbud og beredskab fremgår af Tabel 4.4. Her vurderer 56 %, at de i høj grad eller meget høj grad har tilstrækkelig viden om, hvor de kan få hjælp, mens 31 % kun delvist oplever at have tilstrækkelig viden. I forhold til psykologhjælp vurderer 52 %, at det i høj grad eller meget høj grad er tilgængeligt, når de eller deres kolleger har behov for det. Der er ligeledes 53 % af de ansatte, der i høj grad eller meget høj grad vurderer, at deres leder er opmærksom på, om de og deres kolleger har behov for hjælp.

De interviewede har forskellige oplevelser af, hvorvidt ledelsen er tilstrækkelig opmærksom på psykiske belastninger. Nogle af de interviewede oplever, at ledelsen er god til at være opmærksom på de ansattes trivsel – især efter en voldsom hændelse, og reagerer på det, hvis lederen har indtryk af, at en medarbejder har behov for hjælp. Samtidig beretter andre af de interviewede om manglende opmærksomhed og anerkendelse af psykiske belastningsreaktioner.

Jeg synes, det er sjældent, at man snakker om det. Jeg har selv været ramt af depression. Jeg blev stresset og havde angst. Jeg tror (...) jeg følte ikke, at der var den rette hjælp at få. Jeg ved ikke, om man har brug for nogle, som kan varetage samtalerne udefra, når man ikke får den forståelse fra en arbejdsgiver eller kollegas side. Så er det udfordrende at skulle prøve, at forklare – hvis de bare siger "ja, ja" – hvis de ikke ser så hårdt på det og ikke kan forstå det, så bliver det meget akavet.

Der er flere som påpeger, at ledere i nogle tilfælde ikke opmærksomme på symptomer på psykiske belastningsreaktioner blandt medarbejderne. Lederne har fået et brushup-kursus i reglerne, så det sikres, at kriseberedskabet altid aktiveres efter reglerne, og herunder hvad de skal være opmærksomme på i forhold til belastningsreaktioner (Kriminalforsorgen, 2020). Interviewene peger dog på, at dette med fordel forsat kan være et fokusområde.

Tabel 4.4 Vurdering af indsatser og støttetilbud (procent)

	I meget lav grad	I lav grad	Delvist	I høj grad	I meget høj grad	Ved ikke	Antal (total)
Oplever du at have tilstrækkelig viden om, hvor du kan få hjælp?	2	7	31	37	19	4	54
Oplever du, at der generelt er psykologhjælp, når du eller dine kollegaer har behov for det?	5	7	29	41	11	7	56
Oplever du, at der er tilstrækkelig bistand ved arbejdsskade, arbejdsulykke eller sygesag, når du eller dine kollegaer har behov for det?	4	15	31	20	11	20	55
Oplever du, at din leder er tilstrækkelig opmærksom på, om du og dine kollegaer har behov for hjælp?	9	9	22	38	15	7	55
I hvor høj grad prioriterer din arbejdsplads kriseberedskabet efter voldsomme hændelser?	4	13	27	25	22	9	55
I hvor høj grad prioriterer din arbejdsplads forebyggelse af psykiske belastningsreaktioner (som stress, angst, depression, PTSD)?	13	13	25	20	5	24	55

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Til slut er medarbejderne blevet bedt om at vurdere arbejdspladsens prioriteringer. Her svarer 47 %, at arbejdspladsen i høj eller meget høj grad prioriterer kriseberedskabet efter voldsomme hændelser, mens blot 25 % angiver, at arbejdspladsen i høj grad eller meget høj grad prioriterer forebyggelse af psyki-

ske belastningsreaktioner (som stress, angst, depression, PTSD). I interviewene efterlyses mere ledelsesopbakning til at gennemføre kriseberedskabet og støtte til medarbejdere, der oplever belastningsreaktioner.

Samlet set viser resultaterne fra interview og spørgeskema, at hovedparten af medarbejderne er tilfredse med de etablerede koncepter i forbindelse med voldsomme hændelser og de øvrige støttetilbud til ansatte med psykiske problemer. Det er sket en positiv udvikling over de seneste år i Kriminalforsorgen i Grønland, men der er også fortsat flere fokuspunkter, hvor man kan styrke arbejdet med at forebygge belastninger i forbindelse med voldsomme hændelser og sikre støtte til medarbejdere med psykiske belastningsreaktioner i Kriminalforsorgen i Grønland.

Litteratur

- Andersen, L.P., Høgh, A., Elklit, A., Andersen, J.H., & Biering, K. (2019). Work-related threats and violence and post-traumatic symptoms in four high-risk occupations: Short- and long-term symptoms. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(2), 195–208.
- Atwoli, L., Stein, D.J., Koenen, K.C., & McLaughlin, K.A. (2015). Epidemiology of posttraumatic stress disorder: Prevalence, correlates and consequences. *Current Opinion in Psychiatry*, 28(4), 307-311.
- Bech, P., Timmerby, N., Martiny, K., Lunde, M., & Soendergaard, S. (2015). Psychometric evaluation of the Major Depression Inventory (MDI) as depression severity scale using the LEAD (Longitudinal Expert Assessment of All Data) as index of validity. *BMC Psychiatry*, 15(1), 1-7.
- Bjerregaard P. & Larsen C.V.L. (2015). Time trend by region of suicides and suicidal thoughts among Greenland Inuit. *International Journal of Circumpolar Health*, 74:1.
- Borg, V., Nexø, M.A., Kolte, I.V., & Andersen, M.F. (2010). *Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde*. København: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Bryant, R.A. (2019). Post-traumatic stress disorder: a state-of-the-art review of evidence and challenges. *World Psychiatry*, 18(3), 259-269.
- Buchmann, C.B., & Andersen, H.S. (2017). Diagnostik og behandling af posttraumatisk stress-syndrom. *Ugeskrift for Læger*, 179(V12160914), 2–5.
- Friedman, M.J., Keane, T.M., & Resick, P.A. (2007). *Handbook of PTSD: Science and practice*. New York, NY: Guilford Press.
- Jaegers, L.A., Matthieu, M.M., Vaughn, M.G., Werth, P., Katz, I.M., & Ahmad, S.O. (2019). Posttraumatic Stress Disorder and Job Burnout Among Jail Officers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 61(6), 505–510.
- James, L., & Todak, N. (2018). Prison employment and post-traumatic stress disorder: Risk and protective factors. *American Journal of Industrial Medicine*, 61(9), 725–732.

- Jørgensen, L.K., & Elklit, A. (2022). Trauma and critical incident exposure in law enforcement. In Marques, P., & Paulino, M. (Eds.), *Police Psychology: New Trends in Forensic Psychological Science*. Cambridge, MA: Academic Press.
- Kessler, R., Sonnega, A., Bromet, E., Hughes, M., & Nelson, C. (1995). Posttraumatic stress disorder in the National Comorbidity Survey. *Archives of General Psychiatry*, 52(12), 1048–1060.
- Kriminalforsorgen (2020). *Kriminalforsorgen i Grønland, Årsrapport 2020*.
- Larsen, C.V.L., Hansen, C.B., Ingemann, C., Jørgensen, M.E., Olesen, I., Sørensen, I.K., Koch, A., Backer, V., & Bjerregaard, P. (2019). *Befolkningsundersøgelsen i Grønland 2018. Levevilkår, livsstil og helbred: Oversigt over indikatorer for folkesundheden*. København. Statens Institut for Folkesundhed, SDU.
- Larsen, B.Ø., Pejtersen, J.H., Bom, L.H., Hansen, H., Berger, N.P., Jørgensen, T.S., & Barkholdt, K. (2020). *Psykiske belastningsreaktioner hos polititjenestemænd og fængselsbetjente*. København: VIVE - Det Nationale Forsknings og Analysecenter for Velfærd.
- McFarlane, A.C. (2012). The Prolonged Effects of Repeated Exposure to Traumatic Stress. In Hughes, R., Kinder, A., & Cooper, C.L. (Eds.), *International Handbook of Workplace Trauma Support*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
- Mollica, R.F., Caspi-Yavin, Y., Bollini, P., Truong, T., Tor, S., & Lavelle, J. (1992). The Harvard Trauma Questionnaire: Validating a cross-cultural instrument for measuring torture, trauma, and posttraumatic stress disorder in Indochinese refugees. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 180(2), 111-116.
- NFA. (2018). *Fakta om Arbejdsmiljø og Helbred 2018*. København: NFA – Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Ottendahl, C.B., Bjerregaard, P., Svartá, L.D., Sørensen, I.K., Olesen, I., Nielsen, M.S., & Larsen, C.V.L. (2021). *Mental sundhed og helbred blandt 15-34 årige i Grønland: betydningen af opvækstvilkår, beskyttende faktorer og risikofaktorer*. København. Statens Institut for Folkesundhed, SDU.
- Pihl-Thingvad, J., Andersen, L.L., Brandt, L.P.A., & Elklit, A. (2019). Are frequency and severity of workplace violence etiologic factors of posttraumatic stress disorder? A 1-year prospective study of 1,763 social educators. *Journal of Occupational Health Psychology*, 24(5), 543-555.

- Schroll, C., & Hansen, F.A. (2021). *16 dages tilsynsbesøg i Grønland*. Folketingets Ombudsmand. https://www.ombudsmanden.dk/findviden/fob-artikler/16_dages_tilsynsbesoeg_i_groenland/
- Spitzer, R.L., Kroenke, K., Williams, J.B., & Löwe, B. (2006). A brief measure for assessing generalized anxiety disorder: the GAD-7. *Archives of Internal Medicine*, *166*(10), 1092-1097.
- Stein, D.J., McLaughlin, K.A., Koenen, K.C., Atwoli, L., Friedman, M.J., & Hill, E.D. (2014). DSM-5 and ICD-11 definitions of posttraumatic stress disorder: Investigating 'narrow' and 'broad' approaches. *Depression and Anxiety*, *31*(6), 494-505.
- Videbech, P. (2021). *Posttraumatisk stressforstyrrelse (PTSD)*. Patienthåndbogen. Fagligt opdateret: 12.03.2021. <https://www.sundhed.dk/borger/patienthaandbogen/psyke/sygdomme/oevrige-sygdomme/posttraumatisk-stressforstyrrelse/>
- Videbech, P., Kristensen, J.K., & Øgard, C.G. (2021). *Posttraumatisk belastningsreaktion (PTSD)*. Lægehåndbogen. Fagligt opdateret: 10.03.2021. <https://www.sundhed.dk/sundhedsfaglig/laegehaandbogen/psykiatri/tilstande-og-sygdomme/oevrige-sygdomme/posttraumatisk-stresslidelse/>
- Weiss, D.S., Brunet, A., Best, S.R., Metzler, T.J., Liberman, A., Pole, N., Fagan, J.A., & Marmar, C.R. (2010). Frequency and Severity Approaches to Indexing Exposure to Trauma: The Critical Incident History Questionnaire for Police Officers. *Journal of Traumatic Stress*, *23*(6), 734-743.

Bilag 1 Supplerende tabeller

Bilagstabel 1.1 Baggrundskarakteristika for ansatte og deltagere i spørgeskemaundersøgelse, Kriminalforsorgen i Grønland 2020 og 2022

	Ansatte, 2020	Ansatte, 2022	Deltagere, 2022
Anstaltsmedhjælper	12 %	2 %	3 %
Anstaltsbetjent under uddannelse	32 %	20 %	17 %
Anstaltsbetjent	11 %	25 %	27 %
Overanstaltsbetjent	24 %	36 %	32 %
Vagt- og overvagtimester	10 %	7 %	9 %
Ledere	10 %	10 %	12 %
Mand		65 %	61 %
Kvinde		35 %	39 %
Ansæt 2020 og 2022		65 %	
Vendt tilbage til Kriminalforsorgen			27 %
Tidligere ansat i Danmark			28 %
Anciennitet (gns.)			6,8 år
Under 1 år			17 %
2-4 års anciennitet			28 %
5-10 års anciennitet			18 %
Mere end 10 år			28 %
Missing/Ved ikke			9 %
Tilbageholdelsesafdeling			11 %
Åben anstalt/afdeling			30 %
Lukket afdeling			14 %
Både åben og lukket afdeling			38 %
Arbejder et andet sted			8 %
Gennemsnitsalder			40,2 år
Alder 20-30 år			20 %
Alder 30-35 år			13 %
Alder 36-40 år			25 %
Alder 41-50 år			22 %
Alder 51-60 år			20 %
Antal observationer	104	97	66/55

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse og administrative oplysninger for ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2020 og 2022.

Bilagstabel 1.2 Uønsket seksuel opmærksomhed fra indsat, opdelt på køn (procent)

	0 gange	Mindst 1 gang	1-2 gange	> 3 gange	Antal (total)
Mandlige ansatte	81	19	11	8	37
Kvindelige ansatte	55	45	18	27	22
I alt	71	29	14	15	59

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

Bilagstabel 1.3 Uønsket seksuel opmærksomhed fra ansat, opdelt på køn (procent)

	0 gange	Mindst 1 gang	1-2 gange	3-9 gange	> 10 gange	Antal (total)
Mandlige ansatte	87	13	8	-	-	37
Kvindelige ansatte	59	41	14	18	9	22
I alt	76	24	10	7	7	59

Note: '-' i tabellen er angivet for kategorier, som ingen eller kun enkelte respondenter har valgt.

Kilde: VIVE-spørgeskemaundersøgelse blandt ansatte i Kriminalforsorgen i Grønland, 2022.

VIVÉ