



Kriminalomsorgens høgskole
og utdanningscenter KRUS

Fengselsbetjeners mentale helse, PTSD, KPTSD og utmattelse

Bacheloroppgave

KRUS3900

Kandidatnummer: 163904

Kriminalomsorgens høgskole og utdanningscenter KRUS

Fengselsbetjentutdanningen **BA21**

Antall ord: 63759

Sammendrag

Oppgavens overordnede tema er fengselsbetjentes mentale helse, med problemstillingen: hvordan kan kriminalomsorgen arbeide mot PTSD, KPTSD og utbrenthet blant fengselsbetjenter? Jeg har sett på funnene av Rambøll Management Consultings (2023) rapport om psykiske belastningsreaksjoner for ansatte i kriminalomsorgen. Jeg har valgt å fokusere på PTSD, KPTSD og utmattelse, samt tiltak rettet mot disse helseutfordringene. Diskusjonen er forankret i fagfelleverdert forskning, i tillegg til mine egne, andre ansatte og innsattes erfaringer. Jeg ser også på noen av de foreslåtte tiltakene, og hvorvidt de kan bidra til å forebygge og forhindre PTSD, KPTSD og utmattelse. Jeg viser også til at kriminalomsorgen lenge har stått ovenfor utfordringer rundt fengselsbetjentes mentale helse, og at tiltak som tidligere har blitt foreslått ikke har blitt fulgt opp tilstrekkelig. Til slutt vil jeg oppfordre kriminalomsorgen og politisk ledelse til å fortsette å følge opp arbeidet som er påbegynt gjennom å kartlegge psykiske belastningsreaksjoner, både for at de ansatte skal få det bedre på jobb, og for at innsatte skal få det bedre under straffegjennomføring.

Abstract

This thesis aims to look at Norwegian prison officers mental health, the topic question is; How can the Norwegian prison service work against PTSD, CPTSD and burnout amongst correctional staff? I've looked at the findings of Rambøll Management Consultings (2023) report about psychological stress reactions for Norwegian correctional staff. The focus of the thesis is on PTSD, CPTSD and burnout, as well as some measures aimed at these mental health issues. The discussion of the thesis is based on peer reviewed literature, and my own experiences as a prison officer, as well as other correctional workers and inmates' experiences. I will explore some of the suggested measures and if they can contribute to reduce and prevent PTSD, CPTSD and burnout. The thesis also shows that the Norwegian prison service has struggled with these challenges for a long time, and that previously suggested measures have not been adequately implemented. Lastly, I would like to encourage the Norwegian correctional service and political management to keep up the good work that has been started through the mapping of psychological stress reactions for Norwegian correctional staff, to improve conditions for both correctional workers and inmates.

Sammendrag	2
Abstract.....	2
1.0 Innledning	5
1.1 Valg av tema og problemstilling	7
1.2 Avgrensing	7
1.3 Sentrale begreper	7
PTSD, KPTSD og debriefing	7
Utbrenthet og velvære	8
1.4 Struktur	9
2.0 Metode	9
2.1 Forforståelse	10
2.2 Litteratursøket	10
2.3 Kildekritikk og litteraturgjennomgang.....	11
Forekomst av psykiske belastningsreaksjoner i kriminalomsorgen	11
PTSD, KPTSD og debrief	12
Utbrenthet og velvære	13
3.0 Diskusjon.....	14
3.1 PTSD og KPTSD – Det første huset.....	14
3.2 Debrief	15
3.3 Velvære og utmattelse/utbrenthet - Det andre huset.....	17
4.0 Avslutning	19
5.0 Litteratur:	22
6.0 Vedlegg	24
6.1 søkelogg	24
6.2 Selvvalgt litteraturliste.....	26

1.0 Innledning

For en stund tilbake spiste jeg lunsj sammen med en gruppe innsatte ved et høysikkerhetsfengsel i Norge. Tema for lunsjpraten var innsattes soningsforhold, og hva man kunne gjøre for å bedre de. Innledningsvis kom det selvsagt ulike meninger om at man burde hatt internett, Netflix, HBO, gratis tobakk og så videre. Etter hvert kom vi inn på mer seriøse forslag, som å utvide programvirksomhet, stille større krav til kontaktbetjentordningen, og å sikre bedre oppfølging etter endt soning. Praten fløt og meninger om det ene og det andre ble utvekslet, helt til en av de innsatte sa “Kriminalomsorgen bør ha mer fokus på de ansattes velvære.”. Til å begynne med lo alle, helt til vi forstod at han mente det. De andre innsatte stilte seg svært undrende til utsagnet hans. Han smilte lurt og sa: “det er egentlig et veldig enkelt konsept, om betjentene har det bra, vil de innsatte ha det bra!”. Dette vekket interessen min ekstra for ansattes velvære, og en ting som jeg personlig har savnet er strukturert og god oppfølging i etterkant av alvorlige hendelser på jobb.

I Generell tjenesteinstruks §4-1, 1. ledd (2020) heter det at “Ansatte skal forholde seg til innsatte/domfelte på en profesjonell måte i tråd med kriminalomsorgens verdier.”. Som en fengselsbetjent, og en god arbeidstaker, forsøker jeg alltid å tilstrebe dette. Likevel kan de fleste kjenne seg igjen i konseptet “å ha en dårlig dag”. Man vet at dagsformen og hvordan man har det kan påvirke hvordan man utfører jobben sin.

Hva kan så kriminalomsorgen gjøre for å passe på at sine ansatte har det bra på jobb? Først og fremst bør man påse at det oppleves trygt å være på jobb. Dette er lovpålagt gjennom arbeidsmiljølovens formålparagraf § 1-1, 1. ledd (2005). Kriminalomsorgsdirektoratet, heretter KDI, har nylig publisert en rapport, produsert av Rambøll Management Consulting (2023) hvor de har kartlagt psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i Kriminalomsorgen. Rapporten viser til at 36 % av ansatte har et høyt nivå somatiske plager, 56% opplever utmattelse i så høy grad at det sannsynligvis kan diagnostiseres klinisk, 19 % oppfyller diagnosekriteriene for angstlidelser, 12% oppfyller diagnosekriteriene for depresjon, 9% oppfyller diagnosekriteriene for PTSD (post traumatisk stress syndrom), og 12% oppfyller diagnosekriteriene for KPTSD (kompleks post traumatisk stress syndrom). Rapporten understreker også at dette er en høyere forekomst enn i normalbefolkningen (Rambøll Management Consulting, 2023, s 59-81).

Spørsmålet da er hvilken relevans disse funnene har for fengselsbetjenter i kriminalomsorgen? Ifølge NAVs årsrapport for sykefravær i 2022 skyldes 25 % av sykefravær for kvinner psykiske lidelser og 19% for menn. Med bakgrunn i dette kan man argumentere for at et økt fokus på ansattes psykiske helse vil bidra til å redusere sykefraværet i kriminalomsorgen. Den samme rapporten sier at yrkene med høyest andel sykefravær er helse- og sosialsektoren på 8,0 % (NAV, 2022). Ifølge Lund et al. (2023) hadde kriminalomsorgen et sykefravær på 8,9 prosent i 2021. Man kan av den grunn se at det vil være samfunnsøkonomisk hensiktsmessig å investere i ansatte i kriminalomsorgen sin helse.

I 2001 produserte Kriminalomsorgen høyskole og utdanningscenter, heretter KRUS, en rapport om vold og trusler mot tilsatte i kriminalomsorgen (Hammerlin & Kristoffersen, 2001).

Bakgrunnen for rapporten var at Justisdepartementet i 1999 ba Kriminalomsorgens høyskole- og utdanningscenter, heretter KRUS, om å se på både kortsiktige og langsiktige konsekvenser for tjenestemenn som blir utsatt for vold og trusler i Norske fengsler. I 2023 utga Rambøll Management Consulting en lignende rapport for KDI. Denne tar for seg psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen. Begge disse rapportene har benyttet seg av både kvantitativt orienterte spørreskjema, i tillegg til kvalitative dybdeintervjuer med tjenestemenn fra spørreundersøkelsene. Det vil si at kriminalomsorgen har produsert to rapporter på sammenlignbare tema med 22 års mellomrom. Det er påfallende ved gjennomlesing at tiltakene som foreslås i disse rapportene er nokså like. Det innebærer at kriminalomsorgen og Justisdepartementet har visst om disse problemene i minst 22 år, men tiltakene er fortsatt ikke tilstrekkelig fulgt opp.

Tiltakene som foreslås både av Hammerlin & Kristoffersen (2001, s 129) og Rambøll (2023, s 103-118) er blant annet å sikre tilstrekkelig bemanning og ressurser i forhold til kriminalomsorgens samfunnsoppdrag, og å sikre ansattes og innsattes trygghet.

Rutinebeskrivelser og etterutdanning innen oppfølging til personalledere, mentorordning eller kollegastøtteordning, kompetanseheving på hvordan man selv skal håndtere traumatiserende hendelser, og hvordan man skal håndtere psykisk syke innsatte. I tillegg til dette å øke fokus og implementering av emosjonell debriefing.

1.1 Valg av tema og problemstilling

Det overordnede tema for denne oppgaven er kort fortalt Norske fengselsbetjeners mentale helse. Som vi allerede har sett er dette et aktuelt tema som berører ansatte, innsatte og samfunnet for øvrig. Professor Jeffrey Pfeifer ved Swinburne university (personlig kommunikasjon, 24. Oktober 2023) mener at når man ser på fengselsbetjeners mentale helse må man se på det som to ulike hus. Et hus som er bygget på en strand hvor en tsunami kan inntreffe når som helst. Dette er en metafor for en kritisk hendelse, hvor man kan gjøre mye for å bygge huset trygt og sterkt, men man vet ikke om det vil takle tsunamien før den inntreffer. Det andre huset er bygget på en strand hvor bølgene fjerner litt og litt sand hver dag, helt til huset raser sammen som følge av at grunnen er sakte, men sikkert fjernet under huset. Dette er en tilnærming som vil bli benyttet i denne oppgaven. Med dette som utgangspunkt lyder oppgavens problemstilling som følger:

Hvordan kan kriminalomsorgen arbeide mot PTSD, KPTSD og utbrenthet blant fengselsbetjener?

1.2 Avgrensning

Oppgaven er avgrenset til å omhandle norske fengselsbetjener som jobber i høysikkerhetsfengsel, deres mentale helse, og tiltakene som Rambøll Management Consulting (2023, s.) foreslår. Grunnet oppgavens begrensninger har jeg ikke mulighet til å gå i detalj inn i alle tiltakene som foreslås. Jeg har derfor valgt å fokusere på noen utvalgte helseutfordringer; PTSD, KPTSD og utmattelse/utbrenthet, samt noen av de tiltakene som fremstår som relevant for å redusere forekomsten av disse. På den måten kan jeg se på hvordan man kan bidra til at fengselsbetjener mestrer arbeidshverdagen på en mer positiv måte, som igjen kan føre til mindre sykefravær og turnover i yrket.

1.3 Sentrale begreper

PTSD, KPTSD og debriefing

Post traumatisk stress syndrom (PTSD) er en tilstand som oppstår som en forsinket eller langvarig respons til en kort- eller langvarig stressende hendelse eller situasjon som er av en svært livstruende eller katastrofal karakter, som ville skapt gjennomtrengende nød hos de aller fleste (Skogstad et al., 2013, s. 175). Videre sier Verdens helse organisasjon (2023) at symptomer på PTSD kan være 1) å gjenoppleve den traumatiske hendelsen gjennom blant annet minner eller såkalte “flashbacks”, 2) at man unngår tanker eller situasjoner som kan minne om

den traumatiske hendelsen, og 3) at man konstant opplever å være i en farlig/truende situasjon som fører til overdrevne reaksjoner på stimuli som for eksempel uventede lyder, kjappe bevegelser også videre. Dette er det første huset som professor Jeffrey Pfeifer (personlig kommunikasjon, 24. Oktober 2023) snakket om, det som når som helst kan utsettes for en tsunamibølge.

KPTSD eller kompleks post-traumatisk stress syndrom forårsakes av å være utsatt for gjentatte traumatiske hendelser eller situasjoner som man ikke kan unnsnippe, eksempler på dette er tortur, mishandling, vold i hjemmet, med mer (Verdens helse organisasjon, 2023). KPTSD er også et fremtredende problem for fengselsbetjenter i Norge, hvor man regner med at et sted mellom 11% og 17% av ansatte sliter med dette (Rambøll Management Consulting, 2023, s. 78). Rambøll Management Consulting (2023, s. 19) ser på tre symptomer som er unike i KPTSD, det vil si de symptomene som ikke overlapper med PTSD. Symptomene er som følger; “(1) affektiv dysregulering, (2) negativ selvoppfattelse, og (3) relasjonsforstyrrelser.” (Rambøll Management Consulting, 2023, s. 19).

Debriefing kan defineres på mange ulike måter. I denne oppgaven vil Dyregrovs (2023, s 13) definisjon bli anvendt, som er “[...] en systematisk gjennomgang i en gruppe for mennesker som sammen har opplevd en dramatisk eller kritisk situasjon, eller som på annet vis har blitt sterkt berørt av en uventet hendelse.”.

Utbrenthet og velvære

Det andre huset professor Jeffrey Pfeifer viste til (personlig kommunikasjon, 24. Oktober 2023) var bygget på en strand, hvor vannet vasket litt av sanden vekk hver dag. Man legger merke til det, men det er ikke nok sand som fjernes om gangen til at man gjør noe med det. Dette er en metafor for utbrenthet. Verdens helseorganisasjon (2023) definerer utbrenthet som et syndrom som oppstår grunnet kronisk stress på arbeidsplassen som ikke håndteres tilstrekkelig.

Symptomer på utbrenthet kan være 1) følelsen av å være utmattet, eller utslitt, 2) mental distansering fra jobb, negativitet eller kynisme rettet mot arbeidsplassen, og 3) en følelse av å ikke oppnå noe, eller å være ineffektiv på jobb (Verdens helseorganisasjon, 2023).

Utbrenthet har en sammenheng med “well being”. Clements, Kinman & Hart (2020) beskriver i sin studie av britiske fengselsbetjenter konseptet “well being” som kan oversettes til velvære på

norsk. Velvære assosieres med arbeidsmengde, autonomi og støtte, ressurser, stressmengde, og fravær av vold og trusler (Clements et al. 2020).

1.4 Struktur

Oppgaven består av fire kapitler; innledning, metode, diskusjon og avslutning.

Innledningskapittelet inneholder naturligvis oppgavens innledning, valg av tema og problemstilling, oppgavens avgrensing og noen sentrale begreper. I metodekapittelet forklarer jeg hva metode er, og hvilken metode jeg har valgt for oppgaven min. Videre presenterer jeg litteratursøket mitt, kildekritikk og litteraturgjennomgang. Kapittel 3 er diskusjonskapittelet, hvor jeg diskuterer funn opp imot oppgavens tema, og disse funnenes relevans for kriminalomsorgen. Her vil jeg også presentere to caser fra egen erfaring, og se nærmere på disse i lys av mine funn. Kapittel 4 inneholder en oppsummering av oppgaven i tillegg til noen avsluttende refleksjoner. I tillegg inneholder oppgaven litteraturliste og vedlegg til oppgaven i kapittel 5 og 6.

2.0 Metode

Dalland (2013, s.147) forklarer at man kan basere en bacheloroppgave på én eller flere metoder, av den grunn må man se på metodebeskrivelse som en begrunnelse for fremgangsmåten, i tillegg til en systematisk forklaring på hvordan man har jobbet. I denne oppgaven har jeg valgt å gjøre en litteraturstudie. Dette innebærer at jeg tar utgangspunkt i å utforske eksisterende teori, forskning og faglitteratur på tema for oppgaven. Dette er en kvalitativt orientert metode hvor man forsøker å fange opp mening og opplevelse som ikke kan måles i statistikk (Dalland, 2022, s. 54).

Ifølge Dalland (2022, s. 199) søker den litterære bacheloroppgaven å belyse en problemstilling med utgangspunkt i eksisterende fagkunnskap, forskning og teori. Jeg har av den grunn benyttet meg av et semistrukturert litteratursøk i søkemotoren Google scholar. Jeg har også tidligere kjennskap til litteratur som er relevant for oppgaven, både gjennom studie som fengselsbetjent, og personlig interesse for tema. I tillegg har jeg benyttet meg av snøball-metoden, som innebærer at man ser gjennom litteraturlisten til aktuelle bøker og artikler for å finne flere relevante kilder (Dalland, 2022).

I tillegg har jeg benyttet meg av kilder jeg kjenner til fra før, både gjennom mine studier som fengselsbetjent, personlig interesse, samt anbefalinger fra bekjente og kolleger. Disse er nøye

vurdert opp mot min forforståelse og validiteten deres. Jeg har også diskutert inkluderingen av disse med min veileder. Videre har jeg benyttet meg av samtaler om tema for oppgaven med mine kolleger og innsatte. Jeg vil bruke både mine egne, mine kollegers og innsattes erfaringer for å skildre hverdagen som fengselsbetjent i oppgaven. Videre har jeg også hentet statistikk knyttet til sykefravær fra NAV og Stortingets nettsider, hentet definisjoner på psykiske lidelser fra Verdens helseorganisasjon, samt henvist til noe relevant lovverk.

2.1 Forforståelse

En forforståelse viser til tolkning av informasjon som man analyserer, og hvordan tolkningen blir påvirket av ens eksisterende kunnskap og erfaringer (Thurèn, 2009, s.66). Min forforståelse for dette temaet er farget av min utdanning og mine egne opplevelser som fengselsbetjent. Dette er også min bakgrunn for valg av tema. Jeg har selv opplevd hvor lite fokus det er på ansattes psykiske helse i arbeidshverdagen og hvor vilkårlig oppfølgingen kan være. Inntrykket mitt som fengselsbetjent er at kriminalomsorgen ikke har jobbet målrettet nok med denne tematikken. Det er for få og for dårlige rutiner for oppfølging av ansatte etter kritiske hendelser. Om hendelser varsles til bedriftshelsetjenesten er for vilkårlig og basert kun på den enkeltes leder sin vurdering. Ansatte kan ikke av eget behov melde fra om ønske om oppfølging av bedriftshelsetjenesten. De som slipper gjennom “nåløyet” for oppfølging av bedriftshelsetjenesten opplyser også om tilfeldig og for dårlig oppfølging.

Jeg håper å bli motbevist i min litteraturgjennomgang, men om ikke, håper jeg at denne oppgaven kan bidra til å belyse problemstillingen. Jeg kjenner til en del litteratur på dette temaet fra før, både gjennom studier, yrkeserfaring og gjennom personlig interesse. Under vil jeg beskrive hvilken metode jeg har benyttet meg av for å finne mer litteratur på temaet, og hvordan jeg vurderer kildenes relevans og validitet. Jeg vil forsøke å finne litteratur som kan belyse hvordan kriminalomsorgen har jobbet med temaet, og hvordan de ønsker å jobbe med det fremover.

2.2 Litteratursøket

Litteratursøket mitt ble gjennomført i databasen Google Scholar, hvor jeg anvendte søkeord som blant annet “oppfølging”, “ansatte”, “kritiske hendelser”, “psykiske lidelser”, og “arbeidsevne”. I

tillegg oversatte jeg søkeordene til engelsk da jeg ikke fant tilstrekkelig med relevant litteratur på norsk gjennom søket mitt. Jeg søkte etter fagfellevurdert forskning og artikler som ville være relevant opp imot min problemstilling. Noen av kildene er utarbeidet i Norge, mens andre kilder er utarbeidet i vestlige land med sammenlignbare forhold. Jeg har også vurdert både validiteten og relevansen til kildene jeg fant opp imot oppgavens tema og problemstilling.

2.3 Kildekritikk og litteraturgjennomgang

I enhver akademisk tekst er kildene man bruker vesentlige, da det er disse kildene som danner grunnlaget for kunnskapen man forsøker å formidle. Hva er så en kilde? Dalland (2020, s. 140) sier at “Ordet kilde brukes (også) om opphav til kunnskap, for ikke alt som presenteres som kunnskap er like holdbart.” Det innebærer at man må være kritisk til kildene man bruker, og man skal redegjøre for kildens kvalitet og hvorfor den er relevant for arbeidet man fremstiller (Dalland, 2020, s. 140). Videre presiserer Dalland (2020, s. 140) at når man vurderer kilder kritisk skiller man mellom informasjon og kunnskap. Informasjon er vanligvis opplysninger som ikke nødvendigvis er fastslått at er riktige, mens kunnskap regnes som kontrollerte opplysninger. I tillegg til å skille mellom informasjon og kunnskap må man vurdere kildens relevans mot oppgaven man skriver, gjerne gjennom å avgrense kildene med hensyn til; “tidsspenn, geografisk avgrensing, språklig avgrensing og faglig nivå” (Dalland, 2020, s. 148). I denne delen av metodekapittelet vil jeg gjøre rede for mitt valg av kilder og litteratursøket jeg gjennomførte.

Forekomst av psykiske belastningsreaksjoner i kriminalomsorgen

Rambøll Management Consulting er et stort, internasjonalt anerkjent konsulent firma som tar på seg ulike oppdrag fra en rekke oppdragsgivere. De har produsert en rapport som tar for seg psykiske belastningsreaksjoner for ansatte i kriminalomsorgen, og er metodologisk gjennomført med både kvantitative intervjuer i form av spørreskjema og kvalitative dybdeintervjuer basert på et tverrsnitt av ansatte i kriminalomsorgen med særlig vektning på fengselsbetjenter og øvrige ansatte som er i daglig kontakt med innsatte. Dette er svært relevant for oppgaven min da datainnsamlingen fokuserer hovedsakelig på fengselsbetjenter og de belastningsreaksjonene som kan oppstå i yrkesutøvelsen som fengselsbetjent i Norsk kriminalomsorg. Det er imidlertid viktig å påpeke at ansatte var veldig bevisst på at undersøkelsen skulle komme og at man bør være kritisk når det gjelder selvrapportering, og ønsket utfall av rapporten. Sitater fra ansatte i

rapporten sier blant annet at de ønsker at utfallet skal bidra til økte midler til etaten. Dette er som sagt en rapport, den er ikke fagfellevurdert, så dette er å anse som informasjon.

Hammerlin & Kristoffersen produserte i 2001 en rapport om vold og trusler i kriminalomsorgen, denne rapporten så jeg på etter anbefaling av kolleger med lang fartstid i etaten. Hammerlin & Kristoffersen var begge forskere med tilhørighet til kriminalomsorgens høyskole og utdanningssenter, hvor Hammerlins fagfelt er fengsel, vold, selvmord og menneskesyn/etikk og moral. Kristoffersen har sosialantropologi som hovedfag, og arbeidet hovedsakelig opp mot trendanalyser og statistikk innen kriminalomsorgen. Selv om rapporten er 22 år gammel ønsker jeg å bruke den for å se på hvilke utfordringer norske fengselsbetjenter sto ovenfor i 2001. I tillegg vil jeg se på hvilke tiltak Hammerlin & Kristoffersen (2001) foreslo og i hvilken grad kriminalomsorgen fulgte opp dette. Rapporten til Hammerlin & Kristoffersen (2001) er på lik linje som Rambøll Management Consulting (2023) sin rapport gjennomført med bruk av intervjuer av fengselsbetjenter. De har også benyttet seg av en del statistikk. Kritikken til denne kilden er igjen at de kvalitative resultatene er basert på selvrapportering. Dette kommer i tillegg til at utvalget ble selektert via "selvseleksjon", som innebærer at fengselsbetjentene som svarte, stod frem av eget initiativ. Disse respondentene kan nok av den grunn tenkes å kunne være farget av egne opplevelser i større grad enn ved en spørreundersøkelse som benyttet seg av andre selekteringsmetoder. Dette er på lik linje med Rambøll Management Consulting (2023) en rapport, og jeg anser dette som informasjon.

Disse to rapportene bidrar til å danne et bilde av norske fengselsbetjentes arbeidshverdag, og hvilke psykiske belastningsreaksjoner som kan oppstå som følge av denne arbeidshverdagen. I tillegg foreslår disse rapportene en rekke tiltak som kan bidra til å bedre arbeidshverdagen og redusere forekomsten og skadevirkningene av disse belastningsreaksjonene.

PTSD, KPTSD og debrief

Gjennom mitt litteratursøk fant jeg en artikkel i utgivelsen *Occupational medicine*, et vitenskapelig tidsskrift, som er skrevet av Skogstad, M., Skorstad, M., Lie, A., Conradi, H. S., Heir, T., & Weisæth, L. i 2013. Forskerne her har tilhørighet til nasjonalt kunnskapssenter om vold og traumatisk stress også kjent som NKVTS, som hovedsakelig er finansiert gjennom offentlige midler i Norge. Senteret tar sikte på å forebygge blant annet stress og traumer. Artikkelen tar for seg arbeidsrelatert post traumatisk stress syndrom, og legger særlig fokus på

operative yrker som blant annet politi og sykepleiere. Selv om artikkelen ikke tar for seg fengselsbetjenter beskriver de belastninger som oppstår i sammenlignbare yrker hvor man både har en omsorgsrolle og en operativ rolle. Videre ser artikkelen på ulike tiltak som kan bidra til å motvirke PTSD på arbeidsplassen. Dette kan benyttes for å se hva som gjøres i kriminalomsorgen per dags dato. Riktignok er artikkelen 10 år gammel, men jeg mener at tematikken er like relevant den dag i dag. Dette er en fagfelleverdert forskningsartikkel utgitt i et internasjonalt anerkjent tidsskrift, og av den grunn anser jeg dette som kunnskap.

Et av forslåtte tiltak som går igjen er debriefing. Fra min egen karriere og erfaring som både fengselsbetjent og fungerende operativ leder har jeg hatt en stor interesse på dette feltet. Dyregrov er et navn som går igjen innen operativ psykologi og særlig når det gjelder debriefing og oppfølging av ansatte etter kritiske hendelser. Han er professor ved senter for krisepsykologi ved universitetet i Bergen, og har spesialisert seg innen behandling av traumer, sorg og krisepsykologi. Jeg fant mange kilder om psykologisk debriefing gjennom litteratursøket mitt, men oppdaget ved anvendelse av snøballmetoden at Dyregrov gikk igjen i flere av dem, noe som førte til at jeg valgte å forholde meg til Dyregrov som primærkilde. Boken hans *Psykologisk debriefing, hvordan lede gruppeprosesser etter kritiske hendelser* ble først gitt ut i 2002, men kom ut i 2. utgave i 2022. Boken tar sikte på å forklare psykologisk debriefing, og hvordan man leder gruppeprosesser i etterkant av kritiske hendelser. Dette er svært relevant for oppgavens tema, da jeg tar sikte på kriminalomsorgens oppfølging av ansatte etter kritiske hendelser. Boken hans presenterer fagfelleverdert forskning og jeg anser dette som kunnskap.

Skogstad et al (2013) sin artikkel ser på arbeidsrelatert PTSD hos blant annet politi og sykepleiere, selv om de riktignok ikke ser på fengselsbetjenter. Man kan argumentere for at flere av belastningene i disse yrkene er sammenlignbare. Videre ser de også på hvordan man forebygger forekomsten av PTSD på arbeidsplassen.

Dyregrov tar for seg psykologisk debriefing som kan være et forebyggende tiltak mot PTSD og KPTSD, som er en sentral del av hva jeg har valgt å legge fokus på i min oppgave.

Utbrenthet og velvære

Clements, A. J., Kinman, G., & Hart, J. (2020) artikkel er et bidrag i *Handbook of research on Stress and well-being in the public sector* som adresserer stress og velvære for ansatte i det offentlige. De har alle sammen en solid bakgrunn, hvor Clements har en Ph.d. i organisatorisk

psykologi, Kinman er professor innen bedriftshelse og Hart har Ph.d. innen psykologi. De har alle tilhørighet til Bedfordshire university. Deres bidrag ser på hvordan stress og velvære påvirker britiske fengselsbetjenter. Det er riktignok flere kulturelle og organisatoriske forskjeller mellom norsk og britisk kriminalomsorg, men etter å ha lest gjennom bidraget vil jeg argumentere for at funnene er sammenlignbare til Rambøll Management Consulting (2023) sine funn. Av den grunn valgte jeg å benytte meg av artikkelen for å se på alternative og sammenlignbare tiltak. I og med at dette er en forskningsartikkel som er et bidrag til en større offentlig utgivelse, anser jeg dette som faglig kunnskap.

Utmattelse er den andre helseutfordringen jeg har valgt å ta for meg i oppgaven. Clements et al. (2020) tar for seg utmattelse blant britiske fengselsbetjenter, og har sett på “well-being” eller velvære som et forebyggende tiltak. Jeg har valgt å se på det samme, og mener at deres tiltak er overførbare til norsk kriminalomsorg.

3.0 Diskusjon

3.1 PTSD og KPTSD – Det første huset

Pfeifers (personlig kommunikasjon, 24. Oktober 2023) første hus var bygget på en trygg strand, med en sterk grunn under. Men det er alltid en liten sjanse for at en tsunami bølge kan inntreffe, og man kan ikke vite om grunnen og huset er sterkt nok til å overleve denne bølgen. Dette er som tidligere nevnt en metafor for kritiske hendelser på jobb, slike kritiske hendelser vil uten tvil påvirke en i ettertid. Men man kan ikke forutse i hvilken grad man blir påvirket, noen av belastningsreaksjonene som kan oppstå som følge av dette er PTSD og KPTSD.

Ifølge Skogstad et al. (2013, s. 175) er det en høyere forekomst av PTSD i USA enn i Europa for øvrig. I tillegg er forekomsten høyere blant kvinner enn hos menn. Risikoen for å utvikle PTSD er forskjellig fra person til person, og avhenger blant annet av hendelsen/situasjonens natur, individets personlighet, og hva som skjer etter hendelsen. Det er vanlig å oppleve posttraumatiske stress reaksjoner etter slike kritiske hendelser, men i de fleste tilfeller vil disse reaksjonene avta med tiden de første dagene etter hendelsen (Skogstad et al. 2013, s. 175). Verdens helseorganisasjon (2023) definerer symptomene for PTSD som “(1) gjenopplevelser her-og-nå, (2) unngåelse, og (3) følelse av overhengende fare / fysiologisk og psykologisk aktivering.”. Rambøll Management Consulting (2023, s. 19) viser til at dette er internasjonale

diagnose kriterier, som er kriteriene de har lagt til grunn i sin kartlegging av ansatte i kriminalomsorgen.

Skogstad et al. (2013, s. 175) og Rambøll Management Consulting (2023, s. 107) viser til at sosial og emosjonell støtte er den største forebyggende faktoren mot å utvikle PTSD og andre psykiske lidelser. Sett i lys av dette underbygger påstanden Rambøll Management Consultings (2023, s. 107) om at videreutvikling av en mentorordning/kollegastøttenettverk er et viktig tiltak for kriminalomsorgen. Andre tiltak som Skogstad et al. (2013, s. 179) foreslår innebærer høyere grad av utvelgning i rekrutteringen til operative yrker, samt trening i stressmestring og fysisk trening for ansatte som sannsynligvis vil bli utsatt for potensielle traumatiserende hendelser. Dette er også i tråd med Rambøll Management Consultings (2023, ss. 110-111) om å øke kompetanse innenfor stressmestring og selvhjelpsteknikker. Men hva kan kriminalomsorgen gjøre som organisasjon når individet ikke lenger klarer å hjelpe seg selv? Da må man implementere sikkerhetsnett som kan fange opp når ansatte trenger videre oppfølging og hjelp fra andre enn seg selv og kolleger.

3.2 Debrief

Debriefing benyttes, og gjennomføres til dels i kriminalomsorgen i dag, men det er svært varierende kvalitet på prosessen da det er fengselsførstebetjenter med ulik interesse og kompetanse på feltet som gjennomfører disse gjennomgangene. Under vil jeg vise to ulike eksempler fra min egen erfaring som fengselsbetjent;

Eksempel 1: For noen år tilbake jobbet jeg en periode i et tverrfaglig team som var satt opp rundt en svært psykisk syk og voldelig innsatt. Jeg kom på jobb, og skulle på ettermiddagsskift. Vi satt på overlappingsmøte, da vi hørte at alarmen gikk. Jeg forstod umiddelbart at det var inne hos denne innsatte hendelsen tok sted. Jeg løp inn, og synet som møtte meg var to kvinnelige miljøterapeuter inne hos innsatte, en av dem holdt rundt livet på den innsatte og prøvde å få lagt ham i bakken. Den andre lå på gulvet. Den innsatte holdt henne etter håret med sin høyre hånd. I hans venstre hånd holdt han toppen på et blandebatteri fra en handicapvask (metall håndtak, ca. 15 cm langt med stump ende) og slo miljøterapeuten som han holdt etter håret i hodet med denne gjenstanden. Jeg taklet innsatte ned i sengen bak han i en nødverge handling. Flere kom til stedet og vi fikk sammen kontroll på den innsatte. Miljøterapeutene ble tatt ut av situasjonen, vedkommende som hadde blitt slått ble kjørt til legevakten. Vi gikk deretter tilbake til

overlappingsmøtet. Min forventning var at vi skulle ha en teknisk gjennomgang/defusing i etterkant av hendelsen. Vår førstebetjent (leder) kom til møtet, spurte i plenum. “Jeg går ut ifra at alle her inne har det bra? Noen som trenger noe oppfølging?”. Ingen svarte, ikke jeg heller, men det burde jeg ha gjort. Den dag i dag, kan jeg fortsatt ikke se en slik handicap vask uten å tenke tilbake på denne hendelsen.

Eksempel 2: Vi holdt på å slippe ut innsatte til lufting da overfallsalarmen gikk ute ved luftegården. Jeg sprang ut for å se hva som var galt. To innsatte slåss, den ene satt oppå den andre og slo ham gjentatte ganger i ansiktet. På stedet var det bare meg og en nokså fersk aspirant. Det var omkring 40 innsatte i og utenfor luftegården. Vi trakk begge alarm, og jeg meldte fra på samband om at vi trengte bistand. Flere innsatte sto bak meg og spurte hvorfor jeg ikke gikk inn og brøt opp slåsskampen. Situasjonen i luftegården var uoversiktlig, det stod flere innsatte i ring rundt slåsskampen. Jeg visste at flere av de som stod rundt var venner med han som slo. Jeg følte meg dermed ikke trygg på å gå inn uten å ha flere betjenter til stede. Etter et minutt eller to, hvor jeg hadde forsøkt å gi innsatte ordre om å stoppe, strømmet det flere betjenter til. Vi gikk da inn og brøt opp slåsskampen. Innsatte som ble slått ble kjørt til legevakten. Den operative lederen som var på jobb beordret cellefengsel ved avdelingen min, og kalte inn til en teknisk gjennomgang/defusing. Alle ansatte som var involvert fikk forklart sine opplevelser, tanker og følelser rundt situasjonen. Jeg glemmer aldri at denne lederen sa til meg at han aldri ville si at det var feil vurdering jeg hadde tatt. Defusingen ble tatt på alvor, Det var fokus på hva man følte, hvordan man reagerte og hvordan man handlet. Det var ingen fokus på hva som var rett eller galt.

Som man kan se var det stor forskjell på disse gruppene. Der man i den ene gruppen hastet videre for å komme tilbake til jobb, tok man i den andre seg tid til å bearbeide hendelsen før man gikk tilbake til jobben som skulle gjøres. Riktignok vil disse gruppeprosessene her kalles for en defusing da de ble gjennomført kort tid etter den aktuelle hendelsen, og ikke de første dagene etter slik som Dyregrov (2023, s17) beskriver. Denne typen debrief settes kun i gang i de mest alvorlige tilfellene i kriminalomsorgen, som for eksempel alvorlig skade eller død. Men hva er så hensikten med slike strukturerte debriefinger, og hvorfor burde kriminalomsorgen benytte seg oftere av dem? Dyregrov (2023, s 22) sier at psykologisk debrief kan bidra til å motvirke unødvendige ettervirkninger, bidra til å bearbeide normale ettervirkninger, gi en bedre oversikt

over situasjonen, øke forståelse for deltagernes reaksjoner, normalisere disse reaksjonene, holde fast ved motivasjonen for fremtiden og påse at alle får tilstrekkelig hjelp etter hendelsen.

Det påpekes at disse møtene ikke er psykoterapi, og at de tilsynelatende ikke bidrar særlig til å forebygge traumesymptomer. Dyregrov (2023, s. 23) mener at disse debriefingene ikke er til for å forebygge PTSD, selv om det er ønskelig, finnes det ingen forskning som tilsier at debriefing verken forebygger eller minker symptomene for PTSD. Men han påpeker at disse møtene bidrar til at lederne i større grad kan fange opp hvilke ansatte som trenger videre oppfølging (Dyregrov, 2023, s. 22-23) det kan også bidra til at ansatte selv oppsøker videre hjelp da man ser at det er aksept for det. Slike møter kan også hjelpe mennesker med å få en oversikt og forståelse for hva som virkelig har skjedd etter en større uønsket hendelse, som ofte kan være svært uoversiktlig i seg selv (Dyregrov, 2023, s.23). Jeg mener at man burde brukt slike prosesser oftere i kriminalomsorgen, ofte i samråd med bedriftshelsetjenesten, som Rambøll Management Consulting (2023, s 112-113) også foreslår i sine tiltak. Samtidig er det viktig at man ikke bruker slike grupper for ofte, som Dyregrov (2023, s. 23) selv påpeker, skal ikke dette brukes som et verktøy for å “[...] lindre effektene av utbrenthet eller et stresshåndteringsverktøy til bruk etter mildt oppskakende hendelser.” Det er av den grunn viktig at man finner en god balanse på når man skal og ikke skal iverksette slike gruppeprosesser, og man må ha gode rutiner og veiledere, samt god opplæring for ledere i kriminalomsorgen for å danne et kompetanse- og vurderingsgrunnlag for når man skal iverksette debrief (Rambøll Management Consulting, 2023, s. 106-108).

Ved å iverksette disse tiltakene kan man bidra til en bedre oppfølging av ansatte etter kritiske hendelser, som for eksempel det å bli utsatt for vold eller grove trusler. Kan man også gjøre noe for å forhindre utbrenthet, og som Rambøll Management Consulting (2023, s. 110) mener øke stressmestring for fengselsbetjenter?

3.3 Velvære og utmattelse/utbrenthet - Det andre huset

Pfeifers (personlig kommunikasjon, 24. Oktober 2023) andre hus, var bygget på en strand hvor bølgene vasket sanden som huset står bygget på vekk sakte, men sikkert, over tid. Man merker kanskje at sanden forsvinner, men man merker det ikke godt nok før huset til slutt raser sammen. Dette er en som sagt en metafor for utbrenthet eller utmattelse, hvor bølgene som fjerner sanden symboliserer vedvarende negativt stress.

Clements et al. (2020) peker på at britiske fengselsbetjenter har en forhøyet risiko for å oppleve vedvarende negativt stress i jobben sin, og at det er en høyere forekomst at utbrenthet og PTSD blant britiske fengselsbetjenter enn hos normalbefolkningen. Sett i lys av Rambøll (2023) sine funn kan man argumentere for at Clements et. als (2020) funn også kan være relevant i en Norsk setting.

Evers et al. (2020, s. 4) mener at fengsler på en generell basis er arbeidsplasser hvor fengselsbetjenter blir utsatt for mye stress. Fengsler har et miljø som er preget av ekstreme mengder kontroll, lite autonomi og en sammensatt fangebefolkning. Videre ser man at fengselsbetjentes opplevelse av motgang på arbeidsplassen overgår mange andre offentlige arbeidsplasser, og er sammenlignbare med andre høy risiko yrker, som blant annet politi og andre nødetater (Evers et al., 2020, s.4). Usunne mengder stress kan føre til en rekke utfordringer for fengselsbetjenter, blant annet; utrygge praksiser, høyere turnover, fravær, dårlig jobbutførelse og utmattelse (Evers et al., 2020, s. 5).

Clements et al (2020, s. 137) påpeker at utmattelse har blitt assosiert med lavere trivsel på jobb, høyt sykefravær, og høy turnover. Dette er utfordringer også i norsk kriminalomsorg, samtidig påpeker Clements et al (2020, s.) at det kun er et fåtall fengselsbetjenter i Storbritannia som føler de kan snakke med nærmeste leder om hva som plager de på jobb. I Rambølls (2023) rapport fant de at 7 av 10 Norske fengselsbetjenter føler at de kan snakke med nærmeste leder. Dette tyder på at kulturen i Norske fengsler har noen forskjeller fra fengsler i Storbritannia. Tross kulturelle og organisatoriske forskjeller, da spesielt denne forskjellen i relasjonen mellom ansatt og leder, tror jeg at Norsk kriminalomsorg kan lære fra Storbritannia når det gjelder å øke fokus på mentalt velvære for fengselsbetjenter.

Clements et al (2020, s. 142-143) påpeker at det er en sammenheng mellom individuelle forskjeller og hvilke betjenter som klarer å stå lenge i jobben. De viser til at de ansatte som blir værende lenge i jobben har utviklet ulike mestringsstrategier for å håndtere arbeidshverdagen over lengre perioder. Spørsmålet blir da hvordan kan man lære vekk disse strategiene til flere ansatte slik at man kan øke fengselsbetjentes evne til å håndtere arbeidshverdagen?

Balansen mellom jobb og fritid viser seg å være vesentlig faktor nå man ser på ansattes velvære. Særlig rollekonflikten som kan oppstå mellom rollene man har på jobb og rollene man har i privatlivet (Clements et al, 2020, s.143). Clements et al. (2020, s.143) mener at desto mer tid

man bruker på én rolle, desto vanskeligere blir det å delta aktivt i sin andre rolle. Med dette mener de at dersom man bruker mye tid på jobben, og rollen som fengselsbetjent, blir deltagelse i rollene man har i privatlivet mer utfordrende. Det er av den grunn veldig viktig at man finner en god balanse mellom rollene man har på arbeidsplassen og rollene man har i privatlivet for å fungere best mulig på begge arenaer. Videre peker de på tre faktorer som er fremtredende i diskusjonen om roller og velvære (Clements et al., 2020, s. 143); hvor den første er tid. Som forklart over, desto mer tid man bruker i en rolle, desto vanskeligere blir det å delta aktivt i andre roller. Den andre faktoren er belastning, desto mer negativ emosjonell belastning man opplever knyttet til en rolle, desto mer påvirker det ens velvære, og det blir vanskeligere å fungere optimalt i en annen rolle. Den siste faktoren er oppførsel, hvor oppførsel som er nødvendig i én rolle, ikke passer seg i andre roller. Personlig kan jeg kjenne meg igjen i disse faktorene som Clement et al. (2020, s. 143) beskriver. Jeg tror at dersom kriminalomsorgen øker fokuset på dette, og snakker åpent om disse utfordringene, så kan det bidra til at ansatte får et mer bevisst forhold til det. Dette kan implementeres sammen med Rambøll Management Consultings (2023, s. 110) tiltak om å øke fokus på stressmestring og selvhjelpsteknikker, hvor de argumenterer for at det er viktig at fengselsbetjenter lærer seg å mestre arbeidshverdagen på en hensiktsmessig måte for å unngå utbrenthet og turnover i yrket.

Samtidig er det viktig å huske på at man ikke ene og alene kan løse utfordringene fengselsbetjenter opplever i sin arbeidshverdag gjennom å lære opp betjenter i stressmestring og selvhjelpsteknikker. Det er også viktig å adressere årsakene til at stresset oppstår, som for eksempel lav bemanning og psykisk syke innsatte (Clements et al. 2020, s. 145). Ved å adressere disse problemene som også Rambøll Management Consulting (2023, s. 105-106) foreslår, kan man bidra til fengselsbetjenters velvære, og på den måten kan man redusere forekomsten av utbrenthet i kriminalomsorgen (Clements et al. 2020, s. 145).

4.0 Avslutning

Ifølge Rambøll Management Consulting (2023, s 59-81) er sannsynligvis en høyere forekomst av en rekke psykiske lidelser og utfordringer blant norske fengselsbetjenter enn hos normalbefolkningen. Av disse har jeg sett på blant annet PTSD, KPTSD og utbrenthet. Årsaken til at jeg har sett på dette er et høyt sykefravær i kriminalomsorgen. Videre har jeg vist til at utfordringer knyttet til at fengselsbetjenter utsettes for en belastende arbeidshverdag har vært en

kjent problemstilling over flere år, da Hammerlin & Kristoffersen produserte en rapport i 2001, med oversikt og forekomst av vold og trusler mot fengselsbetjenter. Den gang da foreslo de en rekke tiltak for å adressere problemstillingen. 22 år senere ga Rambøll Management Consulting (2023) ut sin rapport om psykiske belastningsreaksjoner hvor de også foreslår en rekke tiltak for å håndtere denne problemstillingen. Flere av tiltakene som foreslås er nokså like, eller sammenlignbare, på bakgrunn av dette kan man argumentere for at kriminalomsorgen ikke har fulgt opp Hammerlin & Kristoffersens (2001) tiltak tilstrekkelig.

I tillegg har jeg diskutert utfordringer knyttet til PTSD og KPTSD, samt sett på bruken av debriefing som et tiltak for nøyaktig denne problemstillingen. Det er lite forskning som støtter at debriefing i seg selv er forebyggende mot PTSD og KPTSD, samtidig kan disse strukturerte gruppeprosessene gi fengselsbetjenter en opplevelse av sosial støtte som Skogstad et al. (2013, s. 179) peker på som en av de viktigste forebyggende elementene mot PTSD og KPTSD. I tillegg kan debriefing gi personalledere et bedre grunnlag for å identifisere hvilke ansatte som trenger videre oppfølging etter kritiske hendelser, og det kan bidra til at de som trenger mer hjelp føler seg trygg på sine personalledere da man åpenbart har et fokus på betjentenes psykiske helse.

Til slutt har jeg sett på utbrenthet, og konseptet “well-being” eller velvære (Clements et al., s. 142-144). Rambøll Management Consulting (2023, s. 65) viser til at 56% av norske fengselsbetjenter opplever en symptombelastning som knyttes til utmattelse. Dette er åpenbart et veldig høyt tall, og man har av den grunn nytte av å se på hva man kan gjøre for å motvirke utmattelse eller utbrenthet.

Clements et al. (2020, s.143) peker på en sunn balanse mellom jobb og privatliv som en avgjørende faktor for velvære. For å påse at norske fengselsbetjenter blir bevisst dette, og mestrer det på en hensiktsmessig måte. Det foreslås at de får opplæring i stressmestring og selvhjelpsteknikker av Rambøll Management Consulting (2023, s.110) noe jeg er enig i. Til slutt påpekes det at det er vesentlig at ansatte ikke ene og alene er ansvarlig for å ha det bedre på jobb. Kriminalomsorgen må også adressere årsaken til fengselsbetjenters stress, deriblant, bemanning, ressurser og psykisk syke innsatte. Dette er selvsagt lettere sagt enn gjort, men det er utrolig viktig at kriminalomsorgen og politisk ledelse både øker og holder fokuset oppe på disse problemstillingene. Det er jo tross alt sånn at dersom ansatte har det bra på jobb, vil innsatte ha det bedre også.

Formålet med denne oppgaven var å se på norske fengselsbetjentes mentale helse, med fokus på PTSD, KPTSD og utmattelse, og hvordan kriminalomsorgen kan arbeide mot disse helseutfordringene. Jeg har sett på forekomsten av disse psykiske belastningsreaksjonene, og noen tiltak man kan bruke for å forebygge og forhindre forekomsten av disse.

5.0 Litteratur:

Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern mv.* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>

Clements, A. J., Kinman, G., & Hart, J. (2020). 10. Stress and well-being in prison officers. *Handbook of research on stress and well-being in the public sector*, 137. Edward Elgar Publishing

Dalland, O. (2013). *Profesjonsutdanning og dannelse – Bacheloroppgavens muligheter.* (1. Utg.). Gyldendal akademisk. [kap 1, 6, 7 (56 s.)]

Dalland, O. (2020). *Metode og oppgaveskriving.* (7. Utg.). Gyldendal akademisk. [kap 1-3, 7-10, 12-13 (157 s.)]

Dyregrov, A. (2023) *Psykologisk debriefing: hvordan lede gruppeprosesser etter kritiske hendelser* (2. utg). Fagbokforlaget

Evers, T. J., Ogloff, J. R., Trounson, J. S., & Pfeifer, J. E. (2020). *Well-being interventions for correctional officers in a prison setting: A review and meta-analysis.* *Criminal Justice and Behavior*, 47(1), 3-21.

Kriminalomsorgsdirektoratet. (2020). *Generell tjenesteinstruks for ansatte i kriminalomsorgen.* Kriminalomsorgsdirektoratet.

Hammerlin, Y.& Rokkan, T. (2001). *Vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen.* Oslo: Kriminalomsorgens Utdanningssenter KRUS.

Lund, T., Kristjansson, M., & Aydar, S. (2023). *Representantforslag om et kriminalomsorgsløft.* Stortinget. https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Representantforslag/2022-2023/dok8-202223-200s/?m=0&s=sykefrav%C3%A6r#match_1

NAV. (2022). *Utviklingen i sykefraværet per år 2022.* NAV. <https://www.nav.no/attachment/inline/5b6bff1d-0b2e-44b1-a8bc-36f435bf9672:d56129627e6d137b8a052d25f48e90747cc8d4aa/%C3%85rnotat%202022.pdf>

Rambøll Management Consulting (2023). *Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalomsorgen*. Kriminalomsorgsdirektoratet

Skogstad, M., Skorstad, M., Lie, A., Conradi, H. S., Heir, T., & Weisæth, L. (2013). *Work-related post-traumatic stress disorder*. *Occupational medicine*, 63(3), 175-182.

Thurén, T. (2009). *Vitenskapsteori for nybegynnere*. (2. Utg.). Oslo: Gyldendal

Verdens helseorganisasjon. (2023). *ICD-11 for morality and morbidity statistics*. Verdens helse organisasjon. <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fid%2fentity%2f585833559>

6.0 Vedlegg

6.1 søkelogg

<u>Dato</u>	<u>Søkeord</u>	<u>Treff</u>	<u>Justeringer</u>	<u>Utvalgte kilder</u>
27.09.23	Oppfølging av ansatte	170	Legger til kritiske hendelser	
27.09.23	Oppfølging av ansatte + kritiske hendelser	65	Legger til fengsel	
27.09.23	Oppfølging av ansatte + kritiske hendelser + fengsel	5	Ikke relevante artikler, endrer fengsel til politi	
27.09.23	Oppfølging av ansatte + kritiske hendelser + politi	12	Søker på Engelsk for å finne mer egnet litteratur	
27.09.23	Psykologisk debriefing	4120	Ser gjennom noen artikler, Dyregrov refereres flere steder	Dyregrov (2022)
27.09.23	Follow-up of personnel after serious incidents	24 000	Endrer søkeord for å se om det treffer bedre	Skogstad et al. (2013)
09.10.23	Psychological support for		Søker om relevans	

	personnel after serious incidents + prison officers		psykiske lidelser har for arbeidsevne	
09.10.23	Psykiske lidelser + arbeidsevne	30	Går til NAVs statistikk om sykefravær for å hente relevans	
30.10.23	Prison officer well being	1 610 000		Clements et al. (2020)
30.10.23	Correctional officer well being	202 000		Evers et al. (2020)

6.2 Selvvalgt litteraturliste

Forfatter(e)	Tittel	Forlag/Tidsskrift	år	Kapiteler/sider	Antall sider
Rambøll Management Consulting	<i>Kartlegging av psykiske belastningsreaksjoner blant ansatte i kriminalsomsorgen</i>	Rambøll Management Consulting	2023	kap 1-6	141
Hammerlin, y. & Kristoffersen, R	<i>Vold og trusler mot tilsatte i Kriminalomsorgen.</i>	KRUS	2001	s. 1-149	149
Skogstad, M., Skorstad, M., Lie, A., Conradi, H. S., Heir, T., & Weisæth, L.	<i>Work-related post-traumatic stress disorder.</i>	Occupational medicine	2013	s. 175-182	8
Dyregrov, A.	<i>Psykologisk debriefing: hvordan leder gruppeprosesser etter</i>	Fagbokforlaget	2023	s. 1-145	145

	<i>kritiske hendelser</i>				
Clements, A. J., Kinman, G., & Hart, J.	<i>Handbook of research on stress and well-being in the public sector</i>	Edward Elgar publishing limited	2020	Kap. 10	10
NAV	<i>Utviklingen i sykefraværet per år 2022.</i>	NAV	2022	s. 1-17	17
Verdens helseorganisasjon	<i>ICD-11 for morality and morbidity statistics.</i>	Verdens helseorganisasjon	2023	Kap. 6 og 24	2
Kriminalomsorgsdirektoratet	<i>Generell tjenesteinstruks for ansatte i kriminalomsorgen</i>	Kriminalomsorgsdirektoratet	2022	s. 1-4	4
Lund, T., Kristjansson, M., & Aydar, S.	<i>Representantforslag om et kriminalomsorgsløft.</i>	Stortinget	2023	s. 1-2	2
Thurén, T	<i>Vitenskapsteori for nybegynnere</i>	Gyldendal	2009		204
Evers, T. J., Ogloff, J. R., Trounson, J.	<i>Well-being interventions for</i>	Criminal Justice and Behavior	2020	s. 3-21	19

S., & Pfeifer, J. E	<i>correctional officers in a prison setting: A review and meta- analysis.</i>				
------------------------	--	--	--	--	--