



Kriminalomsorgens høgskole
og utdanningscenter KRUS

PTSD og sekundærtraumatisering som følge av et utsatt arbeidsmiljø- kan det begrenses?

KRUS 3900 Bacheloroppgave

Kandidatnummer: 3925
Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS
Bachelorstudium i straffegjennomføring 21/22

Antall ord:9072

Innholdsfortegnelse

Innledning.....	3
Bakgrunn for valgt tema.....	4
Forforståelse.....	5
Problemstilling.....	6
Avgrensning.....	6
Faglig relevans.....	7
Begrepsavklaring.....	7
Posttraumatisk stresslidelse-PTSD.....	7
Sekundærtraumatisering.....	8
Oppgavens oppbygning.....	8
Metode.....	9
Litteratursøk og kildekritikk.....	9
Litteraturgjennomgang.....	12
Fengselsbetjenten; vokteren og hjelperen.....	12
PTSD og sekundærtraumatisering i hjelpeyrker.....	13
Psykiske belastningsreaksjoner i Kriminalomsorgen.....	15
Drøfting.....	17
Kan et arbeidsmiljø preget av vold og trusler føre til psykiske belastningsreaksjoner?.....	17
Hva kan gjøres? - en kunnskapsbasert tilnærming.....	18
Kollegastøtte.....	18
Debrifing og defusing som støtte.....	19
Organisasjonen som støtte.....	21
Avslutning.....	24
Litteraturliste.....	25
Vedlegg 1: Selvvalgt litteraturliste.....	27

Innledning

I mai 2022 ble det utgitt en artikkel i en norsk avis som beskrev hverdagen til ansatte i et stort fengsel i Norge (Dagbladet, 30.05.2022). Sitatet «Min hverdag begynner der din fantasi slutter» beskrev noe mange av de tilsatte i norske fengsler kan relatere til. Arbeidshverdagen vår består i hovedsak av å hjelpe mennesker som ikke bare er fratatt friheten, men som også sliter med fysiske og psykiske lidelser. Dette kan i mange tilfeller føre til at innsatte utagerer og er voldelige, mot seg selv, andre innsatte og mot ansatte. Som ansatt i Kriminalomsorgen tror jeg ikke at jeg kjenner en fengselsbetjent som ikke har vært utsatt for en slags form for trusler eller vold. Dette være seg vold utøvd mot egen person eller kollegaer, eller at man har sett at innsatte utøver vold mot hverandre.

Etter artikkelen som ble publisert i mai 2022 (Dagbladet, 30.05.22) kom det en rekke artikler om vold og trusler mot ansatte i Kriminalomsorgen, om hvordan volden både innsatte seg imellom og den volden som blir utøvd mot ansatte blir råere og mer hensynsløs. Det ble publisert artikler om hvordan innsatte lagde våpen av tannbørster og barberhøvler, og om ansatte som ble slått rett ned på jobb uten forvarsel (Dagbladet, 15.08.22)

Vold og trusler mot ansatte i Kriminalomsorgen er ikke et nytt fenomen, og ifølge Hammerlin og Rokkan (2012, s.14) har fokuset på vold og trusler mot tilsatte vært en gjenganger i norsk fengselsvesen, både faglig og politisk. De forteller videre at volds- og sikkerhetsproblematikken i norske fengsler periodevis fikk mye oppmerksomhet i media og innad i etaten særlig på 1970-, 1980-, og 1990-tallet. Da to betjenter ble drept i tjeneste i henholdsvis 1989 og 1992 ble diskusjonen igjen aktuell og kravet om bedre sikkerhet og flere ressurser ble markert med faglig tyngde (Hammerlin og Rokkan, 2012, s.15).

Historien viser derfor at vold og trusler mot ansatte i Kriminalomsorgen ikke er forbigående, og at det er noe ansatte må påberegne å se eller oppleve utøvd mot seg selv eller andre i løpet av sin yrkeskarriere.

I Danmark ble det i 2020 publisert en forskningsrapport som tok for seg psykiske belastningsreaksjoner hos politi- og fengselsbetjenter (Larsen et al.2020). Rapporten kartla forekomsten av ubehagelige og voldelige hendelser som politi-, fengsels-, transportbetjenter og verksmestere kunne oppleve i arbeidshverdagen. Resultatene viste at flere av de ansatte som deltok i undersøkelsen hadde opplevd en eller flere situasjoner hvor de følte at deres liv var i fare, eller at de selv eller en kollega hadde kommet alvorlig til skade. Videre viste undersøkelsen at flere hadde vært utsatt for fysisk vold, og at flere som følge av dette viste symptomer på enten PTDS, depresjon, angst eller stress (Larsen et.al 2020.)

Selv om Hammerlin og Rokkans rapport (2012) ser på forekomsten av vold og trusler i norske fengsler, samtidig som de ser på hva som kan gjøres for å minske belastningene som kan forekomme, har ikke PTSD og sekundærtraumatisering blant fengselsbetjenter blitt forsket på i stor grad i Norge. Det finnes derimot mer forskning fra andre land som viser det samme som den danske rapporten. Fengselsbetjenter som jobber i en hverdag hvor vold og trusler forekommer vil stå i fare for å utvikle psykiske belastningsreaksjoner som følge av arbeidet sitt.

Jeg ønsker derfor med denne oppgaven å se på noen av de psykiske belastningsreaksjonene som kan oppstå, og hva som kan gjøres for å minimere skadevirkningene.

Bakgrunn for valgt tema

Et av målene i Kriminalomsorgens Virksomhetsstrategi 2021-2026 er trygghet og sikkerhet for ansatte (KDI, 2021). Med delmål om å øke kompetansen på konfliktdependende kommunikasjon og godt miljøarbeid, ha et samordnet kontroll- og progresjonstiltak som kan motvirke uønskede hendelser, og et mål om å ha et arbeidsmiljø fritt for vold og trusler. Dette er i tråd med arbeidsmiljølovens § 4-3 punkt 4, om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. «Arbeidstaker skal, så langt det er mulig, beskyttes mot vold, trusler og uheldige belastninger som følge av kontakt med andre» (Arbeidsmiljøloven, 2005).

I desember 2018 ble jeg slått ned, uten forvarsel, av en innsatt. Jeg husker den dag i dag hvor svart han var i øynene og hvor uttrykksløs han var i ansiktet. Jeg husker at det eneste jeg tenkte var «han kommer til å treffe meg» og at jeg måtte få ansiktet unna fordi jeg hadde på meg briller. Den ene kollegaen min som var der, sa at lyden han hørte da ribbeina mine brakk var som lyden av at noe hardt traff betong.

Jeg ble sykemeldt i seks uker, og etter disse seks ukene dro jeg på et utenlandsopphold, hvor jeg jobbet som fengselsbetjent. I løpet av dette året sto jeg ikke i en eneste hendelse, og omgivelsene jeg jobbet under var i ganske stor kontrast til hvordan vi jobber hjemme.

Halvannet år etter hendelsen hvor innsatte slo meg var jeg tilbake på jobb i fengselet i Norge. Det tok ikke lang tid før jeg sto i en hendelse som skulle vise seg å rokke ved min overbevisning om at jeg skulle jobbe som fengselsbetjent resten av mitt arbeidsliv. Hendelsen var «liten» i forhold til den jeg sto i halvannet år tidligere, men reaksjonen i kroppen var mye verre. Jeg var redd, jeg følte et enormt ubehag, jeg hadde en puls som var mye høyere enn hva jeg tidligere hadde hatt i slike hendelser, og det eneste jeg klarte å tenke var, «nå skjer det igjen». Jeg følte meg helt handlingslammet, og kjente på stor lettelse da en kollega kom og tok over situasjonen.

Da jeg begynte på bachelorstudiet hadde jeg en fin samtale med en god kollega rundt det å være redd på jobb, det å føle at man ikke kan jobbe i det yrket man har valgt lenger fordi tidligere hendelser preger en. Vi hadde begge på det tidspunktet opplevd flere hendelser hvor vold var involvert, han flere enn meg. Samtidig hadde fagforeningene begynt å sette PTDS blant fengselsbetjenter på dagsordenen, sette søkelys på hvordan vi blir påvirket av alle de negative hendelsene vi står i (<https://kysiden.no/posttraumatisk-stress-i-norsk-kriminalomsorg/>). Jeg bestemte meg allerede da at det var noe jeg ville vite mer om, og noe jeg ville skrive bacheloroppgave om.

I tiden som har gått etter at jeg bestemte meg for valg av tema til denne oppgaven har jeg stått i flere alvorlige voldshendelser, både vold mot meg selv og kollegaer og vold innsatte imellom, og jeg kjenner for hver episode at det tar lenger tid før jeg føler meg trygg i jobben min igjen. Jeg er foreløpig ikke redd for å gå på jobb, men jeg føler et ubehag i en god stund etter slike hendelser. Jeg har også tenkt at jeg kanskje ikke kan jobbe som fengselsbetjent lenger da jeg til tider står med bankende hjerte og svette håndflater i situasjoner hvor innsatte er høylytte og gestikulerer voldsom, eller gjør utfall og i verste fall utøver vold.

Mine tanker er at psykiske belastningsreaksjoner hos ansatte som følge av vold og trusler ikke bare er et problem på individnivå, men som kan gi mulige konsekvenser for samfunnet, herunder Kriminalomsorgens samfunnsoppdrag. Det kan føre til økt sykefravær og kompetanselekkasje, som videre kan føre til at jobben vi er satt til å gjøre ikke blir utført i den grad det er ønskelig fra samfunnets side.

Forforståelse

Dalland (2021, s.60-61) forklarer at vi alltid vil ha med våre fordommer eller vår forforståelse inn i en undersøkelse. En fordom er en dom på forhånd, noe som betyr at vi allerede har en mening om et fenomen før vi undersøker det. Han forklarer videre at vi kan forsøke å møte det vi undersøker så forutsetningsløst som mulig, men at vi ikke kan unngå at vi har tanker og meninger om det vi skal undersøke (2021, s. 60.) Jeg som har blitt utsatt for vold mens jeg har utført jobben min, og har kjent det både fysisk og psykisk på kroppen hva vold kan gjøre med en person, vil nok ha en annen forforståelse rundt emnet enn en fengselsbetjent som aldri har opplevd vold eller trusler i sin arbeidshverdag. Min forforståelse vil naturlig nok være med på å prege og påvirke utfallet av problemstillingen, derfor er det ifølge Dalland (2020, s.61) viktig å også lete etter teori som kan avkrefte det jeg tror om emnet på forhånd, ikke bare henge seg opp i det man allerede føler på. Inn i arbeidet med denne oppgaven var jeg nok på forhånd meget klar på at jeg på et eller annet vis blir påvirket negativt av å jobbe i et arbeidsmiljø som er preget av vold og trusler, samtidig som jeg

kanskje ikke var like åpen for at man ikke blir preget. Dette er nok på bakgrunn av hva jeg selv har opplevd, og derfor har formet meg en mening kun ut ifra egne erfaringer og ikke på bakgrunn av hva som finnes av forskning på emnet.

Problemstilling

Da omfanget av vold og trusler mot innsatte og ansatte i norske fengsler ikke har avtatt de siste årene vil jeg anta at omfanget av ansatte som blir påvirket på en eller annen måte av denne voldsutøvelsen vil øke. Kartleggingen til Larsen et al. (2020) viser at mange ansatte blir eksponert for voldsomme arbeidsrelaterte hendelser i løpet av ens karriere som potensielt kan være traumatiserende, og at 13.5% av de fengselsbetjentene som deltok i undersøkelsen oppfylte diagnosekriteriene til PTSD (Larsen et al. 2020, s.8).

Problemstillingen jeg ønsker å ta for meg i denne oppgaven er derfor:

Hvordan kan Kriminalomsorgen begrense psykiske belastningsreaksjoner, herunder PTSD og sekundærtraumatisering, som kan oppstå hos fengselsbetjenter som jobber i arbeidsmiljø hvor vold og trusler er en del av arbeidshverdagen?

Jeg har valgt å inkludere begrepene PTSD og sekundærtraumatisering i problemstillingen da jeg vurderer de som mest aktuelle i forhold til belastningsreaksjoner som kan forekomme i et arbeidsmiljø preget av vold og trusler. Jeg vil gjøre rede for disse begrepene i teorigjennomgangen hvor jeg i hovedsak støtter meg på Per Isdals definisjon av PTSD (Isdal 2017, s.109). Når det gjelder sekundærtraumatisering beskriver Bang (2003, s. 49) det som den negative utviklingen som kan skje når påvirkninger fra traumatiserte klienter akkumulerer over tid. For å kunne relatere sekundærtraumatisering som en psykisk belastningsreaksjon en fengselsbetjent kan bli utsatt for vil jeg legge vekt på at ved å oppleve vold og trusler fremsatt mot kolleger eller andre innsatte vil man være den som står i andre rekke av den traumatiserende hendelsen.

Avgrensning

Psykiske belastningsreaksjoner som kan forekomme hos hjelpere vil kunne være mer enn de to nevnt i problemstillingen, som for eksempel stress, utbrenthet, depresjon, men det er kun de nevnte to jeg vil fremheve. Bakgrunnen for dette valget er i første omgang fordi PTSD blant fengselsbetjenter er et tema som har blitt løftet av fagforeningene i de siste årene, og det er et tema jeg interesserer meg for. Samtidig som sekundærtraumatisering kan være med på å forklare psykiske reaksjoner fengselsbetjenter har som følge av yrket sitt, men som ikke vil oppfylle kravene til å sette en fullverdig PTSD-diagnose. Disse to belastningsreaksjonene vil også være de to

belastningsreaksjonene jeg vurderer som mest aktuelle i forhold til et arbeidsmiljø preget av vold og trusler.

Videre vil jeg se på hva vi kan gjøre for å begrense forekomsten av disse. Etter hvert som jeg leste meg opp om temaet bestemte jeg meg for å avgrense dette til hvorvidt debrifing/defusing kan være med på å begrense skadevirkningene, samt se på hvorvidt organisasjonen man jobber i kan påvirke i positiv eller negativ retning. Med dette tenker jeg på støtte fra kolleger «på gulvet» og støtte fra ledere/organisasjon. Bakgrunnen for dette valget er at vi bruker det til en viss grad innenfor Kriminalomsorgen i dag, men jeg er usikker på om det brukes i riktig grad, og tenker at det muligens kunne vært gjort annerledes eller eventuelt bedre.

Faglig relevans

I programplanen for bachelorstudiet på Kriminalomsorgens Høyskole- og Utdanningscenter (Krus, 2021) står det at studenten skal ha innsikt i relevante profesjonsfaglige og profesjonsetiske problemstillinger på individ- og systemnivå. Videre står det at studenten skal kunne finne, vurdere og henwise til informasjon og fagstoff, og fremstille dette slik at det belyser problemstillinger som er relevante for arbeid i kriminalomsorgen. Ansattes helse og hva som kan gjøres for å begrense skadevirkningene av å jobbe i et til tider voldelig arbeidsmiljø er en meget relevant problemstilling for arbeid i Kriminalomsorgen. Ansatte er en av de viktigste brikkene i hvordan Kriminalomsorgen gjennomfører sitt samfunnsoppdrag. Ved å jobbe kunnskapsbasert for å begrense psykiske belastningsreaksjoner som kan oppstå vil man ta vare på ansatte på individnivå samtidig som man på systemnivå vil være bedre rustet til å gjennomføre det oppdraget Kriminalomsorgen er satt til ved at ansatte har det bedre på jobb.

Begrepsavklaring

Posttraumatisk stresslidelse-PTSD

Posttraumatisk stresslidelse (PTSD) er psykiske senskader som oppstår på bakgrunn av traumatiske og ofte livstruende opplevelser der personen som har vært usatt for hendelsen, ikke har vært i stand til å flykte eller løse den ved hjelp av sine vanlige mestringsstrategier (Isdal, 2022, s.109). Disse opplevelsene kan være krigshandlinger, voldelige og/eller seksuelle overgrep, tortur, alvorlige ulykker, naturkatastrofer og langvarig mobbing. Begrepet oppsto i kjølvannet av Vietnamkrigen og alle senskadene veteranene hadde. PTSD innebærer tre hovedklasser av symptomer; gjenopplevelse, unngåelsesadferd og innsnevret følelsesliv og hyperaktivering- økt spenningstilstand (Isdal, 2022, s.111).

Sekundærtraumatisering

Figley (i Isdal, 2022, s.117) lanserte tidlig på 90-tallet begrepene sekundærtraumatisk stress og sekundærtraumatisk stresslidelse, og han definerte sekundærtraumatisk stress som

The natural consequent behaviors and emotions resulting from knowing about a traumatizing event experienced by a significant other- the stress from helping or wanting to help a traumatized or suffering person

Det sentrale er det sekundære. Det er klientene som har opplevd noe traumatisk i livet, ikke den som er hjelper. Når man står i andre rekke og mottar historier som er traumatiserende for vedkommende som har opplevd det kan man oppleve å få noen av de samme reaksjonene selv. Det vil sjelden være like sterke reaksjoner, men ved å møte flere mennesker med sterke traumatiserende historier over lengre tid, kan man etter hvert få like store reaksjoner som de menneskene som har opplevd en traumatisk opplevelse (Isdal, 2022, s.116).

Bang (2003, s.49) beskriver sekundær traumatisering hos profesjonelle hjelpere som den negative utviklingen som kan skje når påvirkningene fra de traumatiserte klientene akkumulerer over tid. Hun skriver videre:

Det fenomen at noen behandlere som arbeider med traumatiserte mennesker over tid gjennomgår en forandring mht. sitt verdensbilde, sin holdning til seg selv og sine klienter. I tillegg kommer de til å lide av noen av de angst- og tilbaketrekningssymptomene som den primært traumatiserte lider av.

Oppgavens oppbygning

Denne oppgaven er inndelt i fem deler. I første del vil det være en innledning, valg og beskrivelse av tema, en problemstilling og en avgrensning. I tillegg vil jeg forklare de meste sentrale begrepene som vil bli anvendt igjennom oppgaven. I del to vil jeg legge frem bruk av litteraturstudie som metode, hvordan litteratursøket har foregått og til slutt kritikk av kildene jeg har valgt å benytte meg av. I del tre vil jeg først presentere relevant teori om hvor kompleks fengselsbetjentyrket er. Videre presentere teori om PTSD og sekundærtraumatisering i hjelpeyrker samt relevant teori om belastningsreaksjoner i Kriminalomsorgen. Del fire vil være en drøftingsdel hvor jeg, med bruk av teorien presentert i del tre, vil drøfte hvordan vi som ansatte kan påvirkes av å jobbe med voldelige innsatte, og videre hva som kan gjøres for å minske de psykiske belastningsreaksjonene vi kan utsettes for. Her vil jeg se på debrifing og defusing som metode for å begrense skadevirkninger som kan oppstå etter traumatiserende hendelser, samt hvorvidt kollegastøtte og støtte fra ledelse og

organisasjon kan styrke eller svekke støtten man har behov for etter potensielt traumatiserende hendelser. Avslutningsvis vil jeg oppsummere funnene som ble gjort i drøftingen samt egne refleksjoner rundt oppgaven.

Metode

En metode er en fremgangsmåte man benytter seg av for å komme frem til ny kunnskap. Metoden skal forklare hvordan man skal gå frem for å fremskaffe eller etterprøve kunnskap (Dalland, 2020, s.53).

Jeg vil i denne oppgaven benytte meg av litteraturstudie som metode. Det vil si at jeg tar utgangspunkt i eksisterende forskning, fagkunnskap og teori for å belyse og svare på min problemstilling (Dalland, 2020, s.199). Den fortolkningen jeg vil gjøre og forståelsen jeg vil få ut ifra den litteraturen jeg finner, har forankring i det hermeneutiske vitenskapssynet (Brottveit, 2018, s.29). Hermeneutikk betegnes som fortolkende vitenskap fordi en skal forsøke å forstå en mening i det datamaterialet som allerede foreligger (Brottveit, 2018, s.29).

Problemstillingen jeg har valgt å belyse i denne oppgaven hadde vært interessant å forske på da omfanget muligens er større enn det vi veit om i dag, og det i mine øyne trengs mer kunnskap rundt temaet. Dette blir i mitt tilfelle litt for ambisiøst, derfor benytter jeg meg i denne omgang av den litteraturen som allerede finnes på området for å se om det kan gi noen svar. På bakgrunn av dette vil litteraturstudie som metode være den rette metoden for min oppgave.

Litteratursøk og kildekritikk

For å skrive en oppgave med litteraturstudie som metode er jeg som tidligere nevnt nødt til å bruke og ta utgangspunkt i eksisterende fagteori og forskning. Kildene jeg velger å bruke må ifølge Dalland (2021, s.140) vurderes med tanke på kvalitet og relevans da alt som presenteres ikke nødvendigvis er like holdbart.

Da det finnes lite forskning og litteratur på hvordan fengselsbetjenter generelt påvirkes psykisk av å ha en arbeidshverdag som kan være preget av vold og trusler ble jeg nødt til å lete i andre yrkesgrupper som kan sammenliknes med fengselsbetjentyrket. Jeg har derfor brukt noen kilder hvor fengselsbetjenter ikke er nevnt, men mener allikevel at jeg vil kunne finne relevant forskning blant disse kildene da fengselsbetjentyrket er et komplekst yrke som kan sammenliknes med andre yrkesgrupper som opplever vold og trusler i sin arbeidshverdag.

Selv om Hammerlin og Rokkan (2012) skriver om vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen tar de ikke direkte for seg psykiske belastningsreaksjoner som PTSD og sekundærtraumatisering. Rapporten deres har allikevel hjulpet meg å se relevansen av faglitteratur fra andre sektorer opp mot fenomenet i Kriminalomsorgen.

Før jeg begynte på oppgaven hadde jeg blitt introdusert til boken av Per Isdal, «Smittet av vold». Dette er en bok Isdal kaller «en bok for hjelpere». Den tar for seg sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene. Fengselsbetjentyrket er i mine øyne absolutt et hjelpeyrke, og jeg mener at vi derfor kan trekke paralleller fra det Isdal skriver om, og ta det med inn i en forklaring på hvordan fengselsbetjenter påvirkes av å jobbe med mennesker som utagerer og utøver vold. Selv om Isdals bok i all hovedsak er rettet mot yrkesgrupper som terapeuter, leger, NAV-ansatte, mener jeg at noe av teorien fremsatt i denne boken kan relateres til andre yrkesgrupper, inkludert fengselsbetjentyrket.

Jeg hadde også lest utdrag av forskningsartikkelen fra Danmark som kom i 2020 (Larsen et al. 2020), som tar for seg psykiske belastningsreaksjoner hos politi- og fengselsbetjenter. Det vil være naturlig i en oppgave som handler om hvordan vi påvirkes av å jobbe med voldelige innsatte å benytte denne forskningen. Her vil det være viktig å bemerke seg at PTDS ikke kan diagnostiseres igjennom et spørreskjema, og at opplevelsen av voldsomme/voldelige hendelser vil variere ut ifra hvem det er som opplever den.

Selve litteratursøket utenom disse to kildene begynte med noen nøkkelbegreper som kunne hjelpe meg finne flere kilder. Jeg gjorde søk i google scholar og ved hjelp av søkefunksjonen biblioteket til KRUS, og brukte følgende søkeord: vold i fengsel, PTSD, sekundærtraumatisering. Jeg utvidet etter dette til engelske søkeord da det ikke finnes mye litteratur og forskning på dette emnet fra Norge enda. Det finnes derimot en del på hvordan ansatte i helsesektoren påvirkes av å jobbe med traumer, som igjen kan videreføres til det å jobbe i fengsel.

Videre måtte jeg søke på kollegastøtte, debrifing/defusing da disse søkeordene ville hjelpe meg å finne teori om hva som kan gjøres for å begrense de psykiske skadevirkningene en fengselsbetjent vil kunne oppleve i forbindelse med sitt arbeid.

Etter hvert som jeg kom over kilder jeg kunne benytte for å besvare problemstillingen, fant jeg også flere bidrag ved å benytte meg av det Dalland (2020, s.151) kaller snøballmetoden. Ved å se på kildenes litteraturlister kunne jeg søke meg frem til flere kilder, og siteringsindeksene på google scholar gjorde at jeg kunne bruke den litteraturen jeg hadde funnet til å se om det finnes nyere og like aktuell litteratur (Dalland, 2020, s.151).

Når det kommer til kildene jeg har valgt å bruke er disse fagbøker, forskningsrapporter samt fagartikler fra ulike fagtidsskrifter. Dalland (2021, s.152) skriver at det ikke er opp til meg å dømme den faglige kvaliteten på arbeidet bak en rapport eller fagbok, men at jeg skal vurdere i hvilken grad litteraturen jeg har funnet kan brukes til å beskrive og drøfte problemstillingen jeg har valgt.

Litteraturgjennomgang

Jeg vil i dette kapitlet legge frem litteraturen jeg mener er relevant for å forstå de psykiske belastningsreaksjonene en hjelper, eller fengselsbetjent, kan få som følge av å jobbe i et arbeidsmiljø preget av vold og trusler. Innledningsvis vil jeg si noe om fengselsbetjentens rolle som både hjelper og vokter, da det å kontrollere den du også skal hjelpe kan være meget vanskelig, og følgelig påvirke deg som menneske.

Fengselsbetjenten; vokteren og hjelperen

Det å jobbe som fengselsbetjent i et fengsel er en kompleks rolle. Du må finne en balansegang mellom kontroll og hjelp. Du skal følge fengselets regler og rutiner, samtidig som du skal hjelpe mennesker som befinner seg i en mulig livskrise. Fraser (2014, s.185) beskriver fengsel som en spesiell arena, en institusjon hvor noen bor for kortere eller lengre perioder samtidig som det er et arbeidssted. Det er også en arena hvor fengselsbetjenter har flere forskjellige roller, med fokus på kontroll og sikkerhet i en risikofylt hverdag som skal balanseres med hjelp til mennesker med et komplekst spekter av problemer. Den ene dagen utfører du kanskje en kroppsvisitasjon eller cellevisitasjon, som for deg er en rutine for å ivareta fengselets sikkerhetshensyn, mens neste dag skal du ha en fortrolig samtale med samme innsatte. Denne innsatte vil mest sannsynlig se på den kropps- eller cellevisitasjonen du så på som rutine som meget invaderende av privatlivet, og vil kanskje oppleve det som vanskelig å ha en fortrolig samtale med deg (Nymo, 2019, s.340). Liebling (2011, s.493) sier at det er dette som gjør arbeidet i fengselet så komplekst; «Officers must use authority but feel uncomfortable about it, or know it for what it is».

Som fengselsbetjent vil du til tider måtte stå i samtaler med innsatte som har utøvd en form for fysisk eller psykisk vold mot deg hvor det forventes at du i denne samtalen er profesjonell, og hjelper innsatte uavhengig av hva som har skjedd tidligere.

For å få til dette må man som fengselsbetjent på en eller annen måte kontrollere følelsene som kan oppstå. Crawley (2011, 413) mener at følelsesspekteret til en fengselsbetjent er enormt. Som fengselsbetjent skal vi ikke bare forholde oss til våre egne følelser rundt jobben vi gjør eller hva vi føler rundt det å jobbe med kriminelle som muligens har gjort grusomme gjerninger. Vi skal også håndtere innsattes følelser, andre kollegers følelser og ikke minst det Kriminalomsorgen som organisasjon «føler». Med dette mener Crawley (2011, s.417) at organisasjoner, som Kriminalomsorgen, vil kunne ha egne «regler» for hvordan man skal føle, og hvordan man (ikke) skal vise disse følelsene når man er på jobb.

Videre skriver hun at disse reglene vil kunne gjøre det vanskelig for fengselsbetjenter å vise eller snakke om følelser som ikke passer inn under det normen i avdelingen eller på fengselet er. Ifølge Crawley er det ingen tvil om at de normene som kan finnes i ulike fengsler om hvordan man forholder seg til følelser kan være med på å skape tvil rundt egne følelser, og en kultur om at man ikke duger i jobben hvis man har andre følelser enn det normen sier man skal ha. Hvis det da er slik at enkelte fengselsbetjenter sliter med følelser rundt hendelser som har oppstått vil det ifølge Crawley (2011, s.424) være vanskelig å ta det opp, da det kanskje ikke er nok åpenhet rundt det å kjenne på belastning som følge av jobben man gjør. Hvis det ikke er en aksept og en forståelse for at fengselsbetjenter kan utvikle psykiske belastningsskader som følge av jobben, og det ikke snakkes om, vil det kanskje være vanskeligere å fange opp og videre ta tak i det.

PTSD og sekundærtraumatisering i hjelpeyrker

Som tidligere nevnt definerer Isdal (2017, s.109) PTSD som psykiske senskader som oppstår på bakgrunn av traumatiske og ofte livstruende opplevelser der personen som har vært usatt for hendelsen, ikke har vært i stand til å flykte eller løse den ved hjelp av sine vanlige mestringsstrategier (Isdal, 2022, s.109). Bang (2003, s.44-45) definerer PTSD som en tilstand som oppstår som forsinket eller langvarig reaksjon på en belastende hendelse eller situasjon av usedvanlig eller katastrofeaktig art, som vil medføre kraftig påvirkning hos de fleste. Hun forklarer videre at konsekvensene av traumatiske opplevelser kan være omfattende for den som har opplevd det, både fysisk og psykisk. Hvis opplevelsen av å være overveldet, redd, sint, ute av balanse ikke går over av seg selv etter en hendelse kan det være snakk om PTSD.

Isdal (2022, s.109-110) forklarer videre at et traume er en eller flere overveldende opplevelser som kan svekke «de grunnleggende skjemaer» vi har om verden. Alle mennesker lager seg egne regler eller skjemaer for hvordan en tenker at verden ser ut, og følgelig orienterer oss etter disse reglene/skjemaene. Når noe skjer med oss som røkter ved den overbevisningen vi har om hvordan ting skal være, kan det endre vårt grunnleggende skjema, og livet blir noe annet (Isdal, 2018, s.110.) Isdal skriver videre at alle hjelpere som arbeider med mennesker med alvorlige problemer vil på et eller annet tidspunkt oppleve at synet på livet blir forandret eller at de såkalte skjemaene endrer seg på bakgrunn av det man opplever i jobben. Videre skriver han at det ikke er vanskelig å forstå at ansatte som blir direkte utsatt for vold eller andre alvorlige hendelser kan utvikle PTSD. Det som derimot kan være vanskeligere å skjønne er at ansatte som ser eller hører om traumer i andres liv kan utvikle symptomer på PTSD. I diagnosesystemet som brukes i forbindelse med PTSD blir det nevnt i flere sammenhenger at det å være vitne til eller høre om at noen andre har vært utsatt for traumatiske opplevelser kan føre til at man utvikler symptomer på en PTSD-diagnose (Isdal 2018, s.113).

Bang (2003, s.47) skriver at hver gang et menneske blir utsatt for en traumatiserende hendelse vil det være flere enn dette ene menneske som blir rammet. Figley (i Bang, 2003, s. 48) fant i sin forskning at pårørende, i større skala enn man hadde trodd, også led av mange av de samme symptomene som vedkommende som i første omgang var rammet av hendelsen. Videre så han i sin forskning at hjelpere i andre rekke også kunne bli påvirket av å høre om klientenes traumatiske opplevelser, samtidig som han påpeker at i helperens tilfelle vil det mest sannsynlig være snakk om flere møter som utgjør skaden, ikke et enkelt møte. Flere møter med traumatiserte klienter kan endre behandlerens syn på eget liv i negativ retning så vel som synet på klientens liv.

Sekundærtraumatisering hos hjelpere forklares derfor av Bang (2003, s.49) ved hjelp av det overnevnte; selv om det er naturlig at helperen vil reagere negativt på det klienten forteller er det ikke før disse reaksjonene utvikler seg til en nedadgående spiral av kynisme, pessimisme og ensidig fokus på de mørke sidene ved livet at helperen også er traumatisert.

Isdal (2017, s.103-104) snakker om at det gjør vondt å høre på når hans klienter forteller om traumatiske opplevelser de har hatt, er det ikke smerte så er det empati. Noen ganger sitter følelsen i kroppen i mange dager, ofte lengre. Sekundær traumatisering, vikarierende traumatisering og compassion fatigue er de tre mest brukte fagbegrepene på denne følelsen av å ha «vondt» på andres vegne. Disse begrepene har ifølge Isdal (2017, s.104) tatt utgangspunkt i traumeforståelse og PTSD.

Når vi opplever at mennesker rundt oss har det vondt skal det mye til å ikke bli emosjonelt berørt og aktivert, det er vår empati som slår inn. Når vi møter mennesker som er rammet av alvorlige hendelser, sykdom, vold, overgrep, omsorgssvikt o.l. blir kroppen fysiologisk aktivert, og settes i beredskap for å møte mulig fare (Isdal, 2017, s.104). Når man står i en hendelse på jobb hvor innsatte for eksempel er høylytt og utagerende, mot en selv eller en kollega, reagerer kroppen og går automatisk i en modus hvor kroppen tenker fight, flight eller freeze. Kroppen forberedes på hva som kan skje, pulsen og blodtrykk stiger, musklene spennes, økte mengder glukose og adrenalin utskilles, og deler av hjernen som er knyttet til beredskap, forsvarssenteret, aktiveres. Når hendelsen/faren er over skal kroppen ta oss tilbake til ro, balanse og avspenning. Da aktiveringen som skjer i kroppen når den settes i beredskap kan være meget energikrevende, er det viktig at vi klarer å finne tilbake til roen (Isdal 2017, s.104). Rotschild (i Isdal, 2017, s.104-105) er tydelig på at det å jobbe med menneskers traumer og lidelser kan utgjøre en helserisiko om man ikke lytter til kroppens signaler. Når man daglig er i situasjoner hvor kroppen blir aktivert som følge av de man jobber med eller det man opplever på jobb kan det ifølge Isdal (2017, s.105) føre til kronisk overaktivering. Ett menneske som stadig blir stående i kontinuerlig overaktivering vil etter hvert kunne utvikle flere belastningssymptomer, som for eksempel slitenhet og utmattelsessymptomer, økt blodtrykk,

muskelspenninger, søvnproblemer og problemer med følelsesregulering, og etter hvert hvis belastningen blir for stor, PTSD og sekundærtraumatisering.

Psykiske belastningsreaksjoner i Kriminalomsorgen

Larsen et al. (2020) viser at 34% av fengselsbetjentene som deltok i undersøkelsen og som fortsatt jobber innenfor Kriminalomsorgen har opplevd minst en livstruende hendelse på jobb. Halvparten av betjentene som deltok i undersøkelsen har i løpet av den tiden de har vært ansatt blitt utsatt for fysisk vold, mens 80% har vært utsatt for grove trusler eller trusler om vold. Videre viser undersøkelsen at 55 % av fengselsbetjentene har opplevd en situasjon hvor en kollega har blitt alvorlig skadet som følge av en hendelse, og 78% har deltatt i voldsomme maktanvendelser (Larsen et al., 2020, s. 49 og 50).

Ser man disse tallene i sammenheng med forskning på PTSD blant hjelpere er det mulig å anta at fengselsbetjenter kan ha en viss disposisjon for å utvikle psykiske belastningsreaksjoner som følge av vold og trusler i hverdagen. Larsen et al. (2020, s. 8) støtter dette ved å vise at 13.5% av fengselsbetjentene som bidro til undersøkelsen hadde symptomer som kunne føre til en PTSD-diagnose

Ricardelli et al. (2022, s.1003) viser at forekomsten av psykiske belastningsreaksjoner som kan oppstå ved å jobbe i fengsel varierer ut ifra hva slags stilling man har innenfor fengselet som organisasjon. Deres undersøkelser viser for eksempel at ansatte som jobber direkte med innsatte er mer utsatt enn de som jobber med programmer eller administrativt. Carleton et al. (2020, s.2) støtter disse funnene, samtidig som de understreker at alle ansatte i et fengsel som opplever, er vitne til eller får høre om traumatiske opplevelser kan utvikle psykiske belastningsreaksjoner som følge av disse hendelsene. Frost og Scott (2022) kom i sin litteraturstudie om sekundærtraumatisering hos ansatte som jobber med lovbrøttere frem til at det er liten eller ingen forekomst av sekundærtraumatisering, men at det, som i likhet med de andre artiklene, kommer an på hva slags stilling man har innenfor fengselssystemet og i hvor stor grad man har direkte kontakt med innsatte.

I Hammerlin og Rokkans (2012, s.93-101) rapport om vold og trusler mot tilsatte i norske fengsler har de snakket med ansatte om konsekvenser og belastninger som følge av voldelige eller truende hendelser i arbeidshverdagen. Tilbakemeldingene viser at hvordan den enkelte opplever å bli utsatt for forskjellige former for vold og trusler varierer fra betjent til betjent og fra situasjon til situasjon. Som jeg nevnte innledningsvis har jeg til tider kjent på frykt når jeg er på jobb, jeg har kjent på ubehag når jeg skal oppsøke enkelte innsatte og jeg har vært usikker på om jeg kan fortsette i jobben min. Dette er følelser som ifølge Hammerlin og Rokkan (2012, s.94) flere fengselsbetjenter som har vært utsatt for vold eller trusler kjenner seg igjen i. Spekteret på reaksjoner og konsekvenser ansatte

kjenner seg igjen i etter slike hendelser er stort. En kan kjenne på smerte, lidelse, fortvilelse, utrygghet og sårbarhet, samtidig som man kan kjenne på sinne og forakt. Noen kjenner på en faglig inkompetanse etter en slik hendelse, mens andre tenker at slike hendelser kommer som en følge av det yrket man har valgt, og at slike hendelser er noe «man må tåle» eller «det er en del av jobben». Det vises også til at hendelser forsterkes ytterligere på en negativ måte ved at de ikke blir bearbeidet eller snakket om, og at mange sitter med en følelse av at de står aleine og at oppfølgingen man føler man har behov for uteblir (Hammerlin og Rokkan 2012, s.100).

Videre i Hammerlin og Rokkans (2012, s.95) rapport fremkommer det at det er ikke bare de som utsettes for vold eller trusler som kjenner på disse psykiske reaksjonene. Flere av tilbakemeldingene de fikk viser at mange kjenner på en utilstrekkelighet når det kommer til situasjoner hvor en kollega har blitt utsatt for vold. Følelsen av å ikke kunne hjelpe vedkommende er for mange en stor byrde, og en påkjenning som kan påvirke egen arbeidsinnsats og holdninger.

Slike følelser vil for noen føre til mye usikkerhet rundt ens egen sikkerhet på jobb, og Carleton et al. (i Riccardelli et al., 2022) diskuterer at denne usikkerheten kan være med på å utvikle symptomer på psykiske belastningsreaksjoner. Selv om jobben til en fengselsbetjent varierer, og vold og trusler ikke forekommer hver eneste dag, vil det alltid være en uforutsigbarhet rundt hva som kan skje i løpet av en vakt, og om man kan bli utsatt for noe som kan oppleves som traumatisk.

Drøfting

Kan et arbeidsmiljø preget av vold og trusler føre til psykiske belastningsreaksjoner?

Siden 2018 har jeg opplevd fem alvorlige voldshendelser mot meg selv, et ukjent antall

voldshendelser mot kolleger og et utallig antall hendelser innsatte imellom, og jeg begynner å kjenne på kroppen hva disse hendelsene har gjort med meg. I hvert fall tror jeg at det er alle disse hendelsene som har gjort at jeg har kortere lunte, jeg blir fortere sint, både på jobb og hjemme, jeg er redd for at noe mer skal skje på jobb, og jeg er redd for at jeg skal møte på en av de som har utøvd vold mot meg når jeg ikke er på jobb. Tror jeg at jeg har PTSD som følge av alle disse hendelsene, nei, men jeg tror at jeg på en eller annen måte har blitt påvirket, og at jeg fortsetter å bli påvirket negativt av alle hendelsene jeg står i på jobb. Som Hammerlin og Rokkan (2012) fant i sin rapport blir man som fengselsbetjent påvirket av å jobbe i et miljø hvor vold og trusler forekommer, men de har ikke forsket på hvorvidt de reaksjonene man opplever kan føre til PTSD og sekundærtraumatisering. Sammenlikner vi det allikevel med årsaker til PTSD og sekundærtraumatisering hos hjelpere kan vi se likhetstrekk, og følgelig tro at fengselsbetjenter også kan utvikle disse belastningsreaksjoner som følge av arbeidet man gjør. Larsen et.al (2020), Carleton et al. (2018) og Ricardelli et al. (2022) viser til at det kan forekomme psykiske belastningsreaksjoner som PTSD og sekundærtraumatisering hos ansatte i fengsler, og at forekomsten er høyere hos de som jobber direkte med innsatte enn de som jobber med programmer eller administrativt. Selv om det kun er Larsen et al. (2020) som har sett på psykiske belastningsreaksjoner som følge av vold og trusler, har alle en enighet og forståelse om at forekomsten av psykiske lidelser hos fengselsbetjenter i aller høyeste grad er til stede, og at det trengs mer kunnskap om hvordan man kan begrense disse. Isdal (2017) og Bang (2002) diskuterer at ansatte i hjelpeyrker kan utvikle både PTSD og sekundærtraumatisering som følge av å møte vold i arbeidsdagen, både fysisk vold og det å oppleve eller høre om andres traumatiske opplevelser rundt f.eks. vold. Min påstand på bakgrunn av det overnevnte er derfor at fengselsbetjenter som jobber i et arbeidsmiljø preget av vold og trusler absolutt kan utvikle psykiske belastningsreaksjoner som PTSD og sekundærtraumatisering, men at forekomsten kan være lav og at det vil finnes andre psykiske belastningsreaksjoner som kanskje er med utbredt. Samtidig vil det kunne være andre faktorer som også kan være med på å utvikle disse PTSD eller sekundærtraumatisering. Dette være seg usikkerhet og redsel rundt egen arbeidsplass (Ricardelli et al.,2022), eller en kultur på arbeidsplassen om at man må tåle å stå i hendelser med vold eller trusler, det kommer med yrket (Hammerlin og Rokkan, 2012).

Hva kan gjøres? - en kunnskapsbasert tilnærming

Isdal (2017, s.165) skriver at grunnen til at hjelpere får reaksjoner på det vi jobber med er fordi vi er gode mennesker. Vi er medfølende mennesker som til tider møter grusomme hendelser på jobb, og dette kan bli en belastning for oss. For å kunne begrense de belastningene som oppstår må vi erkjenne at det kan skje, og vi må være åpne når det eventuelt skjer. Fængselsbetjentyrket kan for noen fremstå som et macho yrke, det er for enkelte vanskelig å fortelle at man sliter etter en hendelse når andre mener at voldelige hendelser er noe vi må tåle og noe som følger med jobben (Hammerlin og Rokkan, 2012, s.152). En åpenhet rundt det tabuet om at man blir påvirket er viktig, belastningsreaksjonene som kan oppstå blir ikke borte ved at man strever med de aleine (Isdal, 2017, s.165).

Derfor er det viktig etter en mulig traumatiserende hendelse at det blir snakket om i etterkant. Dette for å ta tak i den aktuelle hendelsen, men også for å kunne plukke opp eventuelle negative følelser som oppstått hos de som har vært involvert i hendelsen. Dyregrov (2002, s. 11-12) sier at det å møtes i en gruppe etter en hendelse vil ha flere fordeler, som for eksempel at man får sjansen til å sette ord på forskjellige sider ved egen opplevelse, man får høre andres opplevelser og synspunkter, får nye alternative perspektiver, samtidig som man får informasjon om normale reaksjoner på kritiske hendelser og man kan få spesifikke råd på hvordan håndtere psykiske reaksjoner som kan oppstå. Det vil være ulike former for samtaler og møter man har etter slike hendelser, og det er noen av disse jeg vil ta for meg videre.

Støtte i forbindelse med hendelser kan forstås bredt, og på ulike måter ifølge Hammerlin og Rokkan (2012, s.147). De trekker frem samtaler som debriefing og defusing, kollegastøtte, støtte fra andre faginstanser og støtte ved sanksjoner som er gitt. Ut ifra dette forstår man at støtte og omsorg skal dekke ulike behov og problemer skal løses på ulike måter. For å få til dette trenger man ulik kompetanse og oppfølging fra instanser med forskjellig erfaring- og ansvarsområde.

Kollegastøtte

Ifølge Skogstad et al. (2011) er det å vise symptomer på en posttraumatisk stresslidelse etter en unormal hendelse helt normalt. De viser til at de aller fleste som har opplevd en svært alvorlig hendelse vil oppleve belastningsreaksjoner etter hendelsen, men at de aller fleste vil komme seg etter dager eller uker. Beskyttende faktorer mot PTSD kan være sosial støtte, et godt arbeidsmiljø og en velfungerende ledelse som følger opp ansatte etter traumatiske hendelser (Skogstad et al. 2011, s.50)

Hammerlin og Rokkans (2012, s.151) undersøkelser sier at støtte og omsorg fra kolleger er av stor betydning for hvordan vi håndterer hendelser vi har stått i. Dette være seg om den er praktisk,

moralsk, faglig eller gitt på en annen måte. Det sies at det er lettere å diskutere hendelsen med kollegaen som kjenner til arbeidshverdagen din enn å ta det med hjem til familie som ikke veit så mye om det som foregår, og samtidig kanskje ikke får lov til å vite så mye. Kollegaen kan også gi et innblikk i hvordan vedkommende oppfattet situasjonen, som igjen kan gi den som står i hendelsen andre synspunkter på hva det var som skjedde, og følgelig bedre forståelse av situasjonen.

Isdal (2017, s.176-177) trekker frem «leirbålet» som en viktig metafor på hvordan man kan møte kolleger etter en hendelse som har påvirket flere. Leirbålet vil være et sted hvor man samles og deler erfaringer. Han påpeker at vi etter en hendelse vil ha behov for en form for «avgifting», et fora hvor vi kvitter oss med de lidelsene som har blitt påført oss. Måten å gjøre dette på er i første omgang å reagere, sette ord og følelser på hva hendelsene gjør med oss, for så å bli lyttet til. I en slik sammenheng skal ikke kollegene definere eller redusere det andre føler, men anerkjenne reaksjonene som kommer. Hvis man på arbeidsplassen har et sted man kan reagere og føle, sammen med de man jobber med, vil det kanskje være lettere å snakke om de psykiske reaksjonene man får som følge av for eksempel vold og trusler.

Samtidig påpeker både Isdal (2017) og Hammerlin og Rokkan (2012) at kollegaer og leirbålet ikke alltid oppleves som en støtte. Isdal (2017, s.182) skriver at man må passe seg for «klagekoret», vi må se forskjellen på bearbeiding og avgifting, og det som er klaging. Ved å legge skylden på struktur på arbeidsplassen, ledelse eller andre kolleger vil man vekke sinne og frustrasjon fremfor medfølelse, og leirbålet vil virke mot sin hensikt. Hammerlin og Rokkan (2012, s.152) viser at det kan være flere aspekter ved kollegers væremåter som gjør at det heller føles som negativt eller belastende enn støttende. Dette kan være som tidligere nevnt at det finnes holdninger om at man må finne seg i og tåle voldelige hendelser i et fengsel. Det kan være at kolleger ikke snakker med den som har vært utsatt for vold eller at de er uinteresserte eller gjør seg utilgjengelige. Eventuelt at hendelsen blir fleipet og tullet med. Dette kan være en forsvarsmekanisme som kommer ved at man ikke vil snakke om hendelsen, men som kan oppleves som sårende og frustrerende for vedkommende som opplevde hendelsen.

På bakgrunn av det overnevnte oppleves kollegastøtte og samhold mellom kolleger som viktig, og det at man føler seg hørt, sett og tatt vare på er sentralt i oppfølgingen etter alvorlige hendelser.

Debrifing og defusing som støtte

Selv om vi har uformelle møter med kolleger som støtter og hjelper oss etter traumatiske hendelser er det også et behov for andre arenaer der man håndterer faglige og emosjonelle utfordringer vi møter i jobben vår. Når «leirbålet» inneholder et metodisk arbeid som er bygd på traume- og emosjonsforståelse mener Isdal at det kan kalles debrifing (2017, s.190). Debrifing ble i

utgangspunktet utviklet i forbindelse med traume- og krisearbeid, og er en metode for å bearbeide noe vi har opplevd, både med fornuft og følelser. Det handler om å ta tak i hendelsen som ble opplevd som traumatisk, og gå igjennom denne innenfor et trygt og ivaretagende miljø. Debrifing etter en traumatisk hendelse bør finne sted 0-2 dager etter hendelsen og den bør ledes av profesjonelle fagpersoner med kompetanse på spesifikke traumbearbeidingsmetoder (Isdal, 2017, s.189).

Dyregrov (2002, s. 11) forklarer debrifing som en systematisk gjennomgang i gruppe for mennesker som har opplevd en dramatisk eller kritisk situasjon eller som har blitt sterkt berørt av en uventet hendelse. Under denne gjennomgangen vil det tas opp ulike aspekter ved hendelsen, hva skjedde, hva tenkte du under og etter hendelsen, inntrykk, reaksjoner og opplevelser som de involverte sitter igjen med etter hendelsen. Debrifing vil ifølge Dyregrov (2002, s.49-50) ha som formål å få en forståelse for hvordan og hvorfor hendelsen inntraff, at de involverte vil få en sjanse til å fortelle om alle sidene ved hendelsen, forstå hvorfor man reagerer som man gjør, lære at andre ofte reagerer likt som en selv, og ikke minst få informasjon om hvordan man skal håndtere de reaksjonene som er vanlig at oppstår etter en traumatisk opplevelse. En formell debrifing bør ifølge både Dyregrov og Isdal ikke holdes uten en person som har god fagkunnskap innen mental helse og traumbearbeidingsmetoder (Dyregrov, 2002 og Isdal, 2017).

Skogstad et al. (2011, s.25) viser derimot til undersøkelser som sier at psykologisk debrifing har ingen eller i verstefall negativ effekt, og at det ikke har blitt funnet holdepunkter for at slike samtaler kan forebygge PTSD eller psykisk stress.

Innenfor Kriminalomsorgen bruker vi ofte begrepet defusing. Dette er en gjennomgang av hendelsen rett etter at den fant sted. Dyregrov beskriver defusing som en avlastningssamtale som blir tatt samme dag som hendelsen skjedde. Mange vil ha et behov for å snakke om det man har opplevd ganske fort etter hendelsen, og en defusing vil være noe av det samme som en debrifing, uten den metodiske strukturen (Dyregrov, 2002, s.73). Etter en traumatisk hendelse vil de som har opplevd den mest sannsynlig være sjokkert, stresset og fortumlet, og følgelig ikke være i stand til å gjennomføre en strukturert samtale. En avlastningssamtale krever mindre organisering, og kan gjennomføres av enten bedriftshelsetjenesten eller ledere fra egen organisasjon som ikke var involvert i den aktuelle hendelsen. I enkelte hendelser kan en avlastningssamtale være nok for å få grep om og bearbeidet det som har skjedd, og det vil ikke være nødvendig med videre oppfølging.

Skogstad et al. (2011) skriver i sin rapport at for å forebygge PTSD etter alvorlige hendelser er tidlig intervensjon viktig. I den første fasen etter en alvorlig hendelse vil det være viktig å hjelpe de som har vært utsatt for en alvorlig belastning gjennom å gjenvinne emosjonell kontroll, gjenopprette

mellommenneskelig kontakt og gruppetilhørighet og gjenvinne mestringfølelse ved å gå tilbake på jobb og delta. Dette for å gjenopprette normale funksjoner så raskt som mulig. De skriver videre at det ikke anbefales gruppeterapi eller å opprette annen profesjonell kontakt da dette kan bidra til å skape en forventning om sykdom og dårlig prognose for de som har vært utsatt for en traumatisk hendelse. De foreslår å etterstrebe de 4 P-er i en slik sammenheng: ikke patologiser (ikke sykeliggjør reaksjonen), ikke psykologiser, unngå piller og ikke påtvinge profesjonell hjelp (Skogstad et al. 2011, s.24).

Noen arbeidsplasser, min egen inkludert, kaller det både defusing og debriefing når man snakker sammen rett etter en hendelse. Denne samtalen blir på min arbeidsplass alltid ledet av en operativ leder. Denne operative lederen har en viss opplæring i hvordan gjennomføre en slik samtale, men ingen har opplæring i traumbearbeidingsmetoder eller psykologisk debriefing. Selv om mange fengsler i kriminalomsorgen ser på defusing og debriefing som et fullgodt tiltak etter alvorlige hendelser, vil kvaliteten på disse samtaler variere. Jeg innehar rollen som operativ leder innimellom og vil være den som til tider utfører denne debriefingen. Jeg har ingen formell kompetanse på dette området, kun det jeg har blitt lært og fortalt i min opplæring. Jeg mener at hverken jeg eller mine operative kolleger har kompetanse nok på å fange opp eventuelle reaksjoner som kan komme hos ansatte som har vært involvert i en hendelse. Her opplever jeg at det trengs mye bedre opplæring og oppfølging. Hvis jeg hadde hatt ordentlig opplæring i hvordan defuse eller debriefe ville nok jeg trives bedre med oppgaven og klare å fange opp eventuelle negative reaksjoner hos mine kolleger, samtidig som mine kolleger muligens ville fått mer ut av denne samtalen.

Organisasjonen som støtte

Skogstad et al. (2011, s.41) trekker frem at et dårlig organisatorisk og psykososialt arbeidsmiljø med uklare roller, manglende kommunikasjon og svak ledelse kan føre til stressreaksjoner hos ansatte som har blitt utsatt for en potensielt traumatiserende hendelse. Samtidig som et støttende arbeidsmiljø kan beskytte mot PTSD. Det er derfor viktig ifølge Skogstad et al. (2011, s.41) å utvikle et velfungerende arbeidsmiljø og en organisasjon som kan forme sosialisering, trening og respons hos ansatte.

Det vil være flere måter organisasjonen kan trygge ansatte som står i voldsomme hendelser, og Fraser (2014, s.186) mener at noe av det viktigste i et arbeidsmiljø som er preget av bekymring rundt egen sikkerhet er at organisasjonen erkjenner at voldsomme eller traumatiske hendelser kan forekomme. Det vil være lettere for ansatte å håndtere hendelser når man har en fastsatt plan for hvordan dette skal gjøres. En plan som viser egen rolle i håndteringen av hendelsen, samt rollen til

nærmeste leder og så videre oppover i organisasjonen. Fraser (2014, s.189) nevner videre at ansattes helse, trygghet og sikkerhet må være ivaretatt av organisasjonen igjennom ledelse og opplæring slik at man klarer å fange opp eventuelle belastninger som følge av arbeidssituasjonen. Undersøkelser viser ifølge Skogstad et al. (2011, s.50) at yrkesgrupper som ikke har spesiell trening eller opplæring til å håndtere alvorlige eller potensielt traumatiserende hendelser kan være mer utsatt for PTSD enn de yrkesgruppene som er det. Det vil derfor være viktig innenfor slike yrker, inkludert fengselsbetjentyrket, at ansatte har den opplæringen og treningen som trengs for å håndtere alvorlige situasjoner som kan oppstå.

Usikkerhet på jobb, og rundt det som skjer på jobb, er noe av det Riccardelli et al. (2022) mener er en av årsakene til at fengselsbetjenter utvikler psykiske belastningsreaksjoner. Egne erfaringer er at kollegaene rundt meg er det viktigste jeg har da en alvorlig hendelse oppstår. Jeg er avhengig av å ha kolleger som jeg veit stiller opp når alvorlige hendelser inntreffer, og de er avhengige av meg. For at dette skal fungere i praksis forutsetter det at alle veit hva de skal gjøre noe en alvorlig hendelse oppstår. På min arbeidsplass har vi øvelser for ansatte hver uke, dette være seg trening på fysisk maktanvendelse, førstehjelp, brannøvelser eller konflikthåndtering. Dette er med på å trygge meg og kollegene mot uforutsette hendelser, og gir oss en god opplæring på hvordan man skal håndtere disse. Dette er et godt eksempel på at organisasjonen gjør det som kreves for at ansatte skal ha den rette opplæringen og treningen som trengs for å takle situasjoner som kan oppstå. På den andre siden er det ikke alle som får med seg disse treningsdagene av ulike årsaker. Samtidig benytter min arbeidsplass, som mange fengsler i Norge, seg av ufaglærte vikarer. På min arbeidsplass nedprioriteres de når det kommer til øvelser o.l. da det er viktigst at faste tjenestemenn får delta. Dette kan være med på å skape en usikkerhet blant de som ikke får delta, og hos andre kolleger som da veit at ikke alle har samme opplæring som en selv.

Mangelfulle ressurser og dårlig utstyr understøtter ifølge Hammerlin og Rokkan (2012, s.100) ubehagsopplevelsen enkelte ansatte har rundt hendelser som oppstår på jobb. Ved ressursmangler skjerpes en utrygghet, bemanningen er for tynn, ikke nok sikkerhetsutstyr osv. Dette kan vise en organisasjonskultur som nedvurderer at krisesituasjoner kan oppstå, og som følgelig gjør at ansatte føler seg utrygge på jobb. Ved at man alltid har god bemanning og gode sikkerhetsrutiner på plass, og ved at ansatte er godt opplært i hendelser som kan oppstå vil organisasjonen trygge ansatte og følgelig være med på å begrense eventuelle reaksjoner som kan oppstå.

Selv om Skogstad et.al (2011, s.24) sier at man ikke skal sykeliggjøre reaksjoner som kan oppstå etter alvorlige eller traumatiske hendelser, er det viktig at det blir fulgt opp av ledelse og organisasjon dersom reaksjonene vedvarer. De aller fleste organisasjoner vil ha en bedriftshelsetjeneste som

ansatte kan henvises til etter alvorlige hendelser. Hammerlin og Rokkan (2012, s.140-143) viser til at behandlingsbehovet hos fengselsbetjenter utsatt for voldelige hendelser vil være forskjellig fra hendelse til hendelse, og fra person til person. På den ene siden kan det være behov for medisinsk behandling som følge av fysiske skader, mens det på den andre siden kan være behov for profesjonell hjelp som samtaler med helsepersonell eller psykolog. Noen vil ha behov for akutt behandling, mens for andre er det en tidkrevende prosess. Hammerlin og Rokkan (2012, s.144) poengterer at behovet for oppfølging etter en hendelse kanskje ikke oppstår der og da, men at psykiske reaksjoner kan oppstå i ettertid. I mange sammenhenger i Kriminalomsorgen ses defusing etter en hendelse på som et fullverdig behandlingstilbud, og i enkelte tilfeller tilbys det ikke oppfølging etter hendelser i det hele tatt (Hammerlin og Rokkan, 2012, s.144). Dette kan føre til at vedkommende som kjenner på psykiske reaksjoner i ettertid kanskje ikke forteller om disse fordi organisasjonen mener at tilbudet om behandling er gitt, og man er redd for å «kreve» mer.

Hvorvidt organisasjonens støtte i forbindelse med potensielt traumatiserende hendelser hjelper beror derfor på hvor godt det legges til rette for at ansatte skal håndtere disse, og hva slags tilbud man har etter hendelsen.

Avslutning

Psykiske belastningsreaksjoner som PTSD og sekundærtraumatisering forekommer hos hjelpere, inkludert fengselsbetjenter. Litteraturen viser at flere fengselsbetjenter viser symptomer som kan lede til en PTSD-diagnose som følge av å jobbe i et arbeidsmiljø som er preget av vold og trusler. Samtidig viser litteraturen at det å føle seg trygg på arbeidsplassen kan være med på å hindre at ulike belastningsreaksjonene oppstår. Et godt og sosialt arbeidsmiljø, en god ledelse med fokus på ansattes sikkerhet og trygghet, samt en organisasjon som anerkjenner behovet for en kunnskapsbasert tilnærming til å oppnå denne tryggheten er gode beskyttelsesfaktorer mot utvikling av PTSD og sekundærtraumatisering.

Min opplevelse etter å ha lest litteraturen og skrevet denne oppgaven er at Kriminalomsorgen i første omgang må anerkjenne at psykiske belastningsreaksjoner hos ansatte forekommer. Videre må man ha et arbeidsmiljø som tør å snakke om de belastningene fengselsbetjenter kan utsettes for i hverdagen. En machokultur, hvor holdningen er at vold og trusler må man tåle i dette yrket, kan medvirke til at ansatte ikke snakker om hvordan de opplever alvorlige og potensielt traumatiserende hendelser. Videre må ansatte læres opp i hvordan håndtere situasjoner som kan oppstå slik at man føler seg rustet og trygg i hverdagen. Kvaliteten på oppfølgingsarbeidet etter alvorlige hendelser er kanskje ikke like god i alle tilfeller, men samtidig må man å se behovet fra person til person. For enkelte vil det holde med en defusingsamtale etter hendelsen, mens andre vil ha behov for mer oppfølging. For noen vil det holde med videre oppfølging av nærmeste leder, mens andre vil ha behov for profesjonell hjelp.

Basert på litteraturen og egne erfaringer mener jeg at Kriminalomsorgen i dag ikke er godt nok rustet til å hindre at psykiske belastningsreaksjoner oppstår. Allikevel tror jeg at det kan begrenses. Dette med åpenhet om at psykiske belastningsreaksjoner kan forekomme, samt med en kunnskapsbasert tilnærming som fokuserer på god opplæring og oppfølging.

Litteraturliste

- Arbeidsmiljøloven. (2005) *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-1762>
- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet. Faglig vekst gjennom veiledning* Gyldendal Norsk Forlag
- Brottveit, G. (Red.). (2018). *Vitenskapsteori og kvalitative forskningsmetoder: Om å arbeide forskningsrelatert.* Gyldendal akademisk.
- Carleton, R. N., Ricciardelli, R., Taillieu, T., Mitchell, M. M., Andres, E., & Afifi, T. O. (2020). Provincial correctional service workers: The prevalence of mental disorders. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2203.
- Crawley, E. M. (2004). Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons. *Punishment & society*, 6(4), 411-427.
- Dagbladet (2022, 30.mai). Et fengsel i helvete. *Dagbladet*. <https://www.dagbladet.no/meninger/et-fengsel-i-helvete/76207053>
- Dagbladet (2022, 15.august). Rekordbeslag av våpen. *Dagbladet*. <https://www.dagbladet.no/nyheter/rekordbeslag-av-vapen/76900013>
- Dalland, O. (2021). *Metode og oppgaveskriving* (7.utg) Gyldendal Norsk Forlag
- Dyregrov, A. (2002). *Psykologisk debriefing. Hvordan lede gruppeprosesser etter kritiske hendelser.* Fagbokforlaget
- Fraser, A. (2014). Staff health and well-being in prisons: leadership and training. I S. Enggist, L. Møller, G. Galea & C. Udesen (Red.), *Prisons and health* (s. 185-189). <https://www.euro.who.int/en/health-topics/health-determinants/prisons-andhealth/publications/2014/prisons-and-health> [5 s.]
- Frost, L., & Scott, H. (2022). What is known about the secondary traumatization of staff working with offending populations? A review of the literature. *Traumatology*, 28(1), 56.
- Hammerlin, Y.& Rokkan, T. (2012). *Vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen: Sluttrapport 2004-2010, Mørketall.* Oslo: Kriminalomsorgens Utdanningscenter KRUS.
- Isdal, P. (2017) *Smittet av vold. Om Sekundærtraumatisering, compassion fatigue og utbrenthet i hjelpeyrkene.* Fagbokforlaget
- Kriminalomsorgsdirektoratet (2021) *Kriminalomsorgens virksomhetsstrategi 2021-2026.* Lillestrøm.

Kriminalomsorgens Høgskole og Utdanningscenter KRUS (2021) *Programplan BA21*

<https://www.krus.no/studieprogram-og-rammeplan-bachelor.521949.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 belastningsreaktioner hos polititjenestemænd og fængselsbetjente. *VIVE–Viden til Velfærd, Det Nationale Forsknings og Analysecenter for Velfærd*.

Liebling, A. (2011). Distinctions and distinctiveness in the work of prison officers: Legitimacy and authority revisited. *European Journal of Criminology*, 8(6), 484-499.

Nymo, K. (2019). Fængselsbetjent i dag – og i morgen. I K. G. Westrheim & H. M. K. Eide (Red.), *Kunnskapsbasert straffegjennomføring i kriminalomsorgen i Norge* (s. 332-339). Fagbokforlaget.

Ricciardelli, R., Mitchell, M., Taillieu, T., Angehrn, A., Afifi, T., & Carleton, R. N. (2022). Pervasive uncertainty under threat: mental health disorders and experiences of uncertainty for correctional workers. *Criminal Justice and Behavior*, 49(7), 991-1009.

Skogstad, M., Skorstad, M., Lie, A., Conradi, H. S., Lau, B., Heir, T., & Weisæth, L. (2011).

Posttraumatisk stresslidelse (PTSD) og arbeidslivet.

Vedlegg 1: Selvvalgt litteraturliste

Forfatter(e)	Tittel	Forlag / Tidsskrift	År	Kapiteler / Sider	Antall sider
Bang, Susanne	Rørt, rammet og rystet	Gyldendal norsk forlag	2003		213
Carleton et al.	Provincial correctional service workers. The prevalence of mental disorders	International journal of environmental research and public health	2020		13
Crawley, Elaine	Emotion and performance: Prison officers and the presentation of self in prisons	Punishment & society	2004		16
Dalland, Olav	Metode og oppgaveskriving	Gyldendal norsk forlag	2021		272
Dyregrov, Atle	Psykologisk debriefing	Fagbokforlaget	2002		131
Frost, Laura & Scott, Helen	What is known about the secondary traumatisation of staff working with offending population	Traumatology	2022		53
Hammerlin, Yngve og Rokkan, Tore	Vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen	Kriminalomsorgens utdanningscenter	2012		331
Isdal, Per	Smittet av vold	Fagbokforlaget	2017		300
Jaegers et al.	Posttraumatic Stress Disorder and Job Burnout Among Jail Officers		2019		13
Kriminalomsorgs-	Kriminalomsorgens	Kriminalomsorgen	2021		32

direktoratet	Virksomhedsstrategi 2021-2026				
Larsen et al.	Psykiske belastningsreaktioner hos politi- Tjenestemænd og fængselsbetjente	VIVIE- Viden til velfærd, det nationale forsknings og analysecenter for velfærd	2020		166
Ricciardelli et al.	Pervasive uncertainty under threat: mental health disorders and experiences of uncertainty for correctional workers	Criminal Justice and behavior	2022		19
Stuvland, Rune	Kollegastøtte	www.traumepsykologi.no			
					Totalt: 1511