



Kriminalomsorgens høgskole
og utdanningscenter KRUS

Fengselsbetjenten – et menneske bak uniformen!



Foto: Sundahl, D. (2016)

Krus 3900 Bacheloroppgave 2022 Høst

Kandidat nr: 3920, 3907

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS

Bachelor straffegjennomføring 2021-2022

Antall ord:14968

Innholdsfortegnelse

Innhold

Innholdsfortegnelse	2
1.0 Innledning.....	3
1.1 Begrunnelse for valgt tema	4
1.2 Forforståelse.....	5
1.3 Avgrensning og presisering	6
1.4 Valg av problemstilling	7
2.0 Metode	7
2.1 Litteratursøk	8
2.2 Kildekritikk.....	9
3.0 Litteraturgjennomgang.....	10
3.1 Høy forekomst av PTSD hos fengselsbetjenter i Danmark?	10
3.2 Stressreaksjoner	11
3.3 Opplevelse av traumatiske hendelser	13
3.4 Håndtering av hendelser	14
3.5 Håndtering av egne følelser i jobben som fengselsbetjent.....	15
3.6 Opplæring av den profesjonelle fengselsbetjenten	16
3.7 Ivaretagelse av ansatte.....	18
4.0 Drøfting.....	22
4.1 Den komplekse rollen som fengselsbetjent	22
4.2 Å være i beredskap.....	23
4.3 Opplæring i fysisk maktanvendelse.....	26
4.4 Instruktøren.....	29
4.5 Ivaretagelse av ansatte etter alvorlige hendelser	30
5.0 Avslutning:.....	34
Litteraturliste:.....	37
Vedlegg 1	42
Selvvalgt litteraturliste KRUS 3900.....	42

1.0 Innledning

“Jeg skal finne deg når jeg kommer ut, jeg vet hvor du bor”. Han stirrer intenst på deg mens han roper og skriker, og du kjenner at du synes det er ubehagelig. Du ser at han har kuttet seg på armen, og at blodet renner. Han pleier det når han er fortvilet. Du kjenner han godt, og ser at han er redd. Du snakker rolig til han for å roe han ned. I går spiste dere boller sammen og snakket om Albania, for der har begge vært på ferie. I dag har du formidlet et avslag på en permisjon som du vet han har håpet på å få innvilget, fordi han har ikke sett moren sin på veldig lenge. Dere møtes flere ganger i uka og har gjort det i nesten tre år. Han er innsatt i fengsel og soner en lang dom. Du er på jobb som fengselsbetjent.

I 2020 ble den danske rapporten: “Psykiske belastningsreaksjoner hos polititjenstemænd og fængselsbetjente” publisert (Larsen et al., 2020). Rapporten viser at fengselsbetjenter scorer høyere enn polititjenstemenn og befolkningen forøvrig, når det gjelder psykiske belastningsreaksjoner, herunder angst, depresjon og PTSD, som en følge av arbeidssituasjon. Denne rapporten førte til at søkelyset ble rettet mot psykisk helse også hos norske fengselsbetjenter, blant annet gjennom at rapporten ble fanget opp i Kriminalomsorgen av fagforeningene NFF og KY (2021). I forlengelsen av diskusjonene knyttet til denne rapporten fikk konsulentbyrået Rambøll før sommeren 2022 i oppdrag av Kriminalomsorgsdirektoratet (KDI) å gjennomføre en undersøkelse for å kartlegge psykisk helse blant nåværende og tidligere ansatte i norske fengsler (Viggen, 2022). Gjennom våren og sommeren 2022 publiserte dessuten Dagbladet flere artikler som omhandlet fengselsbetjenters opplevelse av uønskede hendelser på jobb, der de intervjuede fengselsbetjentene forteller om psykiske etterreaksjoner (Blekkerud et al., 2022). Fengselsbetjentene som er intervjuet forteller blant annet om vold og trusler fra innsatte, og hvordan dette har påvirket dem emosjonelt i etterkant av hendelsene. Det kommer frem i flere av avisartiklene at både innsatte og ansatte er enige om at få ressurser fører til mindre aktivisering av innsatte og lav bemanning i fengslene, som igjen fører til mer innlåsing og isolasjon av innsatte. Dette er en ond spiral, med stadig mer innlåsing og mindre aktivitet som beskrives i avisartiklene som medvirkende grunner til at innsatte blir frustrerte og lettere kan fremsette trusler og utøve vold mot ansatte. Tilsvarende har NRK og Tv2 gitt liknende beskrivelser av situasjonen i norske fengsler (Øverbø & Schau; 2022; Bazaz & Evjen, 2022; Drøgni & Henriksen, 2022). Er bildet som fremstilles av jobben som fengselsbetjent i media et reelt bilde av hvordan virkeligheten er, og må en

fengselsbetjent regne med å bli utsatt for alvorlige hendelser som en del av jobben?

Arbeidsmiljøloven beskriver, at så langt det er mulig, skal arbeidstaker beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre (Arbeidsmiljøloven, 2005, § 4-3 (4)). Det er altså nedfelt i lov at det stilles krav til det psykososiale arbeidsmiljøet.

Kriminalomsorgen opplever at gruppen innsatte totalt sett er blitt mer krevende enn før, der det vises til at det i 2020 ble det registrert 289 hendelser av vold eller trusler mellom innsatte og 499 slike hendelser mot ansatte i kriminalomsorgen (Meld. St. 39 (2020-2021)). Hvor går grensen for hva som skal regnes som “en del av jobben” som fengselsbetjent? KRUS (2022) sier følgende om å bli fengselsbetjent: “Det er en variert og utfordrende hverdag som møter deg om du velger å bli fengselsbetjent. Det er en krevende rolle som balanserer mellom å utøve makt og vise omsorg”. Videre løftes følgende frem: “Som fengselsbetjent vil du møte mennesker som utfordrer, provoserer, berører og engasjerer deg” (KRUS, 2022). Betyr dette at også trusler og vold er en forventet del av jobben som fengselsbetjent? Og kan det være at som frivillig søker så er det nettopp slike utfordringer aspirantene ønsker å jobbe med når de velger å søke jobb som fengselsbetjent? Det er disse spørsmålene som har vekket en interesse hos oss som skriver oppgaven, og som førte til at vi med vårt utgangspunkt ønsket å finne ut mer om hvilken betydning opplæring kan ha for ivaretagelse av fengselsbetjenten.

1.1 Begrunnelse for valgt tema

Tema i denne oppgaven er psykisk helse til fengselsbetjenter og vi nærmer oss denne tematikken ved å rette oppmerksomheten mot hvorvidt opplæring i fysisk maktanvendelse kan ha betydning for den psykiske helsen til fengselsbetjenter. Vi som skriver denne oppgaven har selv vært utsatt for hendelser på jobb, der vi har kjent på alle slags følelser, som glede, sorg, sinne og redsel. Som fengselsbetjenter har vi har hatt et ønske om å hjelpe mennesker som gjennomfører straff, samtidig som vi er opptatt av sikkerhet og bidrar til å beskytte samfunnet når en domstol har besluttet å dømme et menneske til straff. Vi har møtt mennesker bak celledøra, samtidig som vi selv er mennesker under uniformen. Hverdagene på jobb har for det meste handlet om å få dagen til å gå så normalt som mulig for de som er fengslet ved å hjelpe til med praktiske gjøremål, skrive ut en kakeoppskrift fra internett, spille sjakk eller se en fotballkamp på tv. Samtidig har vi vært på vakt og tenkt på sikkerheten, klare for å reagere når det er behov for det. Når alarmen har gått, har vi løpt til stedet for å bistå der vi kunne. Som oftest har det vært falsk alarm og vi har kunnet gå tilbake til avdelingen. Andre ganger har vi opplevd at det var reelle alarmer og til tider også alvorlige hendelser der vi måtte bistå

for å løse situasjonen. De mer alvorlige hendelsene har ført til søvnløse netter, bekymring for hva vi kunne møte på jobb dagen etter, kortere lunte overfor andre og hjertebank ved høye lyder. Vi har begge møtt kollegaer som åpent har fortalt om problemer med egen psykisk helse på grunn av belastningene de har fått i jobben som fengselsbetjent. Hvilke rutiner finnes for å ivareta fengselsbetjenter som jobber i fengsel? Hvem skal lede og ha ansvaret for dette arbeidet i enhetene? Når skal det gjennomføres eksempelvis strukturerte støttesamtaler som defuse eller debrief? Hva er riktig metode eller fremgangsmåte i slik oppfølging?

Gjennom våre år i Kriminalomsorgen har vi vært med på flere runder med defuse, og selv ledet defuse med andre ansatte etter hendelser. Vi ser i etterkant at vi kan ha gjort feil ved noen av disse gjennomføringene, eksempelvis ved å ikke fange opp alle som hadde behov for å delta i en defuse etter en hendelse. I tillegg har den ene av oss gjennomført flere oppfølgingssamtaler med ansatte etter hendelser, og kjent på en følelse av usikkerhet knyttet til egen kompetanse når det gjelder hva som vil være riktig oppfølging av den enkelte ansatte.

I rollen som instruktører har kollegaer henvendt seg til oss fordi vi har kompetanse om konflikthåndtering og fysisk maktanvendelse, med spørsmål om hva som skal gjøres etter en hendelse knyttet til oppfølging av den ansatte. Hvis det er sann at fengselsbetjenter står i så mye psykisk belastende hendelser i jobben at det kan føre til utvikling av psykisk uhelse som blant annet angst, depresjon og PTSD, er det noe opplæring i fysisk maktanvendelse kan bidra med for å gjøre ansatte bedre rustet i jobben sin? Og i hvor stor grad har ivaretagelsen av den ansatte i løpet av hendelsen og det som skjer umiddelbart etter hendelsen å si for hvor psykisk belastende det oppleves for den det gjelder?

1.2 Forforståelse

Vår forforståelse påvirkes av at vi har jobbet mange år som fengselsbetjenter i høysikkerhetsfengsel. I tillegg har vi ledererfaring som operative ledere. Den ene av oss har i tillegg flere års avdelingsledererfaring med personalansvar for fengselsbetjenter. Vi er dessuten begge instruktører i fysisk maktanvendelse som også innebærer at vi underviser i konflikthåndtering. Vi har begge vært ansatte på KRUS med ansvar for utdanning og opplæring av aspiranter og nye instruktører i fysisk maktanvendelse (heretter FM). Videre har vi begge innehatt funksjon som regionale instruktører. I rollen som instruktører ute i enhetene, har vi også gjennomført kurs og undervisning for fengselsbetjenter og vikarer. Gjennom dette arbeidet har vi erfart og deltatt i mange diskusjoner og refleksjoner som omhandler fysisk makt, konflikthåndtering, maktbruk, lovverk og hva som er riktig å gjøre etter uønskede hendelser. Ved bruk av fysisk makt er det vårt perspektiv som utøver av maktbruken som

preger oss og hvordan vi tenker og forholder oss til maktbruken. Gjennom trening, og som markører, får vi kunnskap om hvordan det er å bli utsatt for fysisk makt, samtidig som vi erkjenner at vi ikke kan sette oss inn i hvordan det i realiteten er for innsatte som blir utsatt for maktbruk. Dalland (2020) påpeker at en bacheloroppgave gir mulighet til å fordype seg i et tema du har interesse for. I rollen som instruktører er begge spesielt interesserte i emner som omhandler fysisk maktanvendelse, og ønsket med oppgaven er å øke vår egen kompetanse for å bidra til å utvikle faget og selv få mer kunnskap som vi kan ta med oss i undervisningen.

Fordi vi begge har opplevd alvorlige og belastende situasjoner kjenner vi oss dessuten igjen i mye av det som omhandler belastninger på psykisk helse etter uønskede hendelser, og vi har opplevelsen av at oppmerksomheten knyttet til dette teamet har økt de siste årene.

1.3 Avgrensning og presisering

I denne oppgaven har vi benyttet funn fra den danske undersøkelsen som har inspirert oss til å knytte dette opp mot egne erfaringer som ansatte i fengsel. Undersøkelsen tar for seg Grønland i tillegg til Danmark, men vi har valgt å kun å benytte funnene fra Danmark for å avgrense noe da det er en stor rapport. Cox et al. (referert i Liebling et al., 2011) viser til funn der to tredjedeler av fengselsbetjenter i England mente at hovedårsaken til høyt stressnivå i jobben, var kompleksiteten i rollen som fengselsbetjent, og alt som må gjøres for “å få jobben gjort”. Disse funnene peker mot at det ikke kun er alvorlige hendelser som er belastende i jobben som fengselsbetjent. I denne oppgaven ønsker vi likevel å rette oppmerksomheten mot alvorlige stressreaksjoner, som springer ut av alvorlige hendelser. I vår tilnærming til tematikken er vi inspirert av den tidligere nevnte danske studien til Larsen et al. (2020). Disse forskerne tar utgangspunkt i alvorlige psykiske belastningsreaksjoner der stress kan føre til angst, depresjon eller PTSD, og vi har derfor også lagt denne forståelsen til grunn i vår oppgave. Selv om vi er klar over at stress kan ha mange kilder, har vi valgt å avgrense oppgaven til å omhandle alvorlige hendelser i jobben som fengselsbetjent og rette oppmerksomheten mot hvilken betydning opplæring i fysisk maktanvendelse kan ha for den psykiske helsen til fengselsbetjenter.

Årsaker til hendelser og vold/ trusselhendelser mot ansatte i fengsel kan være sammensatte og handle om alt fra organisatoriske forhold, til struktur, til sikkerhetsmessige faktorer og egenskaper ved den ansatte (Johnstone & Cooke, 2008; Liebling et al., 2011). Vi avgrenser oss fra å gå nærmere inn på årsaker til alvorlige hendelser i denne oppgaven. Det er også viktig å understreke at denne oppgaven er skrevet fra fengselsbetjentes perspektiv på bruk av fysisk makt, og oppgaven handler dermed om de ansatte i fengsel. I rollen som

instruktører i FM er det vi som har ansvaret for opplæring og trening og å gjøre de ansatte best mulig rustet til å håndtere bruk av fysisk makt og for å sikre at fengselsbetjenter forvalter denne makten på riktig måte. For å se hvordan opplæring i FM kan bidra til å ivareta ansattes psykiske helse, er det naturlig se på hva som skjer i en alvorlig hendelse med oss som mennesker og hva slags reaksjoner vi kan få som følge av det. Samtidig er det ønskelig å se på hvilken betydning ivaretagelse umiddelbart etter hendelsen kan ha for den psykiske helsen. Vi har avgrenset oppgaven fra den langvarige oppfølgingen etter hendelser. Denne tematikken beskrives kun kort.

1.4 Valg av problemstilling

Vi har ønsket å belyse sammenhengen mellom opplæring i fysisk maktanvendelse og hvilken betydning opplæring kan ha for den psykiske helsen til fengselsbetjenten. Dette for å kunne utøve maktbruken på riktig måte overfor innsatte og samtidig hensynta utøveren av makten og hva slike situasjoner kan gjøre med mennesket bak uniformen. Den overordnede problemstillingen vi har valgt er:

Hvilken betydning har opplæring i fysisk maktanvendelse for ivaretagelse av den psykiske helsen til fengselsbetjenter?

Ut fra denne problemstillingen har vi utledet følgende delspørsmål som vi skal drøfte for å belyse om det kan være en sammenheng mellom opplæring i håndtering av alvorlige hendelser, og ivaretagelsen av den psykiske helsen til fengselsbetjenten:

- Hva er psykisk belastende for fengselsbetjenten?
- Hva er god opplæring for å fremme psykisk helse?
- Hva kan fremme eller hemme psykisk helse hos fengselsbetjenten i håndtering av alvorlige hendelser?

2.0 Metode

Denne oppgaven er en litteraturstudie. Det betyr at vi har basert oss på innsamling av data fra allerede eksisterende fagkunnskap, forskning og teori (Dalland, 2020). Da vi kjenner hverandre fra før gjennom samarbeid i forbindelse med FM, snakket vi underveis i studiet om muligheten av å skrive oppgave sammen. Vi avklarte ambisjonsnivå og hva vi forventet av oss selv og hverandre når det gjelder jobbing med oppgaven, noe Bergheim et al. (2018)

presiserer kan være nyttig når det er flere som samarbeider i en oppgave. Vi var gjennom ulike faser i samarbeidet og fikk ryddet unna noen uklarheter før vi kom i gang med skrivingen (Bergheim et al., 2018). Det er viktig å starte skrivingen, som bidrar til å føre tankene videre samt ta kontakt med eventuelle lærere som arbeider med emnet (Dalland, 2017; Pettersen, 2019). På bakgrunn av at vi begge har jobbet med flere lærere og veiledere på KRUS, snakket vi i ulike anledninger med flere om oppgaven vår, og de kom med tips om litteratur vi burde undersøke. Dette bidro til at vi fikk god hjelp til å belyse ulike sider av emnet vi ønsket å finne litteratur om.

2.1 Litteratursøk

Vi søkte i Google Scholar på “prison guard mental health” og fikk hele; 173 000 treff. Det første som kom opp, var en undersøkelse fra Frankrike: “work conditions and mental health among prison staff in France” fra 1996. Denne kjente vi igjen fra den danske undersøkelsen (Larsen et al. 2020) der det ble referert til akkurat denne studien. Larsen et al. (2020) påpeker at det er lite ny forskning som omhandler psykisk helse hos ansatte i fengsel. Vi konkluderte derfor med at hvis ikke forskerne fra den danske undersøkelsen fant mer litteratur, så ville heller ikke vi gjøre det. Ved å begrense søket til de siste ti årene, fikk vi færre treff, men litteraturen som vi fant som omhandlet psykisk helse og fengsel, handlet i stor grad om innsattes psykiske helse og dermed ikke ansattes psykiske helse. Vi ble ikke overrasket over at det var vanskelig å finne undersøkelser om akkurat disse temaene. Det meste vi fant gjennom søk i Google Scholar på “fysisk maktanvendelse” og “fysisk makt” omhandlet håndtering overfor brukeren, altså pasienten, barn/ ungdommen i barnevernet, mennesker pågrepet av politiet, og mye litteratur knyttet til vold og maktmisbruk.

Gjennom søk i Google Scholar på “ivaretagelse av fengselsbetjenten” fikk vi 634 treff, og vi fant flere bachelor og masteroppgaver som omhandlet blant annet vold og trusler mot ansatte i kriminalomsorgen. Vi leste gjennom noen av de oppgavene vi tenkte kunne inneholde noe av relevans, men fant ut at det ikke omhandlet nok om den psykiske helsen til fengselsbetjenten. Likevel fantes det elementer av det vi lette etter i disse tekstene, som for eksempel hva det gjør med fengselsbetjenter å oppleve alvorlige hendelser. Derfor så vi i litteraturlista til tekstene, hvor vi oppdaget at det var referert til litteratur vi allerede hadde funnet fram til, noe som forsterket vår tro på at vi hadde funnet fram til relevant litteratur.

Gjennom tidligere studier i enkeltemne “Domfelte og innsatte med psykiske lidelser” hadde den ene av oss lest om ivaretagelse av ansatte etter alvorlige hendelser (Lillevik & Øien, 2014). Gjennom en liste over forslag til tiltak (Lillevik & Øien, 2014) førte det oss til

henvisninger av studier som vekket vår interesse. Vi benyttet i den sammenhengen snøballmetoden (Dalland, 2020) og fant litteratur vi tenkte var relevant for vår oppgave, som Dyregrov (2012), Holmes et al. (2009) og Seery et al. (2008). Snøballmetoden ble en gjennomgående metode vi benyttet flere ganger.

For å se om det fantes rutiner for Kriminalomsorgen i forhold til etterarbeid med ansatte etter uønskede hendelser søkte vi i KIKS (Kriminalomsorgens internkontroll system). Der fant vi håndbøkene “Forebygging, håndtering og oppfølging av trusler og vold mot ansatte” (oppdatert 2021), og “Krisehåndtering i kriminalomsorgen” (Meek Hansen, 1998) i KIKS under HMS fanen i sentrale dokumenter.

Boken til Per Isdal (2017) “Smittet av vold” hadde den ene av oss lest deler av tidligere, så vi visste at i denne boken viser Isdal til ansatte i kriminalomsorgen som eksempler på det han referer til som hjelpere i omsorgsyrker. Gjennom å snakke om temaet vårt med kollegaer på KRUS fikk vi tips om flere bøker vi burde sjekke ut. På den måten fant vi fram til bøkene om Operativ psykologi.

Vi hentet fram pensumlitteratur fra fengselsbetjentutdanningen som benyttes i faget FM for å få oversikt over hva som er gjeldende pensum (Sandham, 2020; Bråthen & Falkum, 2022). Etter hvert begynte oppgaven vår og ta form og vi opplevde vi hadde nok litteratur til å komme i gang med skrivingen. Etter veiledning fikk vi tips av veilederen vår om artikler og bøker hun mente vi burde sjekke ut, for å unngå en for snever tilnærming til oppgaven, noe Dalland (2020) også viser til som kan utfordre skriveren til å se andre muligheter enn det en selv har tenkt på.

2.2 Kildekritikk

Vi har benyttet noen sekundærkilder i oppgaven, men har funnet fram primærkilder der det har vært mulig eller har ansett det som viktig for oppgaven. Dalland (2020) påpeker at sekundærkilder kan være oversatt fra sin opprinnelige utgave, og at det bør etterstrebes og finne primærkilden om dette er sentralt for oppgaven. Da vi underveis oppdaget det vi opplevde som motstridende råd i oppfølging av ansatte i to av pensumbøkene, mente vi det var viktig å finne fram til de aktuelle primærkildene rundt akkurat dette. Der vi har funnet primærkilder har vi benyttet de, men noen av kildene var ikke mulig finne blant annet grunnet betalingsmur. Ifølge Dalland (2020) må troverdigheten til kilden undersøkes, samtidig med et kritisk blikk på det en finner av kilder. Vår forforståelse i denne oppgaven er at det er mye bra som gjøres i fengslene når det kommer til oppfølging, men at mange gjør det de tror er best uten at det nødvendigvis er faglig begrunnet. Det betyr at vi i denne oppgaven må finne hva

som ligger av litteratur i Kriminalomsorgen fra før og søke etter nyere oppdatert litteratur for å sammenligne om de rutinene som gjelder for oppfølging i fengslene har blitt oppdatert i samsvar med nyere forskning.

Undersøkelsen til Larsen et al. (2020) er en ny undersøkelse, gjennomført i 2019, som tar for seg psykisk helse hos fengselsbetjenter og politibetjenter i Danmark og på Grønland. Danmark ligger nær Norge, både geografisk og med tanke på kultur så vi tenkte det var mye som kunne være sammenlignbart for oss i Norge. Samtidig er det noen forskjeller rundt hvordan utdanningen som fengselsbetjent er bygd opp, samt oppbygging og drift av fengsel. Undersøkelsen, som er en sentral kilde i denne oppgaven, har en svarprosent på 48% når det gjelder fengselsbetjentene (Larsen et al., 2020). Vi har derfor dette med oss når vi drøfter funnene, da det kan ha betydning for funnene i undersøkelsen når det gjelder hvilke personer som har svart, og hvilke personer som ikke har svart. Er det eksempelvis større andel av de som sliter med psykiske belastningsreaksjoner som har svart, og kan det være slik at de resterende 52% som ikke svarte på undersøkelsen tenker at temaet er irrelevant og uviktig? Selv med disse innvendingene har vi likevel valgt å benytte denne rapporten som kilde. Dette blant annet med bakgrunn i oppmerksomheten den har fått i Norge fra blant annet fagforeningene i Kriminalomsorgen, og fordi den har ført til at det skal iverksettes en tilsvarende undersøkelse i Norge.

Avisartiklene er ikke benyttet som kilder i oppgaven, da medieoppslag kan ha til hensikt å få solgt aviser eller få flest mulig klikk på nettsider. Vi har referert til avisartiklene for å belyse hvor stort fokus dette har hatt i media den siste tiden.

3.0 Litteraturgjennomgang

3.1 Høy forekomst av PTSD hos fengselsbetjenter i Danmark?

Larsen et al. (2020) gjennomførte en todelt studie blant ansatte i dansk Politi og Kriminalforsorg. Første del av undersøkelsen kartla utbredelsen av psykiske belastningsreaksjoner som har ført til stress, angst, depresjoner og PTSD blant ansatte. Andre del tar for seg eksisterende tiltak i Politiet og dansk Kriminalforsorg som skal motvirke psykiske belastningsreaksjoner. Undersøkelsen ble gjennomført med et spørreskjema og intervjuer av ansatte som blant annet hadde utviklet PTSD. Forskerne benyttet også opplysninger fra helsevesenet rundt ansatte og tidligere ansatte i politi og Kriminalforsorgen.

Samtlige ansatte i politiet og Kriminalforsorgen mottok spørreskjemaet, og de oppnådde en svarprosent på 65,3 i politiet og 48,1 prosent blant de ansatte i Kriminalforsorgen. Ut fra undersøkelsen kom det fram at det blant fengselsansatte var 27,1 prosent som hadde symptomer på stress, angst, depresjon eller PTSD. 13,5 prosent oppfylte diagnosekriteriene for PTSD, og 5,2 prosent hadde fått diagnosen PTSD. Ansatte i politiet hadde til sammenligning 2 prosent med diagnosen PTSD, noe som ligger på nivå med den øvrige befolkningen i Danmark (2-3 prosent). Det bør nevnes at det eksisterer forskjellige diagnosesystemer for PTSD. Man kan ha flere av symptomene på PTSD, men allikevel ikke oppfylle alle kriterier for diagnosen. Diagnosen er ofte definert ut fra et alvorlig traume (ICD-10), men det diskuteres om også flere mindre traumer over tid (totalbelastning) kan føre til PTSD (Larsen et al. 2020). De påpeker selv at de benyttet et kartleggingsverktøy rundt stress, som ikke var veldig nøyaktig med utgangspunkt i at stress kan føre til de andre belastningsreaksjonene (Larsen et al. 2020). Funn fra undersøkelsen viste at omfanget av belastningsreaksjoner var mer utbredt blant fengselsbetjenter, verksmestre og transportbetjentene, enn det var hos politibetjenter. Dette omhandlet alle de undersøkte belastningsreaksjonene (Larsen et al., 2020).

3.2 Stressreaksjoner

Det finnes ulike former for stress og det er viktig å presisere at ikke alle former for stress har negative konsekvenser (Helsedirektoratet, 2017). Akutt stress trenger ikke være negativt dersom man finner løsninger som raskt regulerer stresset ned, mens det kroniske stresset er det som over tid kan bli belastende (Helsedirektoratet, 2017).

Akutte stressreaksjoner (ASR) kan forklares som en tilstand som er preget av en følelse av å være hjelpeløs, følelsen av intens frykt og passivitet i møte med det som kan oppleves som overveldende og en farlig situasjon (Svetlitzky et al., gjengitt av Kjellevold Olsen, 2022). Kjellevold Olsen (2022) påpeker at akutte stressreaksjoner kan være et alvorlig problem i operativ sammenheng, fordi det forekommer relativt ofte og det er tett knyttet opp mot risiko for mental uhelse og utviklingen av PTSD.

Nordanger og Braarud (2014) beskriver hvordan mennesker håndterer stress ved hjelp av begrepet toleransevinduet. Nordanger og Braarud (2014) forklarer toleransevinduet som rommet hvor mennesket fungerer best og er mottakelig for læring og oppmerksomhet. Dette rommets størrelse vil variere fra person til person, men også hos hver enkelt avhengig av temperament, følelser og erfaringer. I tillegg tåler de fleste mer når de er sammen med

mennesker de er trygge på. Ut fra denne modellen forklares hva som kan skje dersom mennesker påføres stress. Beredskapen kan øke for å håndtere fare, og kroppen fylles med hormoner som gjør oss mer i stand til å slåss eller flykte fra situasjonen. Denne tilstanden beskrives som hyperaktivert. Dersom muligheten til å flykte eller slåss forsvinner, kan en reaksjon som at personen “fryser” oppstå. Den det gjelder kan reagere med å gå inn i seg selv og blir stille og apatisk, og oppleve å føle seg lammet. Denne reaksjonen kalles hypoaktiv (Nordanger & Braarud, 2014). Å stadig være hyperaktiv eller hypoaktiv, kan føre til utvikling av PTSD (Nordanger & Braarud, 2014). Toleransevinduet vil gjennom livslang læring derfor variere fra person til person, men gjennom læring i trygge omgivelser vil toleransevinduet kunne utvides gjennom hele livet. Da vil det kreve mer belastende opplevelser før en person går ut av toleransevinduet og det vil lettere kunne regulere seg tilbake (Nordanger & Braarud, 2014).

For å forklare hva som skjer i kroppen under stress viser Sandham (2020) til fysiologiske forandringer som at binyrene skiller ut adrenalin, stoffskiftet øker så kroppen forbereder seg på en fysisk handling, pupillene utvider seg så synet blir bedre, og kroppen forbereder seg på å håndtere en trussel ved at mindre viktige funksjoner avtar, som for eksempel sultfølelse. «Et individ kan både få fysiologiske, kognitive og emosjonelle reaksjoner på stress» (Segerstrøm et al., referert i Sandham, 2020). Sandham (2020) påpeker at ved å kjenne til de fysiologiske reaksjonene kan dette øke menneskets evne til å utnytte de positive sidene ved stress. Forholdet mellom stress og prestasjoner kan forstås ved at når pulsen øker, svekkes finmotoriske evner og derav øker den grovmotoriske evnen. En person blir satt i beredskap for å møte fare gjennom fight, flight eller freeze. Når faren er over, utløses det fysiologiske reaksjoner i nervesystemet for å få kroppen tilbake i balanse. Dette er helt nødvendig for å unngå å bli overbelastet (Isdal, 2017). Videre påvirkes mennesker kognitivt ved økt stress, tunellsyn, tunellhørsel som også kan påvirke hvordan vi *oppfatter* situasjonen, altså persepsjon (Siddle & Grossman, gjengitt av Sandham, 2020; Eid, 2017). Emosjoner kan påvirke persepsjon av situasjoner og hos personer, eksempelvis ved at trivielle og rutinemessige situasjoner kan oppleves som mulig farlige og truende, fordi de som opplever det blir utrygge og redde (Eid, 2017). Videre viser Isdal (2017) til kroppens reaksjoner i møtet med andre menneskers lidelser, som er de samme som når en person reagerer på fare. Dette kan forstås som sekundærtraumatisering, ved at hjelperen kan få reaksjoner også på bakgrunn av andres lidelser, og ikke bare sine egne. (Figley, gjengitt av Isdal, 2017).

3.3 Opplevelse av traumatiske hendelser

Babette Rotschild (gjengitt av Isdal, 2017) argumenterer for hvordan arbeidet med andre menneskers lidelser og traumer kan føre til kroppslige reaksjoner hos terapeuten/ hjelperen, og hvordan dette kan være en helserisiko dersom en hjelper i omsorgsyрке ikke forholder seg til kroppens reaksjoner. Isdal (2017) skriver om hjelperyrker der han viser til ansatte i kriminalomsorgen som eksempel på en hjelper. Han hevder at når hjelpere daglig blir aktivert i møte med klienter, kan dette føre til en kronisk overaktivering ved at hjelperen ikke får avspenning eller slappet av i en hektisk hverdag. Videre beskriver Isdal (2017) at dersom kroppen blir stående i en kontinuerlig overaktivering, vil det etter hvert kunne føre til flere belastningssymptomer som er listet opp som: Slitenhet og utmattelsessymptomer, økt blodtrykk, muskelspenninger og smerter i rygg, nakke, skuldre, og problemer med søvn, konsentrasjon, fordøyelse samt problemer med følelsesregulering. Utvikles slike belastningssymptomer gis det gjerne behandling for å lindre plagene til den det gjelder, uten å gjøre noe med årsakene til belastningen (Isdal, 2017).

Tilsvarende påpeker Johnsen (2022) at psykologiske traumer som oftest vil påvirke den som opplever det, og det er ofte assosiert med negative psykiske konsekvenser. Det kan derimot også føre til personlig vekst for noen å oppleve traumatiske hendelser, mens andre igjen, ikke blir påvirket i det hele tatt. Videre viser Johnsen (2022) til en viktig dimensjon som handler om *opplevelsen* av fare, og at dette kan variere fra person til person. Larsen et al. (2020) påpeker at ikke alle som opplever traumatiserende hendelser, utvikler psykiske belastningsreaksjoner i etterkant, og viser til at epidemiologiske studier av normalbefolkningen, viser at ca 10 % av de som er eksponert for traumatiske hendelser, utvikler PTSD som følge av dette (Larsen et al, 2020). Funn fra Ehring et al. (2008), viste at 12,1 % av deltakere etter alvorlige bilulykker fylte kriteriene for PTSD i etterkant.

«PTSD er en lidelse som kan oppstå som forsinket eller vedvarende reaksjon på et eller flere opplevde traumer» (Teigeland, 2021, s. 81). En forutsetning for denne diagnosen er at en person har opplevd et traume av betydelig alvorlighetsgrad, der en traumatisk hendelse defineres som livstruende opplevelser. Symptomer på PTSD kan blant annet være flashbacks ved gjenopplevelse av hendelser, søvnvansker, angst, irritasjon og aggresjon. Symptomene kan gjøre det vanskelig å fungere for eksempel sosialt og i arbeidslivet (Teigeland, 2021). «Ordet traume stammer fra gresk og betyr «sår» (Guttu, referert i Hagen 2021, s. 28). Dette kan forstås som et psykisk sår, eller som Van der Hart et al. (gjengitt av Hagen, 2021, s. 28) beskriver, som:

“en subjektiv reaksjon på en potensielt traumatiserende hendelse som overstiger personens mentale integreringskapasitet “. Isdal (2017, s. 109-110) forstår dette som:

“Et traume er en – eller flere – overveldende opplevelse som kan endre eller svekke de grunnleggende skjemaer vi har om verden. Alle mennesker lager seg regler eller skjemaer for hvordan verden ser ut. Disse skjemaene blir det vi orienterer oss etter i livet”.

Videre hevder Isdal (2017) at hjelperen er mest sårbar for å bli overveldet eller “skadet” når noe uventet skjer og kommer overraskede på der han eller hun ikke er forberedt.

3.4 Håndtering av hendelser

Hvordan kan mennesker bli hardføre nok til å håndtere alvorlige hendelser og sterke inntrykk? Mennesker har forskjellige egenskaper og har med seg ulike erfaringer gjennom livet.

Thomassen, gjengitt av Kjellevold Olsen (2022), sier at enkelte tåler rett og slett mer enn andre, og det som blir starten for langvarige depresjoner og angst for noen, kan være en kilde til læring og mestring for andre. Hvilke strategier har mennesker for å håndtere hendelser som kan føre til traumer? Her forklarer Johnsen (2022) hvilke tankeprosesser mennesker bruker for å håndtere situasjonen, og hvilken atferd dette gir. *Oppgaveorientert* mestringsstil vil være å ta hendelsen som en utfordring, hvor hendelsen løses på en instrumentell måte med oppmerksomheten rettet mot årsaken til problemet. Eventuelle endringer eller nye utfordringer, blir bare en ny oppgave som må løses. Mennesker som benytter denne strategien, er de som opplever minst skade etter traumeutløsende hendelser når det gjelder mental helse (Johnsen, 2022). *Emosjonell fokusert* mestringsstil gir rom for at religiøs overbevisning, sosiale relasjoner og egne følelser brukes som strategi for å håndtere en situasjon. Denne måten gir i de fleste tilfeller god innvirkning på personens helse i ettertid, men det finnes også mer varierte resultater rundt denne mestringsstrategien (Johnsen, 2022). Den siste mestringsstilen er *unngående* mestringsstil. Denne innebærer fornektelse, fortrenning og unngåelse av den hendelsen som eventuelt personen kan havne eller befinner seg i. Med denne mestringsstilen unngår som oftest personen problemet der og da, men den gir også dårligst resultater rundt egen psykisk helse i ettertid, ofte med langvarige helseproblemer (Johnsen, 2022). Dersom en person har opplevd positive gjennomføringer, har prosedyrer og handlingsmønster som kan løse en hendelse, vil personen kunne velge en oppgaveorientert mestringsstil (Johnsen, 2022). Bandurra (1999) benytter begrepet

mestringstro for å beskrive hvordan mennesker presterer i hendelser. Gjennom å finne en definert målsetning og å ha tilgang på prosedyrer eller løsninger for å nå målet, sett i lys av tidligere erfaringer om hva som har fungert eller ikke, kan et menneske få mestringstro. Bandurra (1999) påpeker at uten denne tilgangen på tidligere erfaringer og tro på at dette kan løses, vil hver situasjon mennesker havner i måtte vurderes og vil fremstå som en utfordring. Hvordan den enkelte håndterer hendelser kan altså være på bakgrunn av både personlighetstype, erfaringer, trening med mer.

Haavik og Toven (2020) argumenterer for at hjelpere i omsorgsykker trenger strategier eller ferdigheter for å påvirke sin egen følelsesmessige tilstand i intense hendelser. Dette handler om å ha kontroll over seg selv og kjenne til sine egne reaksjoner når alarmen går, da dette kan kjennes belastende og ubehagelig der og da, noe som kan være skadelig på sikt dersom det blir mange slike opplevelser. Haavik og Toven (2020) viser til ulike mestringsstrategier det kan være lurt å øve på for å bringe seg selv tilbake til toleransevindu dersom man er på vei utenfor. Dette kan eksempelvis være å telle noe i rommet av en bestemt farge for å lage brudd i oppmerksomheten, fysisk kjenne på noe for å være "her og nå" eller bevisst flytte på seg for å bli oppmerksom på kroppen sin. Hensikten er å finne en strategi for å komme tilbake til sitt eget toleansevindu, som fungerer for akkurat deg (Haavik & Toven, 2020). Som Isdal (2017) påpeker er mennesker laget slik at reaksjonene kommer i etterkant av en hendelse, når man kjenner seg trygg.

3.5 Håndtering av egne følelser i jobben som fengselsbetjent

Hvorfor velger noen å jobbe med mennesker som har det vanskelig? Motivasjon for å velge omsorgsykker, som eksempelvis fengsel, kan ha utgangspunkt i et ønske om å hjelpe andre. Som hjelper i jobben med mennesker kan omsorgsykker være både spennende og meningsfylt, i tillegg til belastende (Isdal, 2017). Hjelperen i omsorgsykker skal beholde roen ved å være tålmodig, vise respekt, være til stede uten å vise hva som skjer inne kroppen på en selv (Isdal, 2017). Dermed kan hjelperen være rolig utenpå og urolig på innsiden. Belastningen merkes ikke nødvendigvis for den det gjelder, noe som over tid kan føre til at kroppen til slutt sier stopp og personen møter veggen. Videre viser Isdal (2017) til at det er flere faktorer som påvirker hvorvidt mennesker blir emosjonelt og fysiologisk aktivert, slik som kompetanse, erfaring og tilvenning. Kompetanse gir trygghet som igjen fører til at hjelperen tåler mer og reagerer mindre. Gjennom erfaring lærer den profesjonelle hva som bør gjøres i ulike situasjoner. Mennesker har en medfødt evne til å venne seg til ting, dette forstås som

habituering, og gjennom å oppleve noe mange ganger, venner hjelperen seg til det og reagerer mindre og mindre. Dette kan være nyttig når en jobb skal gjennomføres for å unngå å bli satt ut i situasjonen eller blir overveldet og ikke mestre situasjonen. Samtidig kan en følelsesløs avstumpethet være problematisk dersom hjelperen slutter å føle noe i jobben når det er hensiktsmessig og naturlig å reagere følelsesmessig (Isdal, 2017). Å bære uniform kan bidra til å skape en distanse mellom jobb og privatpersonen under uniformen (Isdal, 2017). En hjelper i sosial – og omsorgsyрке kan bli utsatt for en del direkte belastninger, som vold, trusler, krenkelser, selvskading og klienters suicid/ suicidforsøk. Isdal (2017) hevder at når disse direkte belastningene gjentas eller oppleves som overveldende, må det snakkes om et traumatiserende arbeid. Isdal (2017) presiserer hvordan disse emosjonelle belastningene påvirker hjelperen, og at de representerer fare og aktiverer beredskapen i hjelperen, og hvis hjelperen er i kronisk beredskap, kan dette medføre vedvarende stress for han eller henne.

Crawley (2004) har undersøkt hvordan fengselsbetjenter i England håndterer egne følelser i den daglige utførelsen av jobben. Crawley (2004) påpeker at følelser også er en måte å kommunisere på, og vi mennesker lærer oss gjennom oppvekst hvordan og når vi kan kommunisere med følelser. Innenfor en profesjon vil det også eksistere normer for hva som er galt eller riktig når det gjelder å uttrykke følelser (Crawley, 2004). Videre beskriver forskeren at dersom disse normene brytes, vil normbryter bli sett på som uegnet for jobben. Jo bedre relasjon mellom mennesker, jo mer kan følelser uttrykkes (Crawley, 2004). Til forskjell fra politiet jobber fengselsbetjenten med de samme menneskene over tid, og de ser hvordan de kan slite med følelser og traumer under straffegjennomføringen (Crawley, 2004).

Fengselsbetjenter må forholde seg til innsattes følelser og andre ansattes følelser, noe som vil være naturlig hvor mennesker er samlet under samme tak. Isdal (2017) presiserer at det ikke finnes en av og på knapp for følelser, noe som kan føre til at ansatte tar med seg jobben hjem da følelsene lever sitt eget liv og ansatte i omsorgsyрке blir aktivert i møte med andres og egne emosjoner. Crawley (2004) hevder at fengselsbetjenter alltid føler på en form for angst så lenge de er på jobb, da de kan bli angrepet, tatt til gissel eller en innsatt kan forsøke å rømme.

3.6 Opplæring av den profesjonelle fengselsbetjenten

Hva er viktig i forhold til opplæring i FM? Nymo (2021) påpeker at “å tilhøre en profesjon betyr å være en del av gjengen”. Videre viser hun at læring for en profesjonsutøver skjer i en kontekst, og at ved et ønske om å vise kollegaer at du duger, kan dette bidra til å reprodusere

kulturen på arbeidsplassen, uavhengig av om det er god eller dårlig kultur. Nymo (2021) argumenterer for at praktisk opplæring på en arbeidsplass, raskt vil kunne føre til en intern praksis dersom det unngås å tilføre nye teorier til opplæringen, og at forskningsbasert teoretisk kunnskap kan bidra til å ha andre tilnæringsmåter for profesjonsutøveren enn kun ved praktisk opplæring. Opplæring i fysisk maktanvendelse gjennomføres av godkjente instruktører og i henhold til pensum i faget (Sandham, 2020). Boken til Sandham (2020), "Sikkerhet og fysisk maktanvendelse i Kriminalomsorgen", beskriver hvordan fysisk makt kan utøves etter gjeldene lovverk og godkjente teknikker. Pensumet beskriver teori når det gjelder tegn og signaler på et kommende angrep, stressreaksjoner der fengselsbetjenten selv står i fare for å bli angrepet, samt viktigheten av alltid å benytte minst mulig makt i alle situasjoner. Aspirantene lærer at fengselsbetjenter som utøver fysisk makt, skal vise respekt ovenfor innsatte, og forhindre påføring av traume og innsattes fysiske helse skal ivaretas. Som den profesjonelle part i FM, stilles det strenge krav til fengselsbetjenter når de vurderer hvorvidt det er nødvendig å bruke fysisk makt (Sandham, 2020). Aspiranter gjennomgår grunnopplæring i alle moduler i regi av KRUS. Teknikkene som benyttes er like for hele Kriminalomsorgen og beskriver derfor hva som er lovlig fysisk maktanvendelse. På den måten blir ikke maktutøvelsen tilfeldig, og fengselsbetjenter har mulighet til å kontrollere hverandres maktbruk når denne utøves. Fengselsbetjentens kompetanse innenfor FM opprettholdes gjennom pålagte øvelser og treninger (Straffegjennomføringsloven, 2001, §38).

Hva bør instruktøren tenke på under opplæring av ansatte? Eckblad (2019) beskriver noen utfordringer knyttet til instruktørrollen i opplæring i ulike profesjoner. Det pekes på at det kan være utfordrende hvis teorien ligger for langt unna praksisfeltet og at instruktøren da kan slite med troverdigheten i det som skal formidles. Det kan videre framstå som lite relevant eller gjennomførbart for de som skal utføre arbeidet i praksis. Eckblad (2019) har studert instruktør rollen i norsk politi. Hun ser på hvordan en instruktør kan fremstå som et forbilde eller rollemodell gjennom sin ekspertise i et praktisk fag. Slik kan instruktørens språk, opptreden og nonverbale kommunikasjon bli veiledende for hva deltagerne lærer og kopierer i sin utførelse av faget. Samtidig kan det også være slik at en overdreven kopiering av instruktørene kan være hemmende for egen refleksjon hos deltagerne når det gjelder å finne alternative løsninger. Det kan videre bli vanskelig for deltagerne å stille kritiske spørsmål rundt de handlingene som blir brukt i etaten.

Tilsvarende beskriver Crawley (2004) hvordan nye ansatte kopierer normer for følelsesarbeidet som utføres av de eldre tjenestemennene. På den måten glir de inn i det som aksepteres eller ikke innenfor jobben som betjent. Nymo (2021) argumenterer for at å bli en

fengselsbetjent betyr at du blir en utøver av en profesjon, som innebærer at du kan noe om hva jobben som fengselsbetjent innebærer som andre profesjoner ikke kan. Videre viser Nymo (2021) til at å være en profesjonell fengselsbetjent innebærer å holde seg faglig oppdatert for å sikre at jobben utføres i samsvar med samfunnsoppdraget og til det beste for samfunnet og den innsatte. Hvordan skal vi holde ansatte faglig oppdatert i FM? Johnsen og Espevik (2019) ser på begrep som trening og øving i sin artikkel. Trening er å lære nødvendige ferdigheter, mens øving er å sette ferdighetene sammen for å skape kompetansebasert erfaring. Johnsen og Espevik (2019) sier at dette er vesentlig for å kunne håndtere uforutsette og forutsette hendelser i en organisasjon, og at riktige holdninger til trening og øvelse hos ledelse og ansatte er avgjørende for å oppnå et positivt utbytte. De hevder at mye av øvingen som skjer i organisasjoner kan være rutine preget, og at slike øvelser ikke er utfordrende eller utviklende for de som deltar. Det er dermed viktig med en klar målsetning for øvelser. Hvem skal øves, hvor skal det øves, hva skal øves og når skal det øves?

3.7 Ivaretagelse av ansatte

Som arbeidstaker har du rettigheter på mange områder som skal ivareta deg som ansatt når du er på jobb. Kjellevold Olsen (2022) påpeker at arbeidsgiver er ansvarlig for ansattes helse gjennom riktig opplæring, støtte før, under og etter hendelser. Det er arbeidsgivers ansvar å sørge for at bestemmelser gitt av arbeidsmiljøloven blir overholdt (arbeidsmiljøloven, 2005, § 2-1). Isdal (2017) hevder det er liten tvil om at arbeidsgiver har et stort ansvar for at ansatte ikke blir syke av jobben sin, og at arbeidsgiver skal sørge for opplæring rundt helsefarer knyttet til psykisk belastende yrker. Samtidig må arbeidstaker være bevisst eget ansvar for sikkerhet og helse på arbeidsplassen (arbeidsmiljøloven, 2005, § 2-3). For å ha mulighet til å lykkes i organisasjonen er det viktig at det eksisterer et “felles” språk blant ansatte, slik at rutiner er kjent og handlinger gjennomføres likt på alle plan i organisasjonen (Kjellevold Olsen, 2022). I henhold til kriminalomsorgens instruks, “Forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler mot ansatte” (2021), skal nærmeste leder, sørge for at arbeidstaker som er utsatt for trussel eller vold får nødvendig oppfølging, både med hensyn til den fysiske og psykiske belastningen som hendelsen kan ha medført. I etterkant av en hendelse, er det leder som vurderer når det skal iverksettes defuse.

Defuse er en strukturert støttesamtale, der målet er å redusere naturlige reaksjoner etter en kritisk hendelse for å normalisere situasjonen, utvikle sosial støtte og vurdere behov for oppfølging (Mitchell & Everly, 2001, referert i Bråten & Falkum, 2022).

Bråten og Falkum (2022) presiserer at samtalen bør utføres av definerte støttepersoner eller ledere som har opplæring i slik oppfølging, og at denne bør gjennomføres så raskt som mulig etter en alvorlig hendelse. Videre argumenterer forskerne for at leder med personalansvar eller operativ leder må være oppmerksom på faresignaler etter hendelser hos kollegaer eller ansatte. Forfatterne presenterer en modell som de mener er en god mal for en slik støttesamtale. Denne modellen kalles: «3F» (Bråten & Falkum, 2022). Modellen bruker begrepene *fakta*, *følelser* og *fremtid* som utgangspunkt for gjennomføring av en støttesamtale (defuse). Fakta definerer hva som har skjedd, hvor var du før, under og etter hendelsen, og hva gjorde du? Følelser tar for seg opplevelsen, hva følte den traumatiserte under og etter hendelsen. Fremtid handler om hva som er normale reaksjoner etter hendelsen, og eventuelt avtale videre oppfølging. Bråten og Falkum (2022) presiserer at samtalen om følelser skal tones noe ned under støttesamtalen. Hensikten med samtalen skal være å roe ned kroppen etter å ha opplevd stress. Bråten og Falkum (2022) argumenterer for at de som har hatt fysiologiske reaksjoner som for eksempel tunnelsyn etter hendelser, trenger denne samtalen umiddelbart. Videre hevder Bråten og Falkum (2022) at en modell som 3F også vil være et godt utgangspunkt for daglige samtaler mellom kollegaer ved endt vakt, ved at de ansatte kan snakke ut om opplevelser gjennom dagen uten at det nødvendigvis har vært grunnlag for mentale belastninger.

Psykologisk debrief er en videre oppfølging som anbefales gjennomført 24-72 timer etter hendelsen, og skal ledes av en kompetent fagperson, gjerne en psykologkyndig fagperson (Bråten & Falkum, 2020). Isdal (2017) beskriver derimot debrief som en samtale som skal finne sted 0-2 dager etter en dramatisk hendelse, og at hensikten med denne samtalen er å skape et klima for å bearbeide følelsesmessig og fornuftsmessig innsats. Dette for å forebygge negativ psykisk utvikling som kan føre til PTSD. Isdal (2017) beskriver debrief som flere nivåer, der det enkleste nivået kan handle om å fortelle om hendelsen til en annen person, til den mest alvorlige hendelsen der profesjonelle fagpersoner må gjennomføre debriefen. Håndboken “Forebygging, håndtering og oppfølging av vold og trusler mot ansatte” (2021) beskriver at psykologisk debrief tilbys som regel 1-7 dager etter hendelsen.

I undersøkelsen til Larsen et al. (2020) er det en gjennomgang av hvilke tiltak dansk kriminalforsorg har til rådighet for å håndtere psykiske belastninger hos fengselsbetjenter. Kriminalforsorgen har utformet en egen enhet kalt Dansk krisekorps som består av egne

psykologer og betjenter som har utdannelse eller ekstra opplæring innenfor psykisk etterarbeid. Det gjennomføres akuttsamtaler (defuse) etter hendelser med de involverte av ledere på enhetene. Dersom de finner ut at det er ytterligere behov hos den ansatte, kontaktes Dansk krisekorps for videre oppfølging.

Det kan være fare for å utvikle PTSD etter alvorlige hendelser, og god ivaretagelse og oppfølging minsker faren for å utvikle skader i etterkant (Lillevik & Øien, 2014). Forskerne lister opp, på bakgrunn av tidligere forskning (Dyregrov & Regel, 2012, Holmes et al., 2009, Seery 2008, Lillevik & Øien, 2014), ulike tiltak som psykologisk førstehjelp for oppfølging kort tid etter en hendelse.

Dyregrov og Regel (2012) viser til hvordan det i tidlig fase etter en opplevd traumatisk hendelse, finnes et naturlig forsvar i hjernen som beskytter mennesker for å unngå å ta alle inntrykk inn, og at ved en for tidlig debrief etter en hendelse kan dette føre til at det naturlige forsvaret blir tatt bort. I denne sammenheng handler psykologisk debriefing om debriefing utført av kompetent personell. Dyregrov og Regel (2012) viser til at tidligere forskning har skapt en del forvirring rundt hva som vil være riktig oppfølging i etterkant av traumatiske hendelser, da forskere har vært delt om hva som er riktig oppfølging. Bisson et al. (2007) argumenter for at det finnes få funn som støtter at alle skal ha samme oppfølging etter traumatiske hendelser, og nettopp fordi folk er forskjellige kan de ha ulike behov for oppfølging. Videre hevder Bisson et al. (2007) at det er viktig at de som har opplevd traumatiske hendelser blir ivaretatt på en empatisk måte, blir gitt praktiske gjøremål, støtte fra familie og venner. I tillegg bør den som har opplevd en traumatisk hendelse informeres om hva som er naturlige reaksjoner de kan få i etterkant. Larsen et al. (2020) viser til studier som hevder at politibetjenter som opplever høy grad av sosial støtte i jobben, er mindre tilbøyelig for å utvikle PTSD enn betjenter som ikke har en slik støtte. Videre sier de at det er noen studier som viser at det er *opplevelsen* av støtten som har betydning for forekomsten av PTSD, og ikke hva den aktuelle støtten faktisk innebærer. Den psykologiske førstehjelpen kort tid etter traumatiske opplevelse, bør ta høyde for den naturlige resiliensen (motstandsdyktigheten) som ligger i den enkelte (Bisson et al., 2007). Forskerne fraråder en formalisert intervensjon for alle de involverte av traumatiske hendelser. Med mindre det er fare for den involvertes eller andres sikkerhet, hevder Bisson et al. (2007) at bruk av støtte for den traumeutsatte bør være frivillig. Ehring et al. (2008) viser til funn som viser at tidlig intervensjon kan være viktig for å oppklare misforståelser og oppfattelse av situasjonen, som kan ha betydning for utviklingen av posttraumatiske reaksjoner. Forskerne argumenterer for at det kan være en sammenheng mellom tidligere opplevde traumer og emosjonelle problemer,

som kan øke risiko for PTSD. Videre hevder Ehring et al. (2008) at også opplevelse av skam og skyldfølelse for den traumatiske hendelsen kan øke risikoen for PTSD.

Undersøkelser viser at ansatte ønsker oppfølging i etterkant av alvorlige hendelser, og timingen og innholdet av den tidlige støtten er relevant for hvordan dette påvirker resultatet (Dyregrov & Regel, 2012). Dyregrov og Regel (2012) hevder at det er viktig å sørge for å redusere stresset og unngå høyt stressnivå over tid som kan føre til posttraumatiske reaksjoner ved at høyaktivering på grunn av en traumatisk hendelse kan påvirke lagring av minner fra hendelsen. Dyregrov og Regel (2012) presenterer forslag om at det kan hjelpe den traumeutsatte å motta støtte fra andre ansatte eller nærvær av sosialt nettverk, som venner eller familie, samt at adekvat tilgang til informasjon kan bidra til å redusere stresset i akutfasen. Videre sier Dyregrov og Regel (2012) at psykologisk oppfølging samme dag og spesielt innenfor de 6 første timene etter hendelse frarådes, for å forhindre lagring av minner. Dyregrov og Regel (2012) hevder at emosjonelle samtaler kort tid etter hendelsen bør unngås og at den ideelle tidsrammen for psykologisk debriefing av gruppen som var involvert, er 72 timer til 14 dager etter hendelsen. Dyregrov og Regel (2012) fraråder å sove de 6 første timene etter en alvorlig hendelse, for å forhindre at minner lagres. Det å sove dårlig etter en traumatisk hendelse kan dermed skyldes at det naturlige forsvaret i den traumeutsatte forstyrrer nattesøvnen den første tiden og kanskje flere av nettene etter hendelsen. Selv om søvnproblemer i etterkant av hendelsen kan være tegn på en normal reaksjon kan det være nyttig å søke hjelp dersom søvnproblemene fortsetter over tid (Dyregrov & Regel, 2012).

Holmes et al. (2009) har undersøkt om det kan ha en effekt å spille «Tetris» i etterkant av traumatiske hendelser for å benytte konkurrerende sanseinntrykk for å redusere flashback etter opplevd traume. Holmes et al. (2009) henviser til flashback som et av kriteriene for diagnosen PTSD og påpeker at det gis behandling for PTSD, men at det er manglende informasjon om hvordan tidlig intervensjon i etterkant av en hendelse kan redusere risiko for å utvikle PTSD. Holmes et al. (2009) påpeker at det har skapt bekymring (internasjonalt klinisk) for at den tidlige stress debriefingen i etterkant av en hendelse, kan gjøre mer skade enn nytte, og dermed bidra til at sanseinntrykk etter hendelsen blir lagret i hjernen. Holmes et al. (2009) ønsker å se på om kognitiv forskning kan foreslå måter å redusere oppbyggingen av flashbacks, og prøvde ut om enkelte kognitive oppgaver kan bli benyttet for å redusere risiko for å lagre minner etter et traume. Forskerne baserer dette på to nøkkelfunn, der det første handler om at hjernen har selektiv og begrenset kapasitet. For det andre handler det om nevrologiske funn om hukommelse, som viser at det er et 6 timers vindu som har betydning for å forstyrre for lagring av minner i hjernen.

Seery et al. (2008) viser til funn der de fant at personer som var utsatt for traumatiske opplevelser etter 11 september, viste at flere av de som valgte å ikke snakket om opplevelsene sine umiddelbart etter, hadde mindre etterreaksjoner enn de som uttrykte hva de følte kort tid etter hendelsen. De som valgte å uttrykke sine umiddelbare reaksjoner, viste seg å ha verre etterreaksjoner over tid enn de personene som ikke gjorde det samme. Seery et al. (2008) argumenterer for at dette strider mot det som er en vanlig oppfatning om hva som er beste oppfølging i etterkant av en traumatisk hendelse. I tillegg til å bruke mye tid og penger på oppfølging, kan de som følger opp ansatte som har opplevd traumatiske hendelser risikere å forstyrre det naturlige forsvaret som ligger i mennesker for å håndtere alvorlige inntrykk (Seery et al., 2008). Videre påpeker Seery et al. (2008) at de som følger opp ansatte etter hendelser gjør det ofte i beste hensikt med sunn fornuft eller myter om hva som er best, men det kan være en risiko for å gjøre det verre for den det gjelder.

4.0 Drøfting

I dette kapitlet drøfter vi rollen som fengselsbetjent med fokus på stressreaksjoner, opplæring og hvordan håndtering av situasjoner ved bruk av fysisk maktanvendelse kan påvirke fengselsbetjenters psykiske helse.

4.1 Den komplekse rollen som fengselsbetjent

På hjemmesiden til KRUS (2022) blir det beskrevet hva jobben som fengselsbetjent kan inneholde, og det vises til ulike sider ved jobben som tidvis kan oppleves som motstridene. På den ene siden skal fengselsbetjenten være en hjelper og vise omsorg, og på den andre siden skal de kunne utøve makt dersom det er nødvendig (Nymo, 2021; Liebling et al., 2011). Fengselsbetjent rollen er en kompleks rolle som består av mange ulike oppgaver og forventinger (Liebling et al., 2011). Ved å søke opptak som aspirant på KRUS ligger det allerede i beskrivelsen av fengselsbetjentyrket, noen føringer til hva som kan forventes i jobben som fengselsbetjent. En av oppgavene innebærer at en fengselsbetjent trolig vil oppleve å være med i hendelser der det utøves fysisk makt. Fysisk maktbruk er ikke en del av hverdagen i fengsel, stort sett er dagene stille og rolige, og betjentene driver med service oppgaver for de som gjennomfører straff (Crawley, 2004). Lovlig maktutøvelse gjennomføres på forskjellige måter avhengig av trusselbildet og situasjon som har oppstått (Sandham, 2020). Det er et krav at disse prosedyrene trenes og øves gjennom minimum to årlige

treninger (Straffegjennomføringsloven, 2001, § 38). Det som derimot kan være vanskelig å øve på, er de sanseinntrykkene fengselsbetjentene utsettes for. Lukten av avføring, synet av blod eller skrikene fengselsbetjenten kan høre under hendelser. I tillegg kan det være utfordrende å få frem betjentenes egne stressreaksjoner under trening, samt regulering tilbake til normal tilstand (Nordanger & Braarud, 2014; Sandham, 2020).

4.2 Å være i beredskap

Er norske fengselsbetjenter i beredskap i arbeidshverdagen, og kan denne beredskapen lede til helseskadelig stress? Allerede når ansatte i fengsel går inn porten for å gå på jobb, kan en mental forberedelse på hva som kan møte fengselsbetjentene i løpet av arbeidsdagen settes i gang (Crawley, 2004). Crawley (2004) fant ut gjennom sin forskning at fengselsbetjentene i England kjente på en konstant angst for at noe kunne skje når de var på vakt. Dette handlet om muligheten for at de selv ble utsatt for et angrep, tatt som gissel eller at noen rømte mens de var på jobb. Etter egne erfaringer er dette sammenlignbart også i norske fengsler, eksempelvis ved å åpne en celledør for å levere lunsj til en innsatt du vet har utøvd vold tidligere. Isdal (2017) viser til at kjemiske reaksjoner i hjernen ikke skiller mellom positivt stress eller reell fare. Det betyr altså at det er ikke- selvstyrte reaksjoner som kan påvirke hvordan mennesker håndterer uventede situasjoner. En konsekvens av dette kan gjøre at personen blir konstant på vakt og kun oppfatter negative tegn og ikke de positive, som å eksempelvis oppfatte noe som et angrep som ikke nødvendigvis er det. Fengselsbetjenten vil treffe på mennesker som de vet har utøvd vold på andre, og bli satt i situasjoner som direkte eller indirekte kan oppleves som overveldende. Isdal (2017) hevder at i slike situasjoner må det snakkes om et traumatiserende arbeid. Ved å aktivere beredskapen kan både en slik kronisk tilstand føre til vedvarende stress, samt at akutte stressreaksjoner kan føre til utvikling av PTSD (Isdal, 2017; Kjellevold Olsen, 2022).

Tilsvarende peker Dyregrov og Regel (2012) på hvordan høyaktivering kan påvirke at personen som har opplevd en alvorlig hendelse, kan lagre traumatiske minner og at det derfor er viktig å sørge for å redusere stresset og unngå høyt stressnivå over tid. Dette fordi det kan øke faren for å utvikle blant annet PTSD. Som fengselsbetjenter og ledere i fengsel gjennom flere år, er det gjenkjennbart for oss å være i beredskap på jobb. Alarmen henger i beltet og kan gå av hvert øyeblikk, og når alarmen går, løpes det mot det stedet der du vet det har oppstått en hendelse, uten å vite hva du møter. Selv om det som oftest er falske alarmer, har vi selv erfart at lyden av alarmen setter i gang en reaksjon i oss, og pulsen kan øke. Er det noen

som slåss, eller har en kollega blitt skadet? Er det noen som har forsøkt å henge seg, eller var alarmen utløst ved en feil? Adrenalinet pumpes gjennom kroppen som forbereder seg på å håndtere en eventuell situasjon (Sandham, 2020). Kroppen reagerer og settes fysiologisk i beredskap for å håndtere situasjonen. Ved å kjenne til det som skjer i kroppen når betjenter utsettes for stress, kan disse reaksjonene snus til noe positivt som gjør betjenten i stand til å prestere bedre under hendelser (Sandham, 2020). En fengselsbetjent må kunne reagere raskt og har ikke alltid tid til å tenke over hva han eller hun skal gjøre når en hendelse oppstår. Fengselsbetjenten kan møte på ukjente situasjoner, som kan avdekke hvordan akkurat han eller hun reagerer ved å kjempe (fight), flykte (flight) eller fryse (freeze) i situasjonen (Nordanger & Braarud, 2014). Situasjonen kan raskt gå fra en opplevelse av å være i fare, til å handle om å få kontroll over situasjonen. Når faren er over er det helt nødvendig å få kroppen tilbake i balanse for å unngå å bli overbelastet (Isdal, 2017; Nordanger & Braarud, 2014). Å jobbe i institusjoner som for eksempel psykiatrisk avdeling eller fengsel, kan innebære at ansatte treffer på pasienter eller innsatte i etterkant av hendelser der ansatte har brukt fysisk makt. Politiet er en annen etat som bruker fysisk makt det kan være naturlig for fengselsbetjenter å sammenligne seg med. Det er likevel noen åpenbare forskjeller, da politiet ikke nødvendigvis treffer på den samme personen dagen, uka eller måneden etter episoder av maktbruk slik ansatte kan gjøre i et fengsel (Larsen et al., 2020; Crawley, 2004). Dette betyr at politiet gjerne ikke har den samme relasjonen til personen i forkant av episoden med maktbruk. Når en fengselsbetjent er i en situasjon hvor hun eller han må holde fast en innsatt, kan dette være to mennesker, en ansatt og en innsatt, som så på fotballkamp sammen dagen før. Jo nærmere kontakten med den innsatte er, jo større er sannsynligheten for at ansatte selv blir påvirket av å bruke fysisk makt (Isdal, 2017). En annen forskjell mellom politi og fengselsbetjenter er at politiet ofte jobber i makkerpar ute i gata, mens fengselsbetjentene jobber innenfor faste områder med fysiske begrensninger, og gjerne med flere ansatte tilgjengelig når en hendelse oppstår (Larsen et al., 2020; Crawley, 2004). En følge av dette er at fengselsbetjenter kan oppleve trygghet da de ikke er alene og det kan ofte ta kort tid før de får støtte fra kollegaer til å løse en krevende situasjon. Isdal (2017) hevder at trygge ansatte som ikke står alene, blir mer motstandsdyktige mot belastninger i jobben.

Funn fra Danmark viste at fengselsbetjentene scoret høyere på alle belastningsreaksjoner i sammenlikning med politibetjentene (Larsen et al., 2020). Hva kan årsakene til det være? Det må tas høyde for at det var et høyere antall polititjenestemenn som svarte på undersøkelsen, enn det var fengselsbetjenter. Det er uvisst hvilke fengselsbetjenter som svarte sammenliknet med politibetjentene. Hvilke fengselsbetjenter deltok i

undersøkelsen? Er de 48 % som deltok mer opptatt av psykisk helse enn de som ikke deltok, eller er de som svarte i undersøkelsen representative for helhetsbilde for alle ansatte i fengsel i Danmark? Samtidig ser vi gjennom media at flere fengselsbetjenter i Norge også, melder om psykisk belastning i jobben som fengselsbetjent. Liebling et al. (2011) viser til funn fra flere undersøkelser som viste at fengselsbetjenter opplevde høy grad av stress, både grunnet omgivelsene de jobbet i og delvis grunnet rollekonflikten de opplevde i jobben. Statistikk om vold og trusler (Meld. St. 39 (2020- 2021)) viser at fengselsansatte i Norge opplever alvorlige hendelser, så det er ikke utenkelig at den danske undersøkelsen bidrar til å kaste lys over den norske kriminalomsorgens utfordringer også. Samtidig må vi ta med i betraktningen at selv om noe er belastende for noen, trenger ikke dette bety at det oppleves slik for alle (Eid & Johnsen, 2022). Videre kan det diskuteres om dette er et riktig bilde av forholdene for ansatte i fengsel i dag sammenliknet med fortiden. Hva handler dette om? Er det en økning i vold/trusselhendelser, eller er det fordi slike hendelser nå alltid skal registreres i KIKS og anmeldes? Har det vært en endring i hvor hardføre ansatte er i forhold til det de var før, så tålte de mer før enn nå? Dette kan også handle om hvilke mennesker som sitter i fengsel og om det har vært en økning i hvor psykisk syke innsatte er, eller at man i samfunnet generelt snakker mer om psykisk helse i dagens samfunn enn tidligere (Teigeland, 2021).

Årsaker til at en ansatt blir utsatt for en hendelse kan være sammensatte (Johnstone & Cooke, 2008). Det kan være rettet mot den aktuelle ansatte, eller det kan være tilfeldig at akkurat denne ansatte ble angrepet. Dette, sammen med relasjonen til innsatte, kan også påvirke hvordan det oppleves for den ansatte i situasjonen. Andre elementer kan være den ansattes håndtering av situasjonen i forkant, hvordan bemanning og tid til å fange opp signaler i forkant kan ha betydning for utfallet (Johnstone & Cooke, 2008).

Isdal (2017) påpeker at emosjonelle belastninger påvirker hjelperen og at disse belastningene kan representere fare og dermed aktivere beredskapen. I en hendelse skal hjelperen holde seg rolig for å dempe situasjonen, selv om han eller hun er urolig på innsiden. Isdal (2017) bruker, på den ene siden, begrepet traumatiserende arbeid når han omtaler situasjoner som å bli utsatt for vold, trusler, krenkelser, selvmord etc. Å oppleve psykologiske traumer kan, på den andre siden, føre til personlig vekst for noen, mens andre igjen ikke blir påvirket i det hele tatt (Eid & Johnsen, 2022). Som Larsen et al. (2020) påpeker er det langt fra alle som opplever traumatiske hendelser som utvikler psykiske belastningsreaksjoner. Utsettes fengselsbetjenten for belastning eller fare oftere enn andre yrker?

En dimensjon Eid og Johnsen (2022) peker på er betydningen av *opplevelsen* av fare, og dermed ikke nødvendigvis *om* personen har vært i reell fare. Siddle og Grossman (gjengitt av Sandham, 2020) viser til at mennesker påvirkes kognitivt ved økt stress som også kan påvirke hvordan situasjonen oppfattes av den som står i den. Dette vil altså kunne variere fra person til person, alt fra hvordan hver enkelt oppfatter situasjonen, og ikke nødvendigvis hvorvidt situasjonen objektivt kan defineres som en traumatisk opplevelse. Van der Hart et al. (referert i Hagen, 2021) beskriver traume som en subjektiv reaksjon på en potensielt traumatiserende hendelse som overstiger personens mentale integreringskapasitet. Hvordan personen oppfatter situasjonen kan både ha betydning for hvordan han reagerer i situasjonen og hva han opplever som traumatiserende. Det er dermed den subjektive opplevelsen av situasjonen som har betydning for hva som oppleves som traumatiserende. I en akutt hendelse som oppstår i fengsel kan det være flere fengselsbetjenter involvert i hendelsen med ulike roller. En fengselsbetjent kan for eksempel ha blitt slått og har derfor sin opplevelse av situasjonen, mens de andre kan ha oppfattet situasjonen på andre måter. Noen har kanskje kommet løpende til situasjonen etter alarmen har gått, og ikke fått med seg hva som har skjedd innledningsvis. Det kan variere hva som oppleves som traumatiserende for den enkelte, også med bakgrunn i tidligere erfaring, samt at du kan oppleve sekundærtraumatisering gjennom kollegers opplevelser av situasjonen (Isdal, 2017). Opplevelsen av stress som påvirker persepsjonen kan altså variere veldig, og være vanskelig å fange opp for den operative førstebetjenten som har ansvaret for oppfølgingen i etterkant, spesielt hvis den ansatte det gjelder ikke uttrykker selv hvordan han eller hun har det.

4.3 Opplæring i fysisk maktanvendelse

Som instruktører i fysisk maktanvendelse underviser vi i det faget som omhandler håndtering av konfliktfylte situasjoner som kan medføre stress og psykiske reaksjoner for både den som blir utsatt for og den som utøver maktbruken. Pensumet beskriver hva som er lov å benytte av teknikker (Sandham, 2020). Ingenting annet er lov, utenom selvforsvar der man i ytterste konsekvens må gjøre det som er nødvendig for å komme seg ut av en nødvergesituasjon (Straffeloven, 2005, § 18). Under opplæring og øving i faget fysisk maktanvendelse, er ivaretagelse av personen som utsettes for fysisk makt svært viktig. Det skal ikke benyttes mer makt enn nødvendig og mindre inngripende tiltak skal forges være forsøkt, eller åpenbart være utilstrekkelig (Straffegjennomføringsloven, 2001, § 38). Å bruke tid på kommunikasjon framfor å ta fysisk tak i en person, kan være eksempel på mindre inngripende tiltak. Faget FM består av alt fra selvforsvar ved å frigjøre seg fra et angrep som kan være livstruende, til

aksjons-tjeneste der fengselsbetjenter opptrer flere mot en for å få kontroll på situasjonen. Opplevelsen for den ansatte vil være ulik om du kjemper for livet i en selvforsvarssituasjon, i motsetning til de situasjonene der flere betjenter planlegger, og gjennomfører en aksjon og er iført verneutstyr og benytter tvangsmidler.

Hvorfor bør fengselsbetjenter trene og øve på konflikthåndtering og bruk av fysisk makt? Kompetanse gir trygghet og gjør at mennesker tåler mer og reagerer mindre, og gjennom erfaring og tilvenning som kan forstås som habituering, vinner den profesjonelle seg til opplevelser og vil derfor kunne reagere mindre (Isdal, 2017; Nordanger & Braarud, 2014). Johnsen (2022) støtter dette ved å vise til at trening og øving bidrar til å øke toleransen for stress, gjennom å repetere handlinger og øke erfaring. Nordanger og Braarud (2014) beskriver dette som å utvide toleransevinduet hos mennesker, der øving og trening ved gjentatte repetisjoner i trygge omgivelser kan gi positive erfaringer. Ut fra dette, skal det være mulig å forberede fengselsbetjenter på mye av det som møter dem i jobben. Et eksempel er når fengselsaspiranter under opplæring i selvforsvar skal gjennom en godkjenningssprøve, der de må forsvare seg mot en markør som yter 90 prosent motstand. For mange vil dette være en skremmende tanke i seg selv, og de fleste aspirantene er nervøse for hvordan de vil klare prøven. Men etter noen timer med trening av enkle teknikker, refleksjon og teori om kroppens stressreaksjoner, går det veldig bra med de aller fleste aspirantene. De har gjennom kurset fått noen verktøy som de kan bruke for å forsvare seg. Mange får i godkjenningssprøven kjenne på egne stressreaksjoner hvor noen begynner å gråte, andre skjelver, noen klarer ikke prate osv. Deltakerne blir testet til de er utenfor komfortsonen eller toleransevinduet under trygge kontrollerte forhold. En fin refleksjon med gruppen etter godkjenningssprøven, er å stille aspirantene spørsmålet: Hva hadde dere gjort i samme situasjon før dere tok kurset? Etter vår erfaring er det først da deltagerne ser hva de har lært og at de faktisk har håndtert en krevende situasjon, de kan oppleve mestringsfølelse og få mestrings-tro (Bandurra, 1999). Så kan man stille seg spørsmålet om dette er nødvendig. Trenger de ansatte i fengsel denne godkjenningssprøven før de begynner å jobbe i fengsel? Ville kurset gitt samme utbytte om ikke godkjenningssprøven ble gjennomført?

Johnsen og Espevik (2019) skiller mellom begrepene trening og øvelse, hvor trening er å lære nødvendige ferdigheter. Øvelse er derimot å sette de forskjellige ferdighetene sammen for å håndtere en situasjon (Johnsen & Espevik, 2019). Selvforsvareksemplet over beskriver det samme. Deltagerne lærer enkle teknikker, hvordan de må reagere og at de må kjempe i situasjonen. De kan kanskje håndtere ferdighetene enkeltvis, men uten å gjennomføre en øvelse mot en markør, får de ikke testet om de setter ferdighetene sammen og

håndterer situasjonen. Vil det være sånn at fengselsbetjenter med gode ferdigheter opplever mindre daglig stress, da de vet de kan håndtere FM dersom det er nødvendig? Eller kan gode øvelser være med på å øke toleransevinduet hos fengselsbetjentene, da dette kan teste ferdighetene deres på godt og vondt?

Når aspirantene søker opptak til KRUS gjennomføres det et intervju på ca en time og en fysisk funksjonstest (KRUS 2022). I enkelte organisasjoner gjennomføres det opptak i den hensikt å finne mennesker som kan betegnes som hardføre eller psykisk robuste (Johnsen & Espevik, 2019). De forsøker å finne mennesker som vil klare det psykiske presset enkelte oppgaver krever. Disse menneskene har ofte en mestringsstrategi hvor hendelsen er utfordringen som de mener de vil håndtere (Johnsen, 2022), de har mestringstro (Bandurra, 1999). I Kriminalomsorgen gjennomføres ikke denne typen utvelgelse av de som blir fengselsaspiranter. Hvilken mestringsstil hver enkelt vil ha når det gjelder stress vil derfor kunne variere mellom oppgavefokusert, emosjonell fokusert og unnvikende mestringsstil (Johnsen, 2022). Johnsen og Espevik (2019) sier at det vil være forskjellige utfordringer knyttet til erfaring hos deltagere under øving. For de som er nye vil det være lærerikt å øve med erfarne, men kan også være utfordrende da de mangler kunnskap, mens det for de erfarne kan være lite utviklende å alltid øve på grunnleggende elementer (Johnsen & Espevik, 2019). Hvordan skal opplæringen legges opp for å ivareta begge grupper? Skal gruppene få opplæring på hver sin måte etter nivå? Dette vil kunne by på problemer i forhold til kostnader, mannskap og tid for å gjennomføre. Det vil også kunne skape et inntrykk av A og B betjenter basert på hvilken erfaring de har.

Nå har vi sett på hvordan opplæring i FM kan påvirke ansattes psykiske helse, men en annen side som vi aldri selv har erfart er hvordan gjennomfører man en riktig defuse eller debrief? Under trening og øving av ansatte, stopper det veldig ofte med å si at vi etter hendelser skal gjennomføre en defuse. Det blir aldri snakket om hvordan dette skal gjennomføres. Kanskje det hadde vært en ide og øve på dette også? Som vi har sett på tidligere er det vanskelig å vite hva som er riktig måte. Burde det vært definert i større grad under opplæring i FM? Hva med selvivaretagelse etter hendelser? På den ene siden påpeker Isdal (2017) at ansatte ofte mangler kunnskap om psykiske belastningsreaksjoner, og på den andre siden uttrykker han en bekymring for at utdanningssteder påfører studentene enda mer de må være flinke til. Han påpeker at det hjelpere kan ha nytte av under utdanningsforløpet, er å lære at også hjelpere er vanlige følende og sårbare mennesker (Isdal, 2017).

4.4 Instruktøren

Som instruktør kan du være en rollemodell for de du instruerer (Eckblad, 2019). Det er ikke uvanlig at de som mottar instruksjon kopierer det du sier eller gjør verbalt og non-verbalt (Eckblad, 2019). Dette er noe instruktøren bør ha et bevisst forhold til når det gjelder hva han eller hun sier og gjør, spesielt når det gjelder elementer i undervisningen som går utenfor pensum i fysisk maktanvendelse. I rollen som instruktører er det ikke sjelden vi får spørsmål om situasjoner deltakerne selv har opplevd og vi blir spurt om hva vi ville gjort eller hvordan vi best tenker situasjonen bør løses. Eckblad (2019) påpeker at det kan være hemmende for utvikling av en profesjon når studenter kopierer instruktører, i stedet for å finne egne løsninger eller veier å gå. Her kan vi stille spørsmålet rundt hvilken rolle instruktører spiller når det gjelder psykisk belastning og ivaretagelse av både seg selv og andre etter hendelser. Bør instruktører implementere elementer av dette i undervisningen eller ikke?

Ut fra dette kan det være interessant å se hvem instruktøren er. Som Eid (2022) påpeker, håndterer forskjellige mennesketyper en og samme hendelse forskjellig. Eid bruker begrepet hardfør for å beskrive mennesketypen som best takler traumer etter hendelser. Disse menneskene ser utfordringer i hendelser og kjenner på mestringsfølelse når de løser det som oppstår. Man har gjerne tilegnet seg verktøy for bedre å takle de psykiske utfordringene i jobben som betjent. Det vil si at de kan forskyve egen terskel for når det er behov for en defuse etter hendelser. Men kriminalomsorgen består ikke bare av folk som har interesse for operative fag. Instruktørene skal få med alle, selv de som ikke liker å trene og øve på fysisk maktanvendelse. Betydningen av denne kunnskapen kan gjøre alle i bedre stand til å håndtere hendelser som kan være traumatiserende. Eid (2022) viser til hvordan mennesker benytter seg av forskjellige mestringsstrategier for dette. Mennesker som har en unnvikende mestringsstrategi, kan gjennom trening og øvelser lære seg til å bli oppgave orientert i sin måte å håndtere en hendelse. Det vil si at det er viktig å være med på denne formen for trening og øving, for det er faktisk forventet at fengselsbetjenter skal håndtere hendelser som kan være utfordrende. En unnvikende mestringsstrategi kan også handle om at fengselsbetjenter mangler kunnskapen som trengs for å håndtere en situasjon (Eid, 2022). Dette er det viktig at instruktøren tenker på dersom han eller hun er deltager i en defuse. Sier instruktøren at han eller hun ikke synes hendelsen var noe å snakke om, vil det kunne påvirke hva de andre sier når det er deres tur. Som tidligere nevnt er instruktøren en rollemodell (Eckblad, 2019), kanskje også under defuse. Når instruktøren under trening eller undervisning av kollegaer forteller om hvordan fengselsbetjenter forventes å håndtere tidvis tøffe hendelser,

for deretter under defuse å si at de ikke har behov for denne samtalen, kan instruktøren være med å sette standarder for hva som er gjeldene kultur. Slik sett kan instruktøren ha en påvirkning på kollegaer om hva fengselsbetjenter bør klare å håndtere eller ikke. Det er viktig at instruktøren er bevisst at de kan fremstå som en rollemodell også i andre roller enn instruktørrollen. Den beste instruktøren er kanskje den som uansett sier noe om eget ubehag i hendelsen under defuse, fordi dette kan åpne for at andre kan dele sine ubehagelige erfaringer. Isdal (2017) påpeker at veiledere og erfarne kollegaer har et særlig ansvar for å være gode rollemodeller, ved å være ærlige og åpne om egne reaksjoner. Han hevder at gjennom å høre om det en kollega har opplevd vil egne reaksjoner bli normalisert, fordi en som har samme jobb som deg har kjent på lignende reaksjoner som du selv gjør (Isdal, 2017). Videre presiserer Isdal (2017) at temaet om psykiske belastningsreaksjoner bør implementeres i læreplaner og at lærere må være gode rollemodeller i møte med nye yrkesutøvere.

4.5 Ivaretagelse av ansatte etter alvorlige hendelser

Hvordan skal vi ta vare på kollegaer etter hendelser? Arbeidsgiver har et ansvar for ivaretagelse av ansatte og sikre at arbeidsmiljøet forbedres i samsvar med utviklingen i samfunnet (Arbeidsmiljøloven, 2005). Bråthen og Falkum (2022) presenterer 3F modellen som et utgangspunkt for støttesamtale etter alvorlige hendelser, der det anbefales at det som omhandler følelser skal tones noe ned, men at det bør spørres om hva personen følte under og etter hendelsen.

Ifølge Lillevik og Øien (2014) anbefales det å ikke legge opp til samtaler om følelsesmessige sider ved det som har skjedd, og unngå spørsmål som “hva følte du, hva kjente du, ble du redd?” Her gjelder det for den som leder defuse å holde tunga rett i munnen og ha kjennskap til hva som skal gjøres i oppfølgingen av ansatte etter en hendelse. Det anbefales altså å unngå å stille spørsmål om følelser, samtidig som det også anbefales å gjøre det, men være forsiktig. Begge disse rådene gis i pensumbøker på KRUS, som er en del av grunnutdanningen av fengselsbetjenter, så hva betyr dette egentlig i praksis? I *håndbok i krisehåndtering* (Meek Hansen, 1998) er det beskrevet hvordan en defuse-samtale bør gjennomføres. Her er det beskrevet at den tekniske gjennomgangen ikke bør dominere, og at lederen skal dreie samtalen inn på følelsesmessige og tankemessige reaksjoner. Denne håndboken ligger som sentralt dokument fra KDI som gjeldende for hvordan kriser skal håndteres i Kriminalomsorgen. Dyregrov og Regel (2012) henviser til studier som tar opp om det er viktig å legge til rette for at folk er ulike og noen trenger umiddelbare samtaler, der andre ikke gjør det. Hvordan kan leder av samtalen fange opp hva den enkelte trenger av

oppfølging? Det ene er ansvaret arbeidsgiver har, og det andre er hva den enkelte har ansvar for selv (Arbeidsmiljøloven, 2005). Uavhengig av hvor ansvaret ligger er hensikten å sørge for at ansatte ivaretas på en så god måte som mulig, som er faglig begrunnet og ikke ut fra hva hver og en *tror* er best. Seery et al. (2008) viser til funn om at det kan være en fare for å gjøre situasjonen verre for den som har opplevd en traumatisk hendelse, ved å forstyrre det naturlige forsvaret i oss mennesker. Det påpekes at mange gjerne gjør det de tror er best ut fra sunn fornuft, mens funn fra deres undersøkelse viser at ved å forstyrre dette forsvaret kan det være en risiko for at minner lagres og at ettervirkninger kan føre til psykisk belastningsskader og utvikling av PTSD (Seery et al., 2008).

Gjennom KIKS systemet er det formaliserte prosedyrer for hvordan traumatiserende hendelser skal håndteres. Denne prosedyren kan virke noe rigid, da det ikke tas noe hensyn til individuelle behov. Leder som skal gjennomføre en defuse eller debrief, eller den ansatte som har vært involvert i en hendelse, må begge vurdere om det er behov for å bruke denne prosedyren. Leder skal kartlegge om det er et behov for oppfølging, arbeidstager må finne ut om det er et behov. Deretter skal det gjennomføres en støttesamtale som få i kriminalomsorgen har opplæring i å gjennomføre. En debrief skal gjennomføres av personer som har utdannelse innen tema, mens defuse kan gjennomføres av leder (Bråthen & Falkum, 2022). Det påpekes samtidig at grensen mellom en defuse og en debrief er flytende. Hvordan kjenner leder eller den ansatte til forskjellen på disse to samtaleformene uten kunnskapen? Det skal også foreligge en trygghet for at den ansatte kan åpne seg for sin leder, noe Larsen et al. (2020) påpeker som en utfordring for ansatte i danske Kriminalforsorgen. De ansatte begrunnet dette med bekymring for at det skulle oppstå rykter om dem, som kunne hindre deres videre karriere, dersom de fortalte om psykiske utfordringer. Isdal (2017) påpeker at det kan være vanskelig for ansatte å si fra hvordan de har det, blant annet grunnet manglende kunnskap om belastningsreaksjoner eller i frykt for å fremstå som svak.

Selv om det er noe variasjon fengslene imellom, har nærmeste leder som oftest en dagtidsstilling, mens fengselsbetjenter jobber turnus. Dette kan bli problematisk for oppfølgingen fordi vi har erfart at hendelser kan oppstå hele døgnet, også når nærmeste leder ikke er til stedet, og at det ofte er operativ førstebetjent som ivaretar den ansatte umiddelbart etter hendelsen. Samtidig kan relasjonen til den operative førstebetjenten være nærere enn nærmeste leder for enkelte ansatte, gjennom å tilbringe netter, helger, helligdager sammen på vakt. Hvis nærmeste leder jobber dagtid og har en administrativ rolle, er kanskje en opplevelse av samhold og tillitt sterkere for de ansatte som sto i situasjonen sammen, enn for lederen som satt på kontoret eller var hjemme. I tillegg vil også kunnskap hos ledere variere.

Dette er noe ledere i Danmark også tar opp, der de påpeker utfordringer knyttet til egen kompetanse om oppfølging i tillegg til tid og ressurser for å gjennomføre slike samtaler (Larsen et al., 2020). Fokusgruppedeltakere og de PTSD –rammede betjentene beskrev at de opplevde at defuse og akutt samtaler fungerte etter hensikten, men at dette varierte fordi det var ulike ledere som gjennomførte disse samtalene. Tidsmangel og økonomi ble også påpekt som utfordrende, fordi det kan være kostbart og tidkrevende å beholde ansatte på overtid eller kalle de inn i etterkant for å bruke tid på oppfølging. Resultater fra spørreundersøkelsen viste også at de ansatte opplevde ulik grad av støtte fra deres leder (Larsen et al., 2020). Ledere vil ha ulik kompetanse, både ut fra erfaring og utdanning. Førstebetjenter har fengselsbetjentutdanning i bunnen, og noen tar videreutdanning av ulik grad. Kompetansen vil av den grunn være ulik, i tillegg til hva leder selv er opptatt av, og hvilke krav som stilles i organisasjonen. Larsen et al. (2020) viser til studier som hevder at politibetjenter som opplever høy sosial støtte i jobben, er mindre tilbøyelig for å utvikle PTSD enn de som opplever at de ikke har sosial støtte. Videre viser de til studier som sier at det er *opplevelsen* av støtten som har betydning for forekomsten av PTSD. Dette har vi tidligere presisert og støttes av annen forskning (Joseph, referert i Dyregrov & Regel, 2012), der den sosiale støtten fremheves som svært viktig for å ivareta de involverte etter en alvorlig hendelse. Det kan derfor være beste løsning at en kollega med en god relasjon bør støtte den utsatte. Spørsmålet er om kollegaen har kunnskap om at emosjonelle samtaler kort tid etter hendelsen bør unngås? Eller bør det ikke unngås? Er det ikke naturlig at to mennesker med en god relasjon snakker om akkurat dette med de man kjenner seg trygge på? Å uttrykke at du var redd eller ble sint i situasjonen?

Hvor ærlig er fengselsbetjenten om opplevelsen av en situasjon? Larsen et al. (2020) beskriver hvordan enkelte av politibetjentene påpekte at kultur kunne påvirke i hvilken grad de følte seg komfortable med å innrømme at noe var vanskelig, da forestillingen om de sterke, usårlige og heroiske polititjenestemenn kan være til hinder for å søke hjelp (Dantoft, Gonzales gjengitt av Larsen et al., 2022). Larsen et al. (2020) hevder det er få studier om hvorvidt machokultur begrenser fengselsbetjenter i å oppsøke hjelp etter hendelser. Det finnes mye mer forskning om de som gjennomfører straff enn det gjør om ansatte i fengsel (Liebling et al., 2011). Gjennom vår egen erfaring tror vi likevel at det er mye som kan være sammenlignbart mellom politi og fengsel når det kommer til kultur mellom ansatte. Dette gjennom hva vi selv har opplevd gjennom mange år som ansatt i fengsel, og hva kollegaer har snakket om. Vi har opplevd at de som er åpne om egne psykiske utfordringer, omtales med nedlatende ord som gir inntrykk av at de er svake og “knekker” lett. Dette er en del av jobben, og dette burde de

tåle. Slike utsagn kan være et uttrykk for at machokultur også er gjeldene i kriminalomsorgen. Vi har selv erfart situasjoner som har påvirket oss, uten at vi har satt ord på det, vi har heller ledd det bort. Hvorfor sa vi ikke noe? I Danmark

har løsningen med Dansk krisekorps, på den ene siden, fått ros fordi det er mennesker med bakgrunn eller kjennskap til fengsel som ivaretar oppfølging. De ansatte i Dansk krisekorps har bedre kunnskap om rutiner og hvilket system de ansatte er en del av, enn det støtteordninger utenfor Kriminalforsorgen har. Løsningen får på den annen side kritikk, da det kan bli vanskelig å åpne seg for mennesker som er litt for “nærme”. Kan det ha betydning for karriere? Kan det bli snakket om blant kollegaer? Kultur på arbeidsplassen nevnes også i undersøkelsen. Forskerne bruker blant annet begrepet macho kultur (Larsen et.al. 2020) for å utforske åpenhetsgraden blant betjentene. Er det verdier som styrke og robusthet i kulturen ved en enhet, kan dette påvirke viljen til å snakke om vanskelige episoder eller egne påkjenninger. Betjentene ønsker ikke å fremstå som svake ved å beskrive hendelsene som vanskelig eller krevende (Larsen et al., 2020). I

rutinebeskrivelser for oppfølging av hendelser (KIKS) fremkommer det at alle som var involvert, skal delta i en defuse i etterkant. Hvem som skal delta kan være utfordrende å kartlegge. Det er mange hensyn å ta, og det kan være fort gjort å konkludere med hvem det tenkes har et behov med bakgrunn fra sitt eget perspektiv som leder. Operativ leder skal sørge for ivaretagelse av den som har blitt slått ned, og lede selve defusingen og kunne fange opp hvem som har behov for ytterligere oppfølging i etterkant av hendelsen. Samtidig kan han eller hun selv, kan sitte igjen med sterke inntrykk av hendelsen og et stort ansvar for den umiddelbare ivaretagelsen av alle involverte parter.

Som tidligere nevnt har sosial støtte i etterkant av hendelser stor betydning for posttraumatisk stressreaksjoner (Joseph, referert i Dyregrov & Regel, 2012), men det varierer hva den enkelte trenger. Noen trenger mennesker de er trygge på rundt seg, mens andre har behov for informasjon. Gjennomføringen av defuse i norsk fengsel skjer, etter det vi har erfart, på samme måte for alle involverte. Håndboken i Kriminalomsorgen (2021) beskriver at de første støttetiltakene iverksettes raskt etter en hendelse. Hva ligger i “raskt”? For noen vil samholdet med de som var til stede være en viktig del av oppfølgingen, mens for andre er det å fylle på med informasjon. Som Dyregrov og Regel (2012) påpeker kan det ha stor betydning for den posttraumatiske reaksjonen i etterkant, å fylle på med faktaopplysninger for å oppklare eventuelle misforståelser og oppfattelse av det som har skjedd. Samtidig presiserer forskerne at emosjonell tilnærming for tidlig etter hendelsen bør unngås. Noen anbefaler sier altså at det er viktig å unngå emosjonell oppfølging for tett opp mot hendelsen (Holmes et al.,

2009; Dyregrov & Regel, 2012, Seery et al., 2008), da det kan være en fordel å ikke huske alt som skjedde. Noen anbefalinger går så langt at de hevder at oppfølgingen kan bidra til å gjøre det verre for den det gjelder (Seery et al., 2008). Andre anbefalinger er å gi oppfølging så raskt som mulig etter hendelsen (Bråthen & Falkum, 2022), som fremkommer blant annet i håndbok for oppfølging av vold og trusler (2021) i KIKS. Hva er da riktig å gjøre for å unngå at folk tar mer skade av oppfølgingen enn det er nytte? Har ansatte nok kunnskap om hva slags oppfølging som bør gis i etterkant av alvorlige hendelser? På bakgrunn av disse overnevnte funnene presenterer Lillevik og Øien (2014) en liste over råd for ansatte som har opplevd alvorlige hendelser, som å ikke sove innenfor de seks første timene og at det kan være lurt å se på en film eller høre på musikk for å forstyrre for lagring av minner. Haavik og Toven (2020) presenterer ulike strategier for selvivaretagelse i de mest intense situasjonene, for både å hjelpe seg selv og være best mulig rustet til å også ivareta den man skal hjelpe. På den måten kan den ansatte både hjelpe seg selv og samtidig ivareta den man skal hjelpe. Ved å kjenne til egne reaksjoner og gjennom å øve på situasjoner, kan toleransen økes for å bli bedret rustet til å håndtere krevende situasjoner.

5.0 Avslutning:

I denne oppgaven har vi forsøkt å svare på problemstillingen om hvilken betydning opplæring i fysisk maktanvendelse har for ivaretagelse av den psykiske helsen til fengselsbetjenter. Vi har hatt en gjennomgang av hva fysisk maktanvendelse er, og hvordan selve opplæringen og øvelser i faget foregår. Vi har sett på hvilke reaksjoner en fengselsbetjent kan få i situasjoner han eller hun står i, og hvilken betydning dette kan ha for den psykiske helsen, både ved hva som kan fremme og hva som kan hemme den psykiske helsen i krevende situasjoner for den ansatte i fengsel. Vi har diskutert hvordan undervisning i fysisk maktanvendelse kan bidra til å ivareta både seg selv og kollegaer som står i krevende hendelser sammen. Videre har vi diskutert hva som bør gjøres i den akutte fasen etter en hendelse, for å begrense psykiske belastningsreaksjoner for den det gjelder som eksempelvis å utvikle en psykisk lidelse som eksempelvis PTSD. Vi har opplevd det som noe utfordrende at begreper som traume og traumatiserende hendelser, og defuse, støttesamtaler og debrief benyttes ulikt av fagfolk. Det har vært viktig for oss å presisere at vi har rettet søkelyset mot de alvorlige hendelsene i denne oppgaven, slik at det vi har funnet litteratur om i hovedsak har handlet om det og ikke den hverdagsbelastningen som også kan ha betydning for den psykiske helsen. Samtidig opplever vi at belastning i hverdagen kan påvirke hvordan ansatte håndterer alvorlige hendelser, så det

har likevel vært naturlig for oss å omtale dette også. Det er vanskelig å sette klare grenser for alvorligheten i hendelser, fordi dette oppleves ulikt fra person til person. Vi har likevel opplevd at essensen i det vi har ønsket å lære mer om har vært til stede i den litteraturen vi har lest.

Gjennom forståelsen av hva vedvarende stress kan gjøre med oss som mennesker, ser vi hvor viktig det er å få normalisert situasjonen så raskt for mulig, da forskning viser sammenhengen mellom vedvarende stress og faren for utvikling av PTSD. Det er pålagt i straffegjennomføringsloven å øve på tvangsmidler og pasifiseringsteknikker, minimum to ganger i året, og anbefalt hver tredje måned. I en hektisk hverdag finnes det altså en arena i opplæring og øvelser i fysisk maktanvendelse, hvor det kan være mulig å snakke om ivaretagelse og normale reaksjoner på stress som også kan overføres til andre situasjoner enn ved bruk av fysisk makt. Opplæringen og øvelsene i fysisk maktanvendelse består av veldig mye mer enn bare fysisk makt – det er lagt opp til refleksjon rundt maktbruken og håndtering av situasjoner. Her er det helt naturlig å implementere hva det gjør med oss som mennesker for å normalisere følelsene og stress- reaksjonene, og lære hva man selv kan gjøre i situasjonen gjennom strategier for å få seg selv tilbake i toleransevinduet. Samtidig kan den som deltar i øvelsen lære om egne reaksjoner og bli bedre trent i å håndtere ulike situasjoner gjennom å øve på dette i trygge omgivelser.

Gjennom øvelser i fysisk maktanvendelse kan det læres hva som kan gjøres for kollegaer og hva leder kan gjøre for ansatte for å redusere belastningsreaksjoner som potensielt kan få store konsekvenser for den det gjelder i etterkant, og kanskje bli mer robuste og oppleve personlig vekst i stedet for å brytes ned. Som instruktører kan vi fremstå som viktige rollemodeller ved selv å bringe dette frem i undervisningen, fokusere på økt kunnskap og gjøre det “legalt” å snakke om ved behov. Vi kan tørre å vise at vi er sårbare også som fengselsbetjenter. Samtidig kan vi i undervisningen forklare at psykisk helse etter hendelser henger sammen med forberedelser, altså mental trening og tekniske/operative ferdigheter. Gjennom å øke kunnskapen vår om ivaretagelsen av ansatte i og etter hendelsen, kan vi styrke oss selv som instruktører, og vår egen tro på at det vi videreformidler til andre er faglig begrunnet, oppdatert etter nyere forskning om emnet og at vi videreformidler riktig kunnskap og ikke bare det vi selv *tror* er best. Gjennom oppgaven har vi sett at vi kan ikke lande på et fasitsvar, da det er sprikende råd om hva riktig oppfølging vil være. Alle situasjoner er ulike og alle mennesker er forskjellige og har ulike behov, slik at en mal kan være uheldig å se seg blind på. Likevel tenker vi at vi gjennom denne oppgaven har lært mye om å være bevisste på nettopp det, at oppfølging ikke kan følge en fast mal. I undervisningssammenheng kan vi som

instruktører ta ansvar for å sette psykisk helse for ansatte på agendaen og bidra til bevissthet rundt egne reaksjoner og normalisering av dette, og samtidig skape en arena for å snakke om egne følelser i vanskelige situasjoner. På den måten tenker vi at vi som instruktører, under opplæring i fysisk maktanvendelse, kan bidra til å ivareta den psykiske helsen til fengselsbetjenter.

Litteraturliste:

- Arbeidsmiljøloven. (2005). Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv. Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Bandura, A. (1999). Social cognitive theory of personality. *The coherence of personality: Social-cognitive bases of consistency, variability, and organization*, 185-241.
- Bazaz, R & Evjen, A.F. (2022, oppdatert 25. januar). Vold og trusler i norske fengsler – ansatte redde på jobb. NRK. https://www.nrk.no/osloogviken/vold-og-trusler-i-norske-fengsler_-ansatte-redde-pa-jobb-1.15812132
- Bergheim, B., Skotte, P., Neumann, C. B., Rugkåsa, M. (2018). Samarbeid og innsikt: En innføring i prosjektbasert læring. Fagbokforlaget.
- Bisson, J. I., Brayne, M., Ochberg, F. M., & Everly Jr, Ph D, G. S. (2007). Early psychosocial intervention following traumatic events. *American Journal of Psychiatry*, 164(7), 1016- 1019.
- Blekkerud, M., Monsen, Ø.N., Sletten, J. (2022, 13. August). Marianne (43) ble angrepet i fengselet. Dagbladet. <https://www.dagbladet.no/nyheter/marianne-43-ble-angrepet-i-fengselet/76869930>
- Blekkerud, M. (2022, 28. Mai). Volden bak murene. Dagbladet. <https://www.dagbladet.no/nyheter/volden-bak-murene/76053167>
- Blekkerud, M., Monsen, Ø.N., Sletten, J. (2022, 18. August). Eline (25) fikk sex dikt og dødstrusler. Dagbladet. <https://www.dagbladet.no/nyheter/eline-25-fikk-sex-dikt-og-dodstrusler/76920109>
- Bråten, O. A., & Falkum, A. (2022). Håndbok i konflikthåndtering i justissektoren. Risikovurdering og beslutningstaking i første linje. Cappelen Damm Akademiske.
- Crawley, E. M. (2004). Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment & society*, 6(4), 411-427.
- Dalland, O. (2020). Metode og oppgaveskriving. (7.utg). Gyldendal akademisk.

Drøgni, I. & Henriksen, J. B. (2022, oppdatert 20.08.22). Høyt arbeidspress endte med akuttinnleggelse for Mina. Tv2. <https://www.tv2.no/nyheter/innenriks/hoyt-arbeidspress-endte-med-akuttinnleggelse-for-mina-33/15012943/>

Dyregrov, A., & Regel, S. (2012). Early interventions following exposure to traumatic events: Implications for practice from recent research. *Journal of Loss and Trauma, 17*(3), 271-291.

Eckblad, K. (2020). Instruktøren som veileder—i spennet mellom rollene som pedagog og politi. *Uniped, 43*(1), 33-44.

Ehring, T., Ehlers, A., & Glucksman, E. (2008). Do cognitive models help in predicting the severity of posttraumatic stress disorder, phobia, and depression after motor vehicle accidents? A prospective longitudinal study. *Journal of consulting and clinical psychology, 76*(2), 219.

Ehring, T., Ehlers, A., Cleare, A. J., & Glucksman, E. (2008). Do acute psychological and psychobiological responses to trauma predict subsequent symptom severities of PTSD and depression? *Psychiatry Research, 161*(1), 67-75.

Eid, J. (2017). Persepsjon. I Operativ psykologi. Eid, J. & Johnsen, B.J. (red.) Fagbokforlaget.

Eid, J. (2017). Emosjoner og stress. I Operativ psykologi. Eid, J. & Johnsen, B.J. (red.) Fagbokforlaget.

Haavik, M. & Toven, S. (2020). Ivaretagelse av hjelpere: Er vi ikke betalt for å tåle dette? Universitetsforlaget.

Hagen, M. B. (2021). Traumebevisst miljøterapi. I M. B. Hagen (Red.), Traumebevisst omsorg i psykisk helsearbeid: fra et tilknytningsteoretisk perspektiv (2. utg.). Universitetsforlaget.

Holmes, E. A., James, E. L., Coode-Bate, T., & Deeproose, C. (2009). Can playing the computer game “Tetris” reduce the build-up of flashbacks for trauma? A proposal from cognitive science. *PloS one, 4*(1), e4153.

Isdal, P. (2017). Smittet av vold. Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelperyrkene. Fagbokforlaget.

Johnstone, L. & Cooke, D. J. (2008). PRISM: Promoting Risk Intervention by Situational Management: Strukturerte faglige retningslinjer for vurdering av situasjonsbetingede risikofaktorer knyttet til vold i institusjoner: Brukermanual. SIFER.

Kriminalomsorgen internkontroll system (KIKS) (oppdatert 2021, 3. desember). Håndbok: *Forebygging, håndtering og oppfølging av trusler og vold mot ansatte*. Kriminalomsorgsdirektoratet KDI.

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter KRUS (2022).

Fengselsbetjentutdanningen: <https://www.krus.no/fengselsbetjentutdanningen.6251932-511853.html>

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningssenter KRUS (2022). Ramme og studieplaner. <https://www.krus.no/ramme-og-studieplaner.521150.no.html>

Kriminalomsorgens Yrkesforbund (2021, 18. mai). *Posttraumatisk stress i norsk kriminalomsorg?* <https://kysiden.no/posttraumatisk-stress-i-norsk-kriminalomsorg/>

Larsen, B. Ø., Pejtersen, J. H., Bom, L. H., Hansen, H., Berger, N. P., Jørgensen, T. S., & Barkholt, K. (2020). Psykiske belastningsreaksjoner hos polititjenestemænd og fængselsbetjente. *VIVE–Viden til Velfærd, Det Nationale Forsknings og Analysecenter for Velfærd*.

Liebling, A., Price, D., & Shefer, G. (2011). *The Prison Officer*. Routledge.

Lillevik, O.G. & Øien, L. (2014). *Miljøterapeutisk arbeid i møte med vold og aggresjon*. Gyldendal akademisk.

Meek Hansen, W. (1998). *Håndbok i krisehåndtering i Kriminalomsorgen*. KIKS

Nymo, K. (2021). Hvorfor trenger fengselsbetjenter å lese teori? I *Jeg skal bli fengselsbetjent*. Snertingdal, M. I. & Nymo, K. (red.). Fagbokforlaget.

Nymo, K. (2021). Profesjonsforståelse og profesjonell identitet. I *Jeg skal bli fengselsbetjent*. Snertingdal, M. I. & Nymo, K. (red.). Fagbokforlaget.

Johnsen, B.H & Espevik, R. (2019). Hvordan øve operative team. I *operativ psykologi 2: Anvendte aspekter*. Johnsen, B.H & Eid, J. (red.) Fagbokforlaget.

Johnsen, B.H. (2022). Kriser og kritiske hendelser: Hva en må unngå og hva bør en oppnå? I Operativ psykologi 3: Personellomsorg og ivaretagelse. Olsen, O. K., Johnsen, B. H., Eid, J. (red.). Fagbokforlaget.

Justis- og politidepartementet. (2021). Fremtidens kriminalomsorg og straffegjennomføring (Kriminalomsorgsmelding) (St. meld.nr. 39 (2020-2021))

Kjellehold Olsen, O. (2022). Traumereduserende “in extremis” leiarskap. Omsorg i kampens hete. I Operativ psykologi 3: Personellomsorg og ivaretagelse. Olsen, O. K., Johnsen, B. H., Eid, J. (red.). Fagbokforlaget.

Samdal, O., Wold, B., Harris, A. & Torsheim, T. (2017). Stress og mestring.

Helsedirektoratet. Hentet fra: <https://www.helsedirektoratet.no/rapporter/stress-og-mestring/Stress%20og%20mestring.pdf/attachment/inline/11df8af9-831e-4535-aaef-43178fa9b389:faf7b30a63b6004ff91eb7d4bbf2c6a89c4d4718/Stress%20og%20mestring.pdf>

Sandham, D. (2020). Sikkerhet og fysisk maktanvendelse i kriminalomsorgen.

Fagbokforlaget.

Seery, M. D., Silver, R. C., Holman, E. A., Ence, W. A., & Chu, T. Q. (2008). Expressing thoughts and feelings following a collective trauma: Immediate responses to 9/11 predict negative outcomes in a national sample. *Journal of consulting and clinical psychology*, 76(4), 657.

Straffeloven. (2005). Lov om straff. (LOV-2005-05-20-28) Hentet fra:

<https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-05-20-28>

Straffegjennomføringsloven. (2002). Lov om gjennomføring av straff mv. (LOV-2001-05-18-21). Hentet fra: <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2001-05-18-21>

Sundahl, D. (2016). The alternate exit. <https://www.dansunphotos.com/Emergency-Response-Portraits/i-ggtjGpj>

Teigeland, M. (2021). Psykiske lidelser i fengsel: helsefremmende og kriminalitetsforebyggende arbeid med innsatte. Fagbokforlaget.

Viggen, E.D. (2022, 21. September). *Stress gjør fengselsbetjenter syke – det er mer slitasje enn vi er klar over. Frifagbevegelse.* <https://frifagbevegelse.no/nffmagasinet/stressnivaet-gjor-fengselsbetjenter-psykisk-syke--det-er-mer-slitasje-enn-vi-er-klar-over-6.158.901556.506335b80f>

Øverbø, S. L & Schau, M. S. (2022, oppdatert 6. august). Innsatte angrep fengslesbetjent i Skien med kokende olje. NRK. <https://www.nrk.no/vestfoldogtelemark/innsatt-angrep-fengselsbetjent-i-skien-med-kokende-olje-1.16059400>

Vedlegg 1:

Selvvalgt litteraturliste KRUS 3900

Forfatter(e)	Tittel	Forlag / Tidsskrift	År	Kapitel er / Sider	Antall sider
METODE:					
Dalland, O.	Metode og oppgaveskriving	Gyldendal	2020	Kap. 1- 3, 7-10, 12-13.	132 s.
Bergheim, B., Skotte, P., Neumann, C.B. & Rugkåsa. M.	Samarbeid og innsikt – en innføring i prosjektbasert læring	Fagbokforlaget	2018	Kap. 2-4, 8	39 s.
Pettersen, R. C.	Oppgaveskrivingens ABC: veileder og førstehjelp for bachelorstudenten	Universitetsforlaget	2019	Kap 1	31 s.
					Sum:202 s
TEORI:					
Bandurra, A.	Social cognitive theory of personality		1999		8.s
Bisson, J. I., Brayne, M., Ochberg, F.M., & Everly Jr. Ph D, G. S.	Early psychosocial intervention following traumatic events. <i>American Journal of Psychiatry</i>		2007		4 s.

Crawley, E. M.	Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons. <i>Punishment & society</i>		2004		14 s.
Dyregrov, A., & Regel, S.	Early interventions following exposure to traumatic events		2012		17 s.
Eckblad, K.	Instruktøren som veileder – i spennet mellom rollene som pedagog og politi		2020		10 s.
Ehring, T., Ehlers, A., & Glucksman, E.	Do cognitive models help in predicting the severity of posttraumatic stress disorder, phobia, and depression after motor vehicle accidents?		2008		12 s.
Ehring, T., Ehlers, A., Cleare, A. J., & Glucksman, E.	Do acute psychological and psychobiological responses to trauma predict subsequent symptom severities of PTSD and depression?		2008		9 s.
Eid, J. & Johnsen, B. J.	Persepsjon. I operativ psykologi.	Fagbokforlaget	2017	Kap. 5	16 s.
Eid, J. & Johnsen, B. J.	Emosjoner og stress. I Operativ psykologi.	Fagbokforlaget	2017	Kap. 6	19 s.
Haavik, M. & Toven, S.	Ivaretakelse av hjelpere: Er vi ikke betalt for å tåle dette?	Universitetsforlaget	2020	Kap. 6	5 s.
Holmes, E. A., James, E. L.,	Can playing the computer game "Tetris" reduce the		2009		7 s.

Coode-Bate, T., & Deepröse, C.	build-up of flashbacks for trauma?				
Isdal, P.	Smittet av vold. Om sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelperyrkene.	Fagbokforlaget	2020		268 s.
Johnsen, B. H., Eid, J.	Operativ psykologi 2: Anvendte aspekter	Fagbokforlaget	2019	Kap. 5.	15 s.
Kjelle vold Olsen, O., Johnsen, B. H., Eid, J.	Operativ psykologi 3: Personellomsorg og ivaretagelse.	Fagbokforlaget	2022	Kap. 3	9 s.
Kjelle vold Olsen, O., Johnsen, B. H., Eid, J.	Operativ psykologi 3: Personellomsorg og ivaretagelse.	Fagbokforlaget	2022	Kap. 5	15 s.
Larsen, B. Ø., Pejtersen, J. H., Bom, L. H., Hansen, H., Berger, N. P., Jørgensen, T. S., & Barkholt, K.	Psykiske belastningsreaksjoner hos polititjenestemænd og fængselsbetjente.		2020		119 s.
Seery, M. D., Silver, R. C., Holman, E. A., Ence, W. A., & Chu, T. Q.	Expressing thoughts and feelings following a collective trauma: Immediate responses to 9/11 predict negative outcomes in a national sample.		2008		10 s.
Snertingdal, M. I. & Nymo, K.	Jeg skal bli fængselsbetjent.	Fagbokforlaget	2021	Kap.	9 s.
Snertingdal, M. I. & Nymo, K.	Jeg skal bli fængselsbetjent.	Fagbokforlaget	2021	Kap.	10 s.
					Sum: 576 s.