

GÖTEBORGS UNIVERSITET
PSYKOLOGISKA INSTITUTIONEN

**En kvalitativ studie om psykologisk stress och
hanteringsstrategier hos poliser i yttre tjänst**

Sofie Grundström och Magnus Sjöqvist

Självständigt arbete 15 poäng
Kandidatuppsats
PX1500
Hösttermin 2020

Handledare: Christine von Borgstede

En kvalitativ studie om psykologisk stress och hanteringsstrategier hos poliser i yttre tjänst

Sofie Grundström och Magnus Sjöqvist

Sammanfattning. Syftet med vår kvalitativa studie, som grundar sig på fem fokusgrupper, var att skapa en djupare förståelse för poliser i yttre tjänsts erfarenheter och upplevelser kring emotionellt krävande händelser samt deras hanteringsstrategier. Poliser i yttre tjänst ställs i sitt dagliga arbete ofta inför känslomässiga utmaningar och stressiga situationer. Trots detta uppvisar Polismyndigheten som organisation ingen tydlig struktur gällande information och stödåtgärder. Med en intervjuguide som underlag genomfördes semistrukturerade intervjuer med fokusgrupperna. En huvudpunkt för diskussionen behandlade emotionellt krävande upplevelser och erfarenheter. Därefter fick deltagarna beskriva hur de hanterat dessa händelser. Diskussionen inkluderar även deras erfarenhet och uppfattning gällande organisatoriska stödåtgärder. Intervjuerna från fokusgrupperna analyserades fenomenologiskt och har bearbetats med tematisk analys. Deltagarna framhäver vikten av arbetskollaboratörer, ett gott arbetsklimat och innebörden av eget ansvar för att dryfta tankar eller be om hjälp.

”Två anhöllna efter sprängattentat mot polishus i Malmö” - en av de otal rubriker som vi möter i nyhetsflödet (Westin, Melin, Aschberg, Laneby & Nygren, 2018). Ämnen gällande lag och ordning - där exempelvis skjutningar, gängkriminalitet, hot och våld ingår - toppar den svenska nyhetsagendan sedan 2017 (Lundquist, 2020, november). Det är en verklighet i vårt samhälle som är svår att undgå, men som det stora flertalet av oss slipper konfronteras med. Det finns dock ett flertal yrkesgrupper som ställs inför våld, hot och tragiska människooden i sitt dagliga arbete. Den så kallade blåljuspersonalen, som bland annat inkluderar ambulanssjukvård, räddningstjänst och polis, har som sin främsta uppgift att verka för ett samhälle där människor ska känna sig trygga och säkra (MSB, 2018).

En undersökning gjord av Polisförbundet visar att hälften av landets poliser erfar att våldet har blivit grövre, sker oftare och är allt mer utstuderat (Polisförbundet, 2019). Hot och våld är störst i polisens så kallade ingripande verksamhet, där drygt sju av tio poliser uppger en utsatthet. Mot denna bakgrund fokuserar vår studie på poliser med en avgränsning till de i yttre tjänst, där huvudsakligen den ingripande verksamheten (IGV) ingår tillsammans med den brottsförebyggande enheten (BF) som inkluderar områdespoliser (Hagström, 2020). Vidare visar studien från Polisförbundet att åtta av tio känner en brist på att tillräckligt många kollegor i yttre tjänst kan bistå för att förebygga våld mot dem själva. En uppgift som ligger i linje med statistik från Polismyndighetens HR-avdelning som visar att antalet poliser i yttre tjänst stadigt har minskat de senaste fem åren (Hagström, 2020.). En nyligen släppt rapport från Polismyndigheten som redovisades via media visar på en fortsatt ökning av det våldsamma motståndet gentemot poliser där även antalet rapporterade arbetsskador stiger (Cedergren, 2020). Konsekvensen av det hårdare arbetsklimatet kan utläsas i

rapporten *Rehabilitering av medarbetare*, utförd av internrevisionen hos Polisen (2020), där arbetstagarorganisationen redogör för att poliser upplever att antalet stressrelaterade problem och psykisk ohälsa har ökat. Ovanstående statistik ska ställas mot att hälften av deltagarna inte vet vilka rutiner som gäller på arbetsplatsen vid utsatthet för våld, hot och trakasserier (Polisförbundet, 2017).

En studie av Karlsson och Christianson (2003) visar att de mest traumatiska upplevelserna som rapporterades av polisen har inträffat tidigt i deras yrkesliv, vilket kan förklaras med att det första mötet med en traumatisk händelse är det som upplevs mest intensivt och etsar sig fast i minnet. Detta påverkar i sin tur agerande och mående i liknande situationer längre fram i yrkeslivet, samt även förmågan att hantera dessa (Backteman-Erlanson, Jacobsson, Oster & Brulin, 2010). Forskning visar att poliser i takt med antal tjänsteår utvecklar individuella strategier för att hantera stressfulla händelser och traumatiska situationer (Karlsson & Christianson, 2003). Dessa händelser bearbetas på olika sätt både individuellt, från polis till polis, och också inom organisationen (Padyab, Backteman-Erlanson & Brulin, 2016).

Enligt Karlsson och Christianson (2003) är traumatiska händelser hos den svenska polisen exempelvis beväpnade hot, trafikolyckor, mord, våld och hot samt självmord. Dessa händelser ingår frekvent i de dagliga arbetsuppgifterna för poliser i yttre tjänst (Polisen, 2019). Mot denna bakgrund belyser Karlsson och Christianson (2003) vikten av stöd vid traumatiska händelser. Som exempel nämner författarna att samtal med kollegor som deltog och upplevde samma traumatiska händelse är ett vanligt tillvägagångssätt att hantera emotionellt påfrestande situationer. Samtal och rådgivning i samband med traumatiska händelser hos polisen, för att förebygga utbrändhet och ohälsa, är av central betydelse (Backteman-Erlanson, Padyab & Brulin, 2013). Ur ett psykologiskt perspektiv är innebörden av en hälsosam arbetsplats väsentlig för det personliga måendet och det är välkänt att stress på arbetet påverkar hälsan i allmänhet (Lindblom, Linton, Fedeli & Bryngelsson, 2006). Samma författare har redovisat att psykosociala arbetsfaktorer är avgörande i samband med utbrändhet, oavsett yrke. Studien på svenska poliser av Backteman-Erlanson m.fl. (2013) ger stöd för antagandet att utbrändhet bland poliser påverkas av hög psykosocial arbetsbelastning. Psykologisk belastning på grund av arbetsmiljön är vanlig, särskilt i de yrken som innebär arbete i kritiska situationer. Att arbeta som polis kan öka risken för psykologiska problem såsom symtom på stress och posttraumatiska stressjukdomar (Backteman-Erlanson, Jacobsson, Oster & Brulin, 2011).

Stress uppstår i interaktionen mellan individen, dess personlighet, och en påfrestande situation som är svår att kontrollera där de egna resurserna känns begränsade (Lazarus & Folkman, 1984). Individens tolkning och kognitiva bedömning av situationen styr därmed graden av stress. Kroppens reaktion på ett yttre hot och fara är en grundläggande fysiologisk reaktion där människan förbereder sig för motstånd eller att fly. I denna process uppstår en yttre press, så kallade stressorer, som kräver anpassning. Om kraven är långvariga och svåra att bemästra leder det till en inre reaktion som i längden kan skapa kronisk stress och fysiologiska störningar, vilket utlöser en sjukdomsprocess. Ofta utmynnar långvarig stress i exempelvis ett missnöje med arbetet där prestationen försämras, fysiologiska besvär som nedsatt immunförsvar och utbrändhet, vilket i sin tur leder till sjukskrivningar, förtidspensionering och i värsta fall självmord eller för tidig död (Anshel, 2000; Kirkcaldy, Cooper & Ruffalo, 1995; Brown & Campbell, 1990; Alkus and Padesky, 1983). Detta är konsekvenser som

främst drabbar den enskilde individen, men med stor sannolikhet även Polismyndigheten och samhället i stort.

Den yrkesrelaterade psykologiska stressen och de emotionella påfrestningarna beror på den enskilde individens erfarenheter av den specifika händelsen, vilket innebär att den egna upplevelsen alltid är unik, och med det som utgångspunkt kan hanteringsstrategierna värderas lika högt (Padyab m.fl., 2016). Hur en kronisk stress yttrar sig beror på den enskildes förmåga att hantera den och vilka strategier som används (Anshel, 2000; Biggam, Power, & MacDonald, 1997). En så kallad hanteringsstrategi, även kallad copingstrategi, är den benämning som används av enskilda eller i grupper för att hantera och bearbeta denna typ av händelser. Hanteringsstrategier finns beskrivet i tidigare forskning och benämns ofta som en individs skiftande kognitiva och beteendemässiga ansträngningar för att hantera specifika externa och eller interna krav som anses överskrida individens resurser (Evans, Coman, Stanley & Burrows, 1993). Användandet av hanteringsstrategier involverar en individs medvetna försök att minska stress. Poliser använder sig av olika hanteringsstrategier för att hantera deras yrkes stress. Tidigare forskning visar på att hanteringsstrategier kan innefatta både bra hanteringsstrategier och andra mindre bra. Bra strategier kan vara samtal medan exempel på ej konstruktiva strategier kan innebära ökat bruk av alkohol (Evans, Coman, Stanley & Burrows, 1993). Enligt Anshel (2000) kan risken att hamna i utbrändhet minska med olika hanteringsstrategier i arbeten där psykosocial belastning existerar. Den mest effektiva strategin för att minska den yrkesrelaterade stressen är om individen aktivt närmar sig de negativa känslorna som stressen ger upphov till (Arble, Daugherty & Arnetz, (2018). Genom att vara öppen för socialt stöd och beakta sin fysiska hälsa ökar de sitt välbefinnande och minskar risken för traumatiska upplevelser. Samma studie visar också att polisernas yrkesroll kan visa ett samband gällande en professionell aspekt på psykologisk hantering och motståndskraft, vilket därmed genererar ett högre välbefinnande. Författarna finner stöd för att träning och utbildning är nyttiga verktyg för att lära sig strategier som ökar det psykiska välbefinnandet. Emellertid kan fysisk träning även ha en motsatt effekt och fungera som en undvikande hanteringsstrategi där den istället fungerar som ett sätt att undfly eftertanke och emotionella påfrestningar. En annan undvikande strategi som flera studier visat är det skadliga bruket av alkohol som en metod för bortträngning av emotionella påfrestningar, vilket minskar möjligheten till mer konstruktiva metoder som leder till ett ökat psykiskt och fysiskt välmående (Ballenger m.fl., 2011).

För polismyndigheten som central samhällsbärande funktion krävs medarbetare som mår bra och har förutsättningar att klara av sitt yrke över lång tid. Syftet med denna studie är att bidra med en ökad förståelse för vilka upplevelser och erfarenheter poliser i yttre tjänst har av traumatiserande händelser, samt hur dessa händelser bearbetas och hanteras. Med en kvalitativ metod söker studien ett nyanserat djup där deltagarnas reflektioner och tankar formuleras på ett sätt som är svår att nå genom en kvantitativ metod. Via deras berättelser finns en möjlighet att få insyn i deras erfarenheter och upplevelser av den verklighet de möter, där innebörden av emotionella påfrestningar i arbetet och dess hanteringsstrategi kan utkristalliseras. Målet är att resultatet kan konkretisera vilka hanteringsstrategier och förhållningssätt som främjar den enskilda polisen och organisationen som helhet. För att närma oss denna kunskap har följande forskningsfråga formulerats: Vilka erfarenheter och upplevelser har poliser i yttre tjänst av emotionellt krävande händelser, och hur hanteras dessa.

Metod

Tillvägagångssätt

Studien genomfördes med kvalitativ metod och fokusgrupper har använts för insamlande av data. Den kvalitativa metoden syftar till att skapa förståelse snarare än att generalisera. En kvantitativ metod ger inte lika goda förutsättningar till ett aktivt deltagande där följdfrågor och nyanserad kunskap kring forskarfrågan ges utrymme. Vårt val av fokusgrupp framför enskilda intervjuer grundar sig dels i möjligheten att vara tidseffektiva, vilket innebar att vi kunde ta del av 26 deltagares berättelser under sammanlagt nio timmar. Även om enskilda intervjuer har sina fördelar så gav samspelet och diskussionerna i fokusgrupperna stora förtjänster. Deltagarna utbytte erfarenheter och upplevelser som öppnade för berättelser och reflektioner som troligen inte framkommit i en enskild intervjusituation. Första fokusgruppen tog plats hemma hos en av oss författare, en andra samlades utomhus på en plats som ingick i deras arbetsområde och de tre övriga fokusgrupperna slöt upp i den egna polisstationen. Vårt syfte var att skapa en naturalistisk miljö där deltagarna kunde känna sig avslappnade och inkluderade (Krueger & Casey, 2015). Vid varje fokusgrupp har moderatorn bjudit på kaffe, juice och fika för att skapa en välkomnande miljö. Samtliga deltagare var lediga från aktiv tjänst under den tid som fokusgrupperna var samlade, vilket innebar att de kunde fokusera fullt ut på samtalen utan att bli störda av larm eller liknande. Tyvärr medförde rådande pandemi med covid-19 stora utmaningar med att samla studiens fokusgrupper, vilket innebar en anpassning med antal deltagare i varje grupp där vi kunde sitta på rekommenderat säkerhetsavstånd. Dessutom ville en grupp mot denna bakgrund genomföra samtalet utomhus.

Samtliga fokusgruppsintervjuer inleddes med en muntlig introduktion till syftet med studien och intervjun, därefter upplystes om anonymitet, frivillighet och rätten att avbryta sin delaktighet när som helst utan att behöva ange skäl. Fokusgrupperna leddes av en moderator och en assisterande moderator. Det förelåg en avspänd stämning under samtliga samtal och moderatorn har endast sett till att samtalet flyter, hållit fokus kring forskningsfrågan samt inkluderat alla deltagare (Krueger & Casey, 2015). Samtliga möten med fokusgrupperna varade 90 till 120 minuter. Samtalen spelades in, transkriberades ortografiskt och analyserades i textform. Direkt efter genomförd fokusgrupp har moderator och assisterande moderator haft en gemensam diskussion för att sammanfatta upplevelsen och innebörden av gruppens samtal. Frågor som resoneras under genomgången var: Vad var det viktigaste som kom upp i denna grupp? Vad var det överraskande eller utstickande? Skiljde sig deltagarna, dess sammansättning och resonemang från tidigare genomförd fokusgrupp, i så fall på vilket sätt? Behöver vi förändra något inför nästa fokusgrupp? Vad gjorde vi bra och vad behöver vi förändra?

Instrument. Kvalitativa intervjuer har använts som metod då syftet var att komma nära deltagarnas egna upplevelser och erfarenheter om traumatiserande händelser, stressfyllda situationer och deras handlingsstrategier. Fokusgrupper har som syfte att rikta in sig på en viss frågeställning och kan med fördel användas för att skapa en djupare förståelse för deltagarnas egna upplevelser, attityder eller verklighet och erfarenheter (Bell & Waters 2016). Fokusgrupperna i studien har samtliga haft fyra till sex deltagare enligt rekommenderade anvisningar från litteraturen (Smith, 2015). En semistrukturerad intervjuguide med öppna frågor utvecklades (se bilaga 2).

Intervjuguiden var uppdelad i olika ämnen, för att säkerställa att inkludera de områden som var av intresse för studien. Först ombads deltagarna att dela vad en emotionellt krävande upplevelse och emotionellt påfrestande situation i arbetet innebär för dem. Sedan pratade vi om den subjektiva upplevelsen av en emotionellt stressig situation som till exempel; När kom stressen, i den omedelbara situationen eller en stund efter? Hur påverkade händelsen dig? Andra ämnet var arbetsgruppen och kollegans roll i en emotionellt krävande upplevelse där frågor som vilken roll kollegan spelar vid dessa händelser, samt vad de gör om man av olika anledningar inte kan prata med sin kollega. Tredje ämnet var organisationens roll och vilka alternativ som fanns tillgängliga vid dessa händelser. Där fick deltagarna prata om frågor som berörde deras tillvägagångssätt för stöd och om möjlighet för alternativa stöd funnits till hands. Fjärde ämnet i intervjuguiden behandlade den nutida upplevelsen av ökat hot och våld mot poliser, och här diskuterades om deltagarna upplever arbetet som tryggt och säkert samt hur det påverkat dem att bli utsatta för hot och våld i arbetet. Sist avslutades med en uppsummering av samtalet som helhet samt om det var något deltagarna själva önskade tillägga eller hade synpunkter på. Intervjuguiden fungerade främst som en vägledning under intervjuerna för att undvika att styra fokusgrupperna i deras diskussioner kring studiens ämnen. Genom att inte styra samtalet i en bestämd ordning kunde fokus ligga på vår forskningsfråga samtidigt som ämnesområdena i intervjuguiden kunde behandlas mer naturligt. Intervjuerna utformades därmed till stor del av deltagarna själva där de kunde prata fritt kring ämnet. Moderatoren har därmed endast öppnat upp för de olika ämnesområdena med följdfrågor och ett övergripande fokus på forskningsfrågan. Löpande under diskussionen har moderatoren amplifierat och ställt uppsummerande frågor för att säkerställa den egna förståelsen och ge deltagarna utrymme till reflektion och kompletterande svar (Smith, 2015). När varje ämne har bearbetats och uttömts har moderatoren fört samtalet vidare. Till varje fokusgrupp har en naturalistisk miljö eftersträvat där målet varit att alla deltagare ska känna sig avslappnade och inkluderande (Krueger & Casey, 2015). Samtliga fokusgrupper har spelats in på två mobiltelefoner för att säkra en backup.

Deltagare. I studien deltog yrkesaktiva poliser inom Göteborg och en kranskommun. Samtliga deltagare arbetar i yttre tjänst, med varierande befattning inom områdespolisen och i den ingripande verksamheten. Kontakt togs med två nyckelpersoner inom polisen som båda deltog i varsin fokusgrupp. Därefter har deltagarna i fokusgrupperna varit behjälpliga med kontaktuppgifter till andra poliser i yttre tjänst som vi kontaktat för att samla resterande fokusgrupper. Vi har därmed använt oss utav ett så kallat snöbollsurval för att rekrytera deltagare till våra fokusgrupper. Totalt har fem fokusgrupper samlats med sammanlagt 26 deltagare, varav 10 kvinnor och 16 män. I första fokusgruppen deltog fyra kvinnor och en man, andra fokusgruppen två kvinnor och två män. Den tredje fokusgruppen bestod av en kvinna och fem män och i fjärde fokusgruppen fanns en kvinna och fyra män. Slutligen i sista fokusgruppen bestod deltagarna av två kvinnor och fyra män. Åldersspannet bland deltagarna låg mellan 24 och 59 år med ett medelvärde på 36 år och en median på 32 år. Deltagarnas tjänstgöringstid hos polisen låg mellan 1 och 25 år med ett medelvärde på 9 år och en median på 6 år. Samtliga kontaktpersoner, deltagare och deras chefer har tagit del av ett introduktionsbrev där studiens syfte och upplägg presenterades (se bilaga 1).

Då en bred och noggrann förståelse av fenomenet ville uppnås har urvalet varit brett och därför medvetet strävat efter en blandning av män och kvinnor samt ett brett spann vad gäller antal yrkesår hos polisen. Urvalskriterier för deltagande i vår studie var

1. Yrkesaktiv polis i yttre tjänst inom den brottsförebyggande enheten och den ingripande verksamheten (BF-IGV) 2. Verksam i Göteborg eller kranskommun.

Analys

Studien är genomförd genom en så kallad abduktiv ansats, det vill säga en pendling mellan induktiv och deduktiv utgångspunkt. Abduktion innefattar drag från både den induktiva och den deduktiva ansatsen. Inledningsvis var utgångspunkten empirisk (det vill säga induktiv) som efterhand kombinerats med teoretisk anpassning (Jakobsson, 2011). Bakgrunden till valet av abduktiv ansats var att forskningsarbetet inte skulle binda sig till förutbestämda teorier utan ge utrymme för flexibilitet under arbetets gång. De deduktiva delarna av analysen utgick från den tidigare forskningen om traumatiska upplevelser inom polisyrket, stress och hanteringsstrategier som presenterats i inledningen. Vi har låtit arbetet få vara en levande process där både tidigare teorier och analys av insamlade data fått influera varandra.

En fenomenologisk ansats har valts då vi riktat in oss på att identifiera upplevelser och utveckla teman och begrepp från data (Fejes & Thornberg, 2019). Fenomenologi som forskningsmetod syftar till att undersöka hur olika individer upplever ett fenomen och kan ge en beskrivning av upplevelser (Jakobsson, 2011).

En tematisk analys har använts för att bearbeta informationen som inhämtats enligt Braun och Clark (2006). Tematisk analys är en metod för att identifiera, analysera och rapportera teman ur datamaterialet och studiens tematiska analys genomgick sex steg utifrån förslag från litteraturen (Braun & Clarke, 2006). (1) Processen inleddes med att bekanta oss med vår data; transkript som omfattade 110 sidor. Transkripten har lästs igenom ett flertal gånger, med syfte att bekanta oss med djupet och bredden från fokusgruppen och börja se mönster. (2) Därefter genomfördes skapandet av koder, för att identifiera det som är meningsbärande och intressant i förhållande till forskningsfrågan. (3) Vidare skapades arbetsteman eller tillfälliga teman utifrån samtliga koder, genom att hitta det gemensamma för koderna. Teman har varit bredare och mer inkluderande än koderna separat. Ett tema kan beskrivas som en del av en datamängd som har något gemensamt (Jakobsson, 2011) och ett tema fångar något som är av vikt och värde för forskningsfrågan (Braun & Clark, 2006). (4) Sedan har samtliga teman setts över, för att få en uppfattning om vilka teman som ska inkluderas, revideras eller exkluderas. (5) När teman setts över har de namngetts och definierats. (6) Slutgiltiga steget i den tematiska analysen inkluderade hur resultatet valts att rapporteras. En tematisk analys och kvalitativ forskning innefattar ofta en stor datamängd som på ett validerat tillvägagångssätt ska rapporteras i ett resultat. Vi har använt oss av teman samt deltagarnas egna citat för att rapportera vårt resultat av analyserade data. Citaten innehåller återkommande tre punkter för att markera platser där deltagaren tar en kortare paus i berättelsen. Ett förfarande som bättre beskriver den eftertänksamhet och noggrannhet som deltagaren uttrycker än alternativet, där citaten transkriberats löpande eller med ett kommatecken.

Inledande analys och insamling av data har pågått parallellt. Intervjuerna transkriberades och analyserades kort efter att respektive intervju ägt rum. Vi genomförde de löpande analyserna på varsitt håll där vi läste transkripten ett flertal gånger och markerade nyckelord som låg till grund för eventuella teman. Därefter jämförde vi våra nyckelord och förslag på teman för att se på skillnader och likheter. Oftast var vår uppfattning av materialet samstämmig och i de fall de avvek från

varandra nådde vi konsensus efter en gemensam genomgång och diskussion. På så vis har studiens datainsamling och analysprocess varit levande sida vid sida, färskt i vårt minne och med god möjlighet till anpassning inför kommande fokusgrupper. Detta tillvägagångssätt förändrade inte temastrukturen utan bidrog främst till att se vilka teman som behövde ett större informationsunderlag och som vägledning i användandet av intervjuguiden. Dessutom bidrog det till att vi löpande fick en djupare kunskap och förståelse inför deltagarnas berättelser vilket öppnade för mer initierade följdfrågor. Analysen har varit systematisk, för att säkerställa att alla fokusgrupper analyserats enligt samma process (Krueger & Casey, 2015), detta också för att skapa validitet i analysarbetet. Med systematisk menas att vi båda har följt samma process för samtliga analyser steg för steg. Validitet i datainsamlandet har eftersträvats genom att vara två moderatorer, använt intervjuguiden som utgångspunkt, genomfört en genomgång direkt efter varje fokusgrupptillfälle samt skapandet av en för deltagarna naturalistisk och avslappnande miljö. En god validitet i analysprocessen har eftersträvats genom vår systematiska analysprocess där båda författarna analyserade varje intervju var för sig för att skapa förutsättningar till en nyanserad och gemensam analys.

I tabell 1 illustreras ett exempel från analysarbetet där dataextraktet innehåller transkriberade citat med meningsbärande enheter som därefter har kodats för att kategoriseras under ett huvudtema med tillhörande underteman.

Tabell 1

Exempel på studiens tematisering genom kvalitativ dataanalys

Dataextrakt	Kodning	Undertema	Huvudtema
<i>.. och mycket som man kan relatera till, vanliga människor, det här skulle lika gärna kunna hända mig... jag känner skillnaden sen jag blev förälder för 1,5 år sedan ... barnärenden växer ännu mer i mig, saker man kan relatera till sitt eget liv ... jag kan inte riktigt relatera till andra saker som missbruk eller tragedier som händer inom missbruk och sånt, får inte alls samma stress i mig för det är så långt från min privata sfär..."</i>	<i>... och mycket som man kan relatera till det här skulle lika gärna kunna hända mig jag känner skillnaden sen jag blev förälder för 1,5 år sedan... barnärenden växer ännu mer i mig det är så långt ifrån min privata sfär ...</i>	<i>Den emotionella upplevelsen</i>	<i>Emotionella uttryck och reaktioner</i>

Tabell 1 fortsättning

Fortsättning på tabell 1

<i>...där och då tar man ju på sig en roll ändå, man skyddas ju av sin uniform som tur är ...men man försöker va så korrekt och medmänsklig som möjligt ...det är ju först efteråt som allting kommer, så är det för mig i alla fall ...man trycker undan det där och då ...</i>	<i>... där och då tar man ju på sig en roll ändå man skyddas ju av sin uniform som tur är det är ju först efteråt som allting kommerman trycker undan det där och då...</i>	Yrkesroll som rustning	Individuell bearbetning
<i>Vi försöker ju få till det men det hackar, det är försökt och håller ett tag ...sen slutar det och försökt igen ...och hållit igång ett tag ...med det dör ut ...drar igång ...men får inte in rutinen helt tycker jag.</i>	<i>Vi försöker ju få till det men det hackarmen det dör utmen får inte in rutinen helt tycker jag.</i>	Utbildning och teambuilding	Organisatoriska stödåtgärder

Etiskt övervägande

Att samtala om tidigare emotionellt krävande upplevelser betraktade vi skulle kunna vara utmanande och svårt för deltagarna. Fokusgruppsmöten bedömdes ändå som det bästa metodvalet för studiens frågeställning, men däremot valdes att omsorgsfullt upplysa om att inga av de erfarenheter eller upplevelser som de mindes behövdes delas i gruppen eller med oss. Alla erfarenheter och upplevelser som delades var på deltagarnas egna initiativ. Vid tillfällen där deltagaren uppvisade känslor kring någon händelse som var emotionellt svårt att dela fanns hela tiden en omsorg närvarande, både från gruppen samt moderator genom att ta en paus. Vi samtalade även med den berörda deltagaren efter intervjun för att efter bästa förmåga återställa sinnesstämningen till det utgångsläge som fanns vid mötets början.

Inledningsvis startade varje fokusgrupp med upplysning om anonymitet, samt att alla namn och stationer behandlas konfidentiellt. De fick information om frivillighet och deras fulla rätt att avbryta deltagandet utan att behöva ange skäl. Inga namn eller orter finns med i transkripten, utan har valts att skrivas ut med xxx. Samtliga inspelningar från samtal med fokusgrupperna har efter transkribering raderats för att säkerställa anonymiteten.

Resultat

Vår studie har formulerat följande forskarfråga: Vilka erfarenheter och upplevelser har poliser i yttre tjänst av emotionellt krävande händelser och hur hanteras dessa? Resultatet redovisar de tre huvudteman som var formulerade i analysprocessen: Emotionella uttryck och reaktioner, individuell bearbetning samt organisatoriska stödåtgärder. För varje huvudtema framkom även underteman som i huvudsak illustrerar olika aspekter av huvudtemat. Det första huvudtemat *Emotionella uttryck och reaktioner* belyser deltagarnas egna upplevelser om vad en emotionellt krävande upplevelse i arbetet innebär och hur den påverkar dem. Till denna hör tre underteman: den emotionella upplevelsen, medveten och omedveten emotionell påverkan och emotionell bearbetning på kort och lång sikt. Tema två *Individuell bearbetning* lägger vikt vid deltagarnas hanteringsstrategier och bearbetning av psykiskt stressade situationer samt emotionellt påfrestande upplevelser. Här formulerades tre underteman: yrkesrelationer och socialt nätverk, yrkesroll som rustning och eget välmående och positiva upplevelser. Sista temat *Organisatoriska stödåtgärder* berör deltagarnas upplevelser kring polisen som myndighet samt organisationen i stort med fokus på hantering och stöd av emotionellt påfrestande upplevelser. Även här ingår tre underteman: otydlighet och skillnader mellan distrikt, stödåtgärder är ofta händelsestyrda och utbildning/teambuilding. Varje tema illustreras med citat från deltagarna. Teman kan inte fånga hela den upplevelse som deltagarna beskrev under samtalen i fokusgrupperna, utan bör snarare betraktas som övergripande skildring från deltagarnas utsagor. Tabell 2 beskriver översiktligt de huvudteman och underteman som följer i resultatet.

Tabell 2

Huvud- och underteman som ingår i resultatet

Huvudtema	Undertema
1. Emotionella uttryck och reaktioner	<ul style="list-style-type: none">- Den emotionella upplevelsen- Medveten och omedveten emotionell påverkan- Emotionell belastning på kort och lång sikt
2. Individuell bearbetning	<ul style="list-style-type: none">- Yrkesrelationer och socialt nätverk- Yrkesroll som rustning- Eget välmående och positiva upplevelser
3. Organisatoriska stödåtgärder	<ul style="list-style-type: none">- Otydlighet och skillnader mellan distrikt- Stödåtgärder är ofta händelsestyrda- Utbildning och teambuilding

Emotionella uttryck och reaktioner

Den emotionella upplevelsen. Under samtalen klargjordes en bild av deltagarnas egna upplevelse av vad en emotionellt krävande upplevelse innebär i arbetet. I analysprocessen kunde det urskiljas att det fanns gemensamma drag där deltagarna beskrev vissa händelser som mer utmanande än andra. Att lämna dödsbud, självmord, möta människor i tragiska situationer, se barn som far illa och människor som är skadade eller döda var återkommande händelser som skildrades av deltagarna som emotionellt påfrestande arbetsituationer; *”Bemöta människor tänker jag på...det skapar en väldigt emotionell stress för mig ...dödsbud, trafikolyckor och barn som farit illa...bemöta människor i tragiska situationer, det skapar en stress hos mig, om man tänker utifrån emotionell stress ...”*. Samtidigt var det tydligt att en emotionellt krävande upplevelse och svår situation är högst individuell. Deltagarna belyser den egna historien som en viktig utgångspunkt i vad som påverkar dem i yrket, vad man har med sig för erfarenheter och historia in i yrkesrollen. En deltagare beskriver det så här, *”Vi alla har ju varsin resa, och med den bakgrunden vi har... vad som påverkar en i jobbet är ju väldigt olika... det är väl det som gör det hela komplext ...”*. Deltagarna var överens om att deras tidigare erfarenheter, innan de blev poliser, påverkar vad som senare kommer upplevas emotionellt krävande och/eller en psykiskt stressande situation. Inte bara de tidigare upplevelserna styr vilka situationer som påverkar dem som person, utan också livet här och nu. Om det finns en igenkänningsfaktor i händelsen så har det en avgörande innebörd till varför en situation blir mer känslomässigt påfrestande än en annan. Detta tydliga mönster hos deltagarna illustreras väl av följande citat:

”... och mycket som man kan relatera till, vanliga människor, det här skulle lika gärna kunna hända mig ...jag känner skillnad sen jag blev förälder för 1,5 år sedan ...barnärenden växer ännu mer i mig, saker man kan relatera till sitt eget liv ...jag kan inte riktigt relatera till andra saker som missbruk eller tragedier som händer inom missbruk och sånt, får inte alls samma stress i mig för det är så långt från min privata sfär ...”

Ett ärende som för många präglas av rutin, men kan upplevas emotionellt stressande när flera igenkänningsfaktorer uppstår i en och samma situation. Deltagarna återgav också att det ibland är överraskande och svårt att förutse vad som påverkar dem. Både på plats för händelsen och efteråt. Även stressen inför ett uppdrag, innan de nått platsen för händelsen, kan upplevas som stark och emotionellt svår. Som exempel beskrev ett par deltagare att de upplevt det krävande att åka på larm som inkluderar barn och försvinnanden där självmord kan antas som en trolig orsak. Trots uppdrag som fått en bra upplösning så skildrar deltagarna ett starkt stresspåslag som uppstod innan de stod i situationen. En samsyn fanns hos deltagarna om att små, till synes vardagliga händelser kan skapa en större emotionell påverkan än händelser av större dignitet. De stora händelserna får enligt deltagarna genomgående mer uppmärksamhet och ofta helt andra möjligheter till bearbetning, i form av avlastningssamtal och övriga stödåtgärder. I kontrast till de mindre situationerna som kan passera till synes lite obemärkt förbi utan några åtgärder. Trots att dessa mindre händelser, enligt flertalet deltagarna, kan skapa en minst lika stor emotionell belastning.

”...oftast förväntar man sig alltid när man pratar om stress och liknande ... sånt vi pratar om nu ...alla dom stora händelserna, dom stora casen ...är det jobbigaste ...det man tränar för och dom värsta tänkbara ...men det är ju ofta mindre små händelser, som för mig personligen ...som sitter kvar i huvudet ...”

Den egna dagsformen är också en del i hur en händelse eller situation kan påverka deras emotionella upplevelse. Finns det en obalans i privatlivet så är risken större att arbetslivet påverkas negativt genom att händelser får en större stresspåverkan och emotionell belastning. Medvetenheten om det egna välmåendet för att få helheten, med både arbete och privatliv, att fungera kan framkalla känslor av otillräcklighet.

“...känner mig stressad över att jag måste må bra själv för att orka vara bra på jobbet, att privatlivet hänger ihop så himla mycket med jobbet. Sömn, mat, träning och sedan, shit hur ska jag orka med familj sen och sen orka palla treskiftet och den yttre tjänsten, att det blir mycket.”

Skiftarbetet har en inverkan på dagsformen och det egna välmåendet, specifikt de som arbetar inom den ingripande verksamheten och har ett schema som inkluderar treskift. Omställningen mellan skiften anses besvärliga där en del har svårt att varva ned efter ett nattpass, medan andra har problem att finna ro med att sova inför ett nattskift. Båda fallen leder till alltför få timmar med återhämtning. Att inte kunna ha kontroll över sin sömn, samtidigt som vetskapen om det egna ansvaret att få tillräckligt med vila, upplever några skapar en negativ stress som de både fruktar och erfar kan drabba såväl privat- som arbetsliv.

Medveten och omedveten emotionell påverkan. Ur berättelserna framträder ett mönster av hur deltagarna efter ett tag i polisyrket utvecklar ett säkerhetstänkande som präglar deras privatliv, både i tankar och beteenden. Medvetet och omedvetet observerar de sin omgivning efter avvikande beteenden där de exempelvis kontrollerar eventuella flyktvägar när de är på bio eller restaurang. Deltagarna beskriver att de ofta får erfara hur bristfällig vården är för de psykiskt sjuka, att ett fåtal får den hjälp de behöver. En realitet som medför att de upplever det största hotet från de *“enskilda dårarna som finns ute på gatorna”*. En av deltagarna förklarar hur hen alltid står vid dörrarna på spårvagnen och två andra beskriver hur de installerat skalskydd i hemmet och har färdiga planer hur de bäst ska skydda sin familj vid en eventuell attack i bostaden. Säkerhetstänkandet ser en deltagare som en ökad situationsmedvetenhet där samhället har förändrats med växande gängkriminalitet och terrorattacker som kan ske var som helst, *”...så kan ju jag gå på Liseberg och tänker så här ...om det sker en terrorattack här nu var ska jag ...då lägger jag ner barnet i en papperskorg här nu för det måste vara det säkraste, och vart tar jag vägen ...ja sånt ligger ju hela tiden ...”* En deltagare berättar att hen undviker att vara inne i centrum och en annan hur körstilen en gång ändrades när hen passerade sitt arbetsdistrikt.

“...men det är ju ofta jag tänker hemma nu har jag mitt badrum här, om nån skulle skjuta in här ...vilken vinkel kommer kulorna gå i, kommer den här väggen stoppa kulorna, såna saker ...jag var hos en samtalsterapeut för ett år sen ungefär, och då började jag berätta att jag tycker inte om att vara inne i stan längre, för då stöter man på folk och så ...men han kunde inte riktigt förstå det ...han tyckte det va konstigt av mig ...går jag nånstans inne

i stan så kollar jag mig över axeln och om jag ska sitta på en buss sitter jag gärna längst bak och såna här saker ...”

Ofta är det en partner eller nära anhörig som medvetandegör deras beteende om att jobbet ständigt finns närvarande, trots att de är lediga. Några av deltagarna beskrev en irritation över det egna beteendet och svårigheten att släppa sin yrkesroll, ”...du kan inte jobba hela tiden, det är inte roligt att jobba hela tiden, man vill ha sitt utanför jobbet och det är viktigt”. Samtidigt som några förklarar att de accepterat faktum och att det därför inte upptar någon negativ energi. Den breda uppfattningen bland deltagarna är att förändringen i hur de tänker och agerar kring sin säkerhet kom i samband med att de började arbeta som poliser. Flertalet deltagare beskriver hur yrket som polis omedvetet förändrar dem som människor genom att de får en hårdare och kallare syn på mänskligheten, “... är det någonting som är tråkigt så är det ...att man har blivit såpass kylig ...eller emotionellt avstängd ...”. I början av yrkeslivet var de mer naiva och hade en större tilltro till människan, det fanns en bild av världen innan de blev poliser, och att den ändras då de genom yrket får uppleva en “*annan insynsvinkel*”. Deltagarna understryker att de fortfarande är korrekta i sin tjänsteutövning men förklarar att de dagligen möter så mycket negativt där det stora flertalet ljuger för dem. En av deltagarna menar att cynismen är oundviklig, “*Jag har kommit till den punkten, en tragisk punkt, världen är skit, det är skit överallt, ska jag då gå och se så kommer jag se skit, spelar ingen roll vad jag ser ...*”. Mot bakgrund om vetskapen hur de förändras framförs tankar att det viktigt att ha någon utomstående som signalerar, och kan fungera som ett bollplank, för att få dem att bli medvetna om sina tankar och beteenden och därigenom reflektera över sin syn på omvärlden.

“...jag får ju kämpa för jag hatar alla hela tiden liksom, men det är ju, alltså som xxx säger, vi träffar ju bara skit nästan, 90 procent i det här jobbet tyvärr ...och det gör att man förändras, så är det. Men då känns det skönt att någon kan säga åt en, ja, det är inte så illa hela tiden liksom.”

De deltagare som har några års erfarenhet i yttre tjänst pratade om hur samhället och kriminaliteten har förändrats över tid. Våldet ser grövre och annorlunda ut idag och deltagarna diskuterade kring hur lätt det är att normalisera det ökade våldet. De faktiska omständigheterna har lett till en högre beredskap samtidigt som deltagarnas berättelser visar på en emotionell oro, “...sen är det ju som sagt i vissa områden som vi jobbar i ...så har jag en högre anspänning om jag går in i ett område eller möter vissa människor ...”. Vapen och gängkriminalitet har sakta men säkert smugit sig in i deras vardag för att idag utgöra ett naturligt inslag i deras yrkesliv.

”Våldet har trappats upp tycker jag, bara på min korta tid här. För fem år sedan så sköt man varandra i benet, misshandlade varandra och gav en rispa med en kniv, men nu är det dödligt våld som gäller, ett skott i huvudet, gärna tio skott i ansiktet. Det där extrema våldet känns som det har trappats upp, för det finns inga halvdana grejer, det är mer vapen, känns som allting har ökat.”

Obehagliga känslor av att bli utsatt för hot och en verklighet med dödligt våld sätter spår i deras tankar och beteende. Exempelvis beskrivs områden där mötet med de

kriminella sker som en teaterscen där det inte gäller att visa sig svag. En deltagare beskriver de kriminella som hundar, att de testas om man är osäker och nervös.

“...men märker dom att du visar svagheter då kommer dom ta dig med en gång, men visar du att det spelar ingen roll vem som står där, vi gör rätt åtgärder i alla fall, oavsett om dom skulle bete sig illa eller nåt, så försöker vi lösa det på nåt sätt...liksom det är det som är...det gäller att spela teater...”

Deltagarna beskriver att gängkriminaliteten leder till en annan typ av samspel dem emellan där de ofta har ansikte och namn på varandra. Information om den enskilde polisen och deras privatliv är något som ibland används i syfte att skrämja eller hota. Namn på familjemedlemmar, vart de bor och vad de kör för bil är exempel på subtila hot mot den enskilde polisen, *”Det finns ju folk som snöar in sig på en ...lägger ens namn och ansikte på minnet ...och så är det ju, det tär mer på en, det är ju obehagligt, tycker jag personligen ..”*. De subtila hoten skapar enligt flera deltagarna inte någon påtaglig otrygghet i tjänsten. Ur berättelserna framstår dock mötet med de yrkeskriminella ge upphov till en emotionell belastning, kanske inte uttalat i yrket utan främst över den enskildes privatliv.

I deltagarnas berättelser framträder vid ett par tillfällen en upplevd känsla av otillräcklighet där vissa arbetssituationer medför en svårighet i att veta hur de ska agera på bästa sätt, att de trots sina insatser känner att de inte räcker till. En omedveten känsla av skuld kan vara svår att relatera till då det ibland inte finns ett uppenbart samband till någon specifik situation som bär tydliga signaler av vad som kan uppfattas som emotionellt svårt. Genomgående beskriver deltagarna känslan av maktlöshet och uppgivenhet när deras insatser ofta handlar om *“att släcka bränder”* där samhällets bristande resurser blir påtagliga.

”Jag kan känna stress när jag känner maktlöshet ...när jag åker på nån grej och så gör man allt man kan men det räcker inte till, det finns inte mer verktyg ...samhället har inte mer verktyg att hjälpa till med ...och det blir inte bra ...det blir inget bra resultat, blir inte nöjd ...vi kan inte hjälpa den här människan ...”

Det är utanför deras yrkesroll som poliser men berättelserna visar att det påverkar arbetet och den egna drivkraften. Deltagarna är överens om att det är viktigt att ändå utföra sin roll och bidra med det som går, att det är viktigt att motivera den utsatta eller sjuka trots att de kanske själva saknar motivation ibland. Även erfarenhet av att ha tagit ett beslut som ger oönskade konsekvenser kan påverka de egna skuldkänslorna. Risken finns att en skuldkänsla uppstår över det egna valet eller i situationer där de inte kan påverka utgången.

“...där hon blivit våldtagen och ett brottsoffer ...och på tal om att känna att man sviker folk ...där kände jag väl att henne svek vi kan jag tycka ...för resultatet efter det här blev ju att hon blev satt i en arrestcell med madrass ...och sitta där i tre dagar innan hon får åka till migrationsverkets låsta förvar ...på grund av andra anledningar ...brottet är en sak och ...hennes vistelse i Sverige som hon inte fick lov att ha var en annan sak ...efter det mätte jag dåligt ...blev ledsen och började gråta ...”

Citatet ovan beskriver en känsla av skuld och vanmakt där hen rannsakar sig själv, även om upplevelsen är att de agerat efter bästa förmåga. I det här specifika fallet uteblev dessutom det kollegiala stödet och förståelsen för hens upplevelse och känslor, vilket medförde en emotionell belastning.

Emotionell belastning på kort och lång sikt. Deltagarna beskriver att den emotionella belastningen ofta inträffar efter händelsen. De strävar efter att agera korrekt och vara den trygga medmänniska som omgivningen förväntar sig. Men när de väl lämnar platsen och situationen de konfronterats med, kommer ofta en efterreaktion, *”När man inte måste hålla ihop längre har jag varit med om att det händer, alltså när man har stått med någon anhörig och så fort han har gått så ...när man slipper hålla upp fasad så ...”* Ofta sker den känslomässiga urladdningen med kollegan i polisbilen och/eller när arbetspasset är slut.

“Båda dom här fallen har det nog varit i bilen på väg tillbaka redan, för jag har inga problem att uttrycka vad jag känner eller tycker eller så ...utan jag säger vad jag känner eller tycker och jag mår bättre av det också ...i bilen tillbaka hit ...med min kollega pratar jag då ...och sen ringde jag min sambo och grät faktiskt ...”

Den emotionella belastningen ter sig olika för individerna där beskrivningar som tömd på energi, huvudvärk, empatiutmattning, frustration, sorg och andra känslor som urlakning och baksmälla är återkommande. En av deltagarna beskriver hur hen efter arbetspassen ibland sitter i omklädningsrummet under en halvtimme och tittar ut i tomma luften. Inte sällan kommer eller fortsätter reaktionen när de kommer hem. Deltagarna beskriver hur fokus alltid ligger på att lösa sin arbetssituation, vilket inte sällan resulterar i att eventuellt undanträngd anspänning och stress visar sig i ett senare skede. Det är först då de blir medvetna om hur mycket energi som försvunnit.

“När jag vaknar på morgonen så vad fan hände, vad vad det som hände igår liksom ...kroppen känns nästan som det är en överklighetskänsla, eller det har vart en överklighetskänsla för mig. Det har vart, dom händelserna jag pratat om har vart ganska brutala mord liksom, jag har stått med handen in i nåns hals ...hände detta igår eller liksom ...kroppen har varit så fruktansvärt stressad där och då så den har inte ...eller adrenalinfylld, så det blir som det bara urlakas på något sätt ...jag känner mig bakfull några gånger liksom, konstig i hela kroppen ...”

Händelser som påverkar dem starkt visar även på emotionell belastning över lång tid. En deltagare visar under samtalet tecken på ett känslomässigt sår som inte läkt, *“Det här är fortfarande väldigt jobbigt för mig att prata om...så fort jag tänker på det blir jag ledsen ...”*. Trots att deltagaren beskrev hur hen tagits ur tjänst med olika stödåtgärder som följd kan onekligen en enstaka händelse sätta djupa emotionella spår. En annan deltagare berättade om ett försvinnande som slutade tragiskt:

“...det är något jag tar med mig och påverkar mig i alla försvinnanden vi har ...det här är nått jag bär med mig ...det här tycker jag är jobbigt ...när vi hade ett annat försvinnande ...det var ju rätt nyligen det nya försvinnandet och då hittade vi ju inte henne först och det kände jag på en gång att det här stressar mig ...det kommer på grund av den här händelsen.”

Detta citat skildrar hur igenkänningsfaktorer bidrar till att skapa stress inför framtida, liknande situationer. Ur berättelserna framgår det att specifika händelser kan ge upphov till emotionell belastning både på kort och lång sikt.

Individuell bearbetning

Yrkesrelationer och socialt nätverk. Kollegan som har varit med och delat händelseförloppet beskrivs genomgående som den viktigaste personen när det gäller att bearbeta emotionellt krävande upplevelser. Det är hos dem den första bearbetningen sker, oavsett situationens innehåll eller omfång. Därefter fyller den egna gruppen med dess kollegor och chef/befäl en avgörande roll i hanteringen av det inträffade. I gruppen är det viktigt att poliserna har gemensamma erfarenheter, delat ett par händelser och åkt på uppdrag tillsammans, då det skapas en familjär känsla med innehåll av trygghet och tillit. Ett väl fungerande arbetslag beskriver deltagarna som grunden för att skapa en miljö där de vill och tillåts hantera negativa upplevelser som är emotionellt krävande. Kollegan och den egna gruppen beskrivs som den enklaste och mest naturliga väg till stöd under och efter arbetspasset, vilket enligt deltagarna understryker vikten av trygghet och öppenhet i gruppen. Deltagare som jobbat i samma grupp eller turlag och känner varandra väl beskriver även att "*en skön tystnad*" i bilen hjälper. Om kollegor känner varandras historia och erfarenheter är det inte alltid det behövs sägas så mycket. Det uppstår en förståelse och deltagarna beskriver att den tystnaden är skön och trygg att få vara i, de vet att de finns där för varandra och det behöver inte alltid kläs i ord. Dock framställs även den personliga kemin kollegor emellan som viktig och om den stämmer spelar det inte alltid så stor roll hur länge man arbetat ihop. Huvudsaken är att det finns en tillåtande och öppen stämning att kunna prata tillsammans.

Enligt deltagarna har de också ett egenansvar som bottnar i att vara öppna och dela med sig för att möjliggöra ett utbyte. Samspelet i bilen eller på gatan kan se olika ut, ibland är det präglad av allvar och ibland humor där specifikt humor förklaras som en viktig funktion när det gäller att hantera upplevelser och känslor. Deltagarna beskriver att det uppstår en jargong i gruppen eller kollegor emellan som hjälper dem hantera negativa känslor genom att skapa en lättsamhet i upplevelserna, "*...det yttrar sig som jag har märkt genom åren genom skämt ...man skämtar om det ...kanske inte om det varit nått större, men det blir mycket att man tar ut det som skämt, som kanske blir lite absurt ibland ...*". Den humor som finns kollegor emellan kan enligt deltagarna säkert upplevas som lite morbida och opassande för utomstående, som familj och vänner. För att förstå innehållet och språket i humorn krävs enligt deltagarna deras erfarenheter och upplevelser, vilket innebär att den specifika jargongen oftast bara används inom polisen. Samtliga deltagare har dock upplevt att vara på arbetsskift med någon de inte känner eller har förtroende för. Då uteblir denna första hantering av händelsen. Om tid och möjlighet finns berättar deltagarna att de i så fall oftast delar sina känslor med en annan kollega senare, med någon där ett ömsesidigt förtroende finns. Utöver arbetskollegorna beskrivs den egna familjen och vänner fylla olika funktioner och innebörd avseende stöd och bearbetning. De deltagare som har en partner som också arbetar som polis ställer sig positiva till att dela erfarenheter och upplevelser hemma. Även vänner och familjemedlemmar som har ett liknande yrke, exempelvis som sjuksköterska eller inom räddningstjänsten, där man möter tragiska händelser och livsöden. Dessa yrkesgrupper

kan relatera till deltagarnas verklighet vilket skapar förutsättningar till förståelse och givande samtal. Mot bakgrund av detta umgås många även med sina kollegor utanför arbetstid, speciellt de yngre deltagarna som ofta har en annan livssituation som inte inkluderar familj och andra förpliktelser.

”...men som sagt ibland kanske det är nån händelse under dagen som varit rolig eller jobbig som jag pratar om ...det är skönt att vi har samma yrke, behöver inte gå in och berätta detaljerat ...han vet ju vad det innebär vad man varit med på.”

Det finns fördelar och nackdelar med att använda sitt sociala nätverk utanför polisen som hanteringsstrategi. Flertalet deltagare uppskattar kontakten med vänner utanför poliskåren. Genom att träffa vänner utanför yrket ges en sund möjlighet att bibehålla en annan verklighetskontakt.

”...här stöter vi på mycke grejer som är ganska så störda egentligen ...och då kan jag tycka det är rätt skönt ibland och kanske gå på en after work med kompis så sitter dom och babblar om nåt som hänt på kontoret och är så här jätteäckligt då va, så känner man bara vilken liten skitgrej ...men det är ändå nyttigt och skönt att lyssna på, det här anser folk vara ett problem, fast det är en piss i havet liksom ...men det är ju skönt att ha kvar den biten ändå, så man inte bara blir så här mörk.”

Att ha ett socialt umgänge utanför poliskåren beskrivs som både skönt och frustrerande i termer av hantering av stress. Frustration kan uppstå i att umgänget utanför polisen inte har en förståelse för yrket, med en uppsjö av frågor om hur det är att vara polis och vad man får göra och inte göra. Vänner eller bekanta som inte kan se dem som de personer de är, utan bara synonymt med yrket, upplevs ta energi och väljs ofta aktivt bort i deras umgängeskrets. Deltagarna beskriver vidare en frustration att personer utanför polisen lägger för mycket tid och fokus på oväsentligheter och små problem. Samtidigt inser flertalet vikten av att kontakten med verkligheten utanför yrket är befriande och bidrar med avkoppling. Att lyssna på alldagliga problem och lättsamma historier ger dem en bibehållen kontakt med verkligheten utanför polisrollen.

Yrkesroll som rustning. Deltagarna beskriver att de i sin uniform ikläder sig en slags roll för att skydda sig mot de emotionella påfrestningar de möter i sitt yrke. Rollen ses som en mental rustning där de distanserar sig mot allt mänskligt lidande och den hotbild de dagligen får uppleva, vilket skapar ett skydd som inte dränerar dem på energi och skapar negativ stress. När arbetspasset avslutas tar poliserna av sig uniformen men ofta även de negativa upplevelser som är kopplade till yrket, vilket står i kontrast till emotionella påfrestningar i privatlivet som berör på ett djupare plan, *”...jobbet är en roll mitt yrke ...mycket lättare att bara stänga av ...det andra är ju något jag bryr mej om genuint ...”*. Även om uniformen framstår som ett effektivt skydd som möjliggör att de på plats kan sköta sitt jobb professionellt så framkommer det frekvent i berättelserna att vissa händelser *”kryper innanför skinnet”*.

“...där och då tar man ju på sig en roll ändå, man skyddas ju av sin uniform som tur är ...men man försöker va så korrekt och medmänsklig som möjligt

*...det är ju först efteråt som allting kommer, så är det för mig i alla fall
...man trycker undan det där och då ...”*

Medvetenheten att särskilja yrke- och privatliv beskrivs av de deltagare med längre erfarenhet komma i takt med antal tjänsteår, ”*Då var man mer polis, jag är polis, inte mitt jag eller min identitet, men mer en identitet när man började, sedan försvinner det längs med vägen, man får familj och andra värderingar, andra prioriteringar*”. De yngre poliserna beskriver ett mer uttalat behov av att visa medmänsklighet där de verkar ge mer av sig själva, samtidigt som de äldre kollegorna tydligare har skapat en yrkesidentitet där rollen som polis i mindre utsträckning påverkar deras privata sfär.

“...det kommer med ålder och erfarenhet ...antal händelser ...visst jag kan känna för den här människan men jag kan ju inte känna för 15 stycken ... då skulle jag ju gå hem och gråta efter varje pass ...så kan jag ju inte ha det själv ...för min del hänger det mycket i kläderna, när jag byter om så hänger jag av mej det ...”

I takt med ökad erfarenhet har resultatet i tidigare del visat på en ökad cynism som enligt deltagarna troligen är en konsekvens av allt negativt de möter plus en ständig konfrontation med människor som ljuger och hotar. Samtidigt går det att se hur deltagarna med många år i tjänst troligen omedvetet använder cynismen som en form av skydd mot besvikelser och emotionella påfrestningar.

“Om jag hade haft en sån empati som jag kanske egentligen borde ha för alla som jag träffar, alla skadade eller vad det nu kan vara, då hade jag nog haft helt omöjligt att göra det här yrket. Så som jag kunde känna för hemlösa människor innan, eller vad det nu kunde vara, så tror jag att jag hade gått under, inte kunnat jobba vidare. Det gäller även skadade och sånt där också, det är klart att jag känner med dom men jag tillåter mig inte att känna på samma sätt, utan är mer ...försöker vara kall liksom, eller för mig är det en slags försvarsmekanism nästan.”

Uniformen som mental rustning framträder som en särskilt effektiv strategi i områden med hög kriminalitet mycket tack vare att det är lättare att vara anonym i ett distrikt med många poliser. Deltagare beskriver att poliser på mindre orter ofta är mer utsatta på grund av att de är kända till namn och ofta bor inom arbetsområdet. Trots en medvetenhet om ett samhälle med fler vapen och allt grövre våld så beskriver några deltagare att exempelvis glåpord och direkt hot mer som en sorts utspel mot deras roll som polis.

”...min strategi är att aldrig ta det på allvar ...kanske låter lite klyschigt men ställ dig i kö... fram till den dagen den händer...och det är ju fastlagt att våld och hot mot polis ökar och har ökat...”

Uniformen som rustning får dessutom en allt större fysisk innebörd i form av ny teknik med exempelvis kroppskameror, funktionsdugliga mobiler och elpistoler som är under utprovning. Sammantaget ger denna utrustning ett extra skydd som deltagarna beskriver som ett steg i rätt riktning för att öka tryggheten.

Eget välmående och positiva upplevelser. Medvetenheten om hur det egna välmåendet påverkar prestationen på arbetet är stor hos poliserna, där de understryker

betydelsen av såväl det fysiska som det psykiska välbefinnandet som en viktig hanteringsstrategi. Genom att ta ansvar för sin hälsa med fullgod sömn, träning och bra kost plus att verka för goda relationer, såväl privat som i arbetet, är målet att få goda förutsättningar för att bättre hantera emotionella, oväntade och stressande händelser. Enligt deltagarna är det en viktig grund, både för att vara en trygg kollega och god medmänniska. För att nå ett ökat välmående beskriver deltagarna en förmåga att se positiva upplevelser som en bärande kraft. Samtliga beskriver att deras yrke är givande och spännande ur ett flertal aspekter. Frekvent återkommer betydelsen av kollegor och en god laganda. Sammantaget är detta kärnan i arbetsglädjen som bidrar till att dessa deltagare fortfarande är kvar i yrket. Genom att se betydelsen av att ingå i ett arbetslag som trivs och fungerar tillsammans står de bättre rustade för att klara emotionella prövningar i ett samhälle som utmanar. En av fokusgrupperna beskrev att det är viktigt att ge varandra uppskattning och beröm i vardagen, *"Vi är duktiga på att påminna, fan vad vi har det bra ändå. Klart vi är trötta men vi har det kul"*. Flera av deltagarna beskrev också alla goda situationer som upplevs i mötet med människor. Uppskattning och positiva kommentarer från människor de möter är en stark bidragande faktor att en krävande situation kan vändas till något positivt.

"Även om det är väldigt tragiska händelser, det här blev ju jättebra möte med anhöriga eller vad det är, även om det är en jättetuff grej så kan det fortfarande kännas väldigt, väldigt bra ...vi kunde inte gjort så mycket annorlunda eller bättre."

"Jag kan fortfarande tänka tillbaka på när jag precis var helt ny och min kollega var lika ny, jag hade jobbat 10 dagar efter examen, och fick åka på en familj som blivit knivhotad och alla var helt tokiga, och sonen kom till mig för att ge mig en kram när jag skulle gå. Han kan varit tio kanske. Vi löste det ändå ..."

De gånger deltagarna verkligen lyckas hjälpa, se skillnad och få en fin kontakt beskrivs som viktigt för välmåendet. Att göra skillnad och hjälpa människor skapar motivation och fungerar som hantering för upplevelser av negativ karaktär. Deltagarna ger exempel på möten de haft med människor som visat dem tacksamhet. Ett positivt samspel med händelser som slutat väl, eller en känsla av en värdefull insats, skapar minnen med bekräftande innehåll som deltagarna beskriver fylla en viktig funktion i deras arbete.

Organisatoriska stödåtgärder

Otydlighet och skillnad mellan distrikt. Det framkommer tydligt att det finns skillnader mellan såväl polisstationer som arbetslag gällande organisatoriska stödåtgärder och tillvägagångssätt för hantering av krissituationer.

"Allt det här med avlastning, om man läser, jag finner ingenting hur det ska vara uppstyrt. Jag vet ju själv när man ska hantera saker och ting att det är ...rätt dåligt uppstyrt sen ska jag inte säga att organisationen motarbetar oss men det finns inget färdigt paket."

Genom deltagarnas berättelser skildras att det från arbetsgivarens sida inte finns tydlig information eller arbetsbeskrivning om var eller vem de kan vända sig till för

stödhantering. Ovanstående citat är från en deltagare som också tjänstgör som chef emellanåt och hen beskriver att det finns många bra nyckelpersoner på just dennes avdelning som hjälper till och löser problemet. Men generellt anser flera deltagare att det tar både tid och är svårt att hitta information som vägleder de anställda. Framförallt visar berättelserna att de är dåligt upplysta om vilka stödåtgärder som finns. Deltagarna har delade meningar om hur och vilken väg de ska gå för att hamna rätt när de upplever att mer stöd behövs. Många deltagare är dock trygga med vetskapen att det i första hand är till sin närmsta chef man ska vända sig om det är något de vill dryfta. Däremot känner inte samtliga deltagare till detta och upplever informationen som otydligt. Tilläggas ska att inte alla deltagare varit i en situation där behovet uppstått, utan de har hitintills fått det stöd de ansett sig behöva via sina kollegor, och tror/hoppas att de får den informationen när det behövs. Flertalet deltagare menar att det exempelvis inte finns någon tydlig information gällande stödåtgärder på deras intranät, vilket de anser vore bra vid behov av krishantering och andra situationer där hjälp behövs. Deltagarna diskuterar vid flera tillfällen om relationen till chefen, att det är vägen att gå för att kunna be om ytterligare hjälp. Här anses som tidigare har nämnts ett behov av att ha en trygg och öppen relation, med en tillåtande stämning för att ta upp problem. Bland deltagarna finns de som beskriver en situation där relationen till närmsta chef inte varit av sådan karaktär att det var möjligt att be om hjälp.

“Jag har en kollega på ett annat ställe som inte alls trivdes med sin chef och laget...så det gick så långt att hon ville byta, det har blivit en jättestor skillnad på hennes mående på jobbet, och utanför jobbet, för trivs man inte jobbet så drar det massa extra energi ...”

Några deltagare förklarar att det kanske är en situation och upplevelse som medför att de inte vill eller kan ventilera med sina kollegor. Denna kombination beskrivs kunna ge upphov till psykisk ohälsa och/eller känslor som skapar misstrivsel. De deltagare som har varit i en sådan situation har bytt tjänst eller arbetsplats och därigenom märkt en klar förbättring med ett ökat välmående. Berättelserna beskriver på flera områden innebörden av trivsel i gruppen, övriga kollegor och med sina chefer. Flertalet deltagare skildrar dock att de har ett förtroende för sin chef och att samspelet fungerar bra.

“...jag känner att jag vilken dag som helst kan gå upp till min närmsta chef eller chefen över den ...och lägga fram mitt problem ...och att jag får hjälp med det och att det tas på allvar ...det är min upplevelse ...”

Stödåtgärder är ofta händelsestyrda. Deltagarna beskriver de möjligheter för samtal och debriefing som erbjuds genom arbetet. Samtal mellan kollegorna är kärnan i deltagarnas bearbetning men därutöver framkommer det olika stödåtgärder beroende på station och grupp. Några av fokusgrupperna beskriver att de har startsamtal innan arbetspasset på fältet påbörjas, vilka ses fungera som en nyttig och konkret rutin som ger dem möjlighet att dela dagsform. Exempel på vad som kan tas upp är att, *“jag har ont i ett knä och kan inte springa så fort idag, jag har bråkat med frugan, jag har inte sovit i natt”*, kanske en tidigare händelse som inte delats eller saker som har en mindre betydelse. Det är en positiv start på arbetspasset som deltagarna anser ger utrymme för att dela hur man känner och mår. Även i detta avseende tydliggör deltagarna värdet i att ha en tillåtande miljö som kännetecknas av trygghet och tillit. Huvudsakligen så sker

debriefing endast vid större händelser och enligt ett par deltagare ofta sådana som är uppmärksammade i media och av politiker.

”Vi har ju bara debriefing när det gäller riktigt stora grejer tycker jag ... det kom ju för nåt år sen att alla skulle vara med, det var inte frivilligt ... det var ju bra för då behövde ju inte dom som har behov för det känna att dom är mesar typ ...men sen försvann det lite ...rann ut i sanden lite...det ska till väldigt stora händelser innan det blir en sån stor påtvingad debriefing. Jag hade tyckte att det var bra om man hade lite mer vardagsdebriefing ...inte bara nu ska vi prata om den här händelsen, men att man pratar lite allmänt om det.”

Debriefing arrangeras ibland av arbetsplatsen där ingen har behövt ta eget initiativ. Deltagarna med erfarenhet av sådana tillfällen upplever dem som givande, speciellt med tanke på att samtliga som har varit berörda ofta ingår. Ibland deltar också annan blåljuspersonal eller övriga kollegor på polisen som är indirekt berörda. Dessa tillfällen ger enligt deltagarna en helhetsbild där pusselbitarna faller på plats och möjliggör en känsla av en större förståelse. Vid mindre händelser är anordnas sällan debriefingsamtal. Deltagarna tror att en orsak kan vara svårighet att samordna berörd personal med tanke på olika skiftgång och att de på samma lag ofta återkommer till stationen vid olika tidpunkter. Det uttrycks ändå ett behov av att det skulle vara nyttigt att efter arbetspasset få möjlighet att gå igenom aktuella händelser och upplevelser med sin grupp, *“...mer bara rensa luften lite oftare, behöver inte vara så stora saker som hänt, mer dom här vardagslarmen...”*. Utöver debriefing har ett par deltagare via sin chef fått vägledning till så kallade avlastningssamtal där en psykolog eller samtalsterapeut funnits som stöd. Möjligheten till olika former av stödsamtal anser flertalet deltagarna är en bra åtgärd för att få hjälp i olika frågor, både av privat och yrkesmässig karaktär. Några har goda erfarenheter av samtal där en kollega eller någon med poliserfarenhet ansvarat för samtalet, vilket för dem har inneburit en viktig polisiär förståelse. Psykologer och samtalsterapeuter, utan denna förståelse, beskrivs av ett par deltagare som ett hinder i samtalets innehåll och värde. Deltagarna förklarar att en kontakt med företagshälsovården, Avonova, för att få hjälp med en psykolog eller annan form av avlastningssamtal måste gå via HR-avdelningen och/eller chefen. Utöver dessa stödåtgärder finns ingen kännedom om alternativa vägar till professionell hjälp. En deltagare säger sig dock tro att det finns, eller fanns, en möjlighet att vända sig till en präst, utan att behöva involvera någon annan utomstående.

Utbildning och teambuilding. På nationell nivå anordnas utbildningsdagar med olika teman två gånger per år under namnet Polkon. Dessa upplevs av flera deltagare som intressanta och nyttiga då de utbildas i olika aktuella teman. Andra deltagare anser att utbildningsdagarna är välbehövliga men att de är dåligt uppstyrda och har en stor utvecklingspotential.

“...då kan man få skjuta upp så du får hålla din kompetens på skyttet och så är det någon form av utbildning, typ sist var det psykisk ohälsa. Jag tycker dom är skitbra, jag tycker det är jättebra, just att man får träffa andra för det är från hela länet och andra län ...det är viktiga saker som lyfts där.”

Samtliga fokusgrupper är stationerade i olika polisdistrikt och genom berättelserna framgår att varje polisstation har unika egenskaper med att skapa sina egna rutiner och arbetssätt. Hos deltagare med längre erfarenhet framkommer det att rutinerna för olika former av stödsamtal och teambuilding har förändrats med tiden. Under de perioder som de olika åtgärderna funnits på arbetsplatsen beskriver deltagarna det som positivt och de uttrycker en vilja att få tid avsatt, helst efter ett fastlagt schema, för aktiviteter som främjar arbetslaget och det egna välmåendet. Det görs vissa insatser med att implementera rutiner för regelbundna stödsamtal och/eller så kallade teamträffar. Ur berättelserna beskrivs dock att initiativen är få från arbetsgivaren och att de försök som görs ofta faller mellan stolarna på grund av bristande intresse att etablera rutiner. Deltagarna tror behovet är stort för den enskilda individen i dess utveckling och välmående.

”Vi försöker ju få till det men det hackar, det är försökt och håller i ett tag ...sen slutar det och försökt igen ...och hållit igång ett tag ...men det dör ut ...drar igång igen ...men får inte in rutinen helt tycker jag.”

Det är en grupp med unga poliser på en mindre station som berättar om ett relativt nystartat initiativ där de har så kallade betingkvällar en gång i veckan. Det är ett nytt upplägg på deras station som de upplever väldigt lärorik och nyttig för lagandan. Här diskuteras olika teman och de spelar rollspel som är förberedande inför olika händelser, vilket stärker lagandan och relationen till sin chef. Utrymme ges också för att diskutera upplevda händelser som både varit positiva och negativa.

“...vi har precis infört det här med utbildningskvällar i xxx där man jobbar, man är fri och behöver inte åka på larm, utan man umgås med sin grupp och sin chef och där får vi möjlighet att prata, själva lägga upp vad vi ska göra under kvällen. Det är ett slutet forum och det är en hel kväll, många timmar. Det är ganska nytt och det upplever jag verkligen är ett steg i rätt riktning, att man lär känna sin chef bättre, få en bättre relation där, och det är ett väldigt lugnt och harmoniskt klimat. Och där hade jag känt mig bekväm att lyfta grejer, i fall det hade varit så.”

Deltagare från övriga stationer har inga liknande aktiviteter, förutom att det ibland finns avsatt tid för fysträning. Denna tid är värdefull, både socialt och för den fysiska hälsan, men ger inte samma utrymme för att utvecklas som arbetslag och i den faktiska yrkesutövningen.

Diskussion

Syftet med vår studie var att skapa en djupare förståelse hos poliser i yttre tjänst gällande deras egna erfarenheter och upplevelser av situationer som är emotionellt krävande, samt hur de hanterar dessa. Resultatet visar att vilka händelser som påverkar deltagarna i tjänsten är högst individuellt och att den största bearbetningen av emotionellt krävande upplevelser sker med sin kollega och den egna gruppen. Det råder en delad uppfattning kring hur den egna organisationen hjälper dem med hantering av emotionellt påfrestande situationer. Berättelserna visar att det ser olika ut från station till station och information som beskriver hur den enskilda polisen ska gå tillväga framstår

som bristfällig. Diskussionen framställs nedan enligt samma struktur som resultatdelen med följande huvudteman: Emotionella uttryck och reaktioner, individuell bearbetning samt organisatoriska stödåtgärder.

Samtliga deltagare har återgett tydliga minnen av händelser som påverkat dem traumatiskt med emotionella eller psykiskt stressande följdverkningar, oavsett om dessa återberättade händelser skett nyligen eller längre bort i tid. Krävande händelser visar sig genom deltagarnas berättelser ofta lämna bestående minnen och känslor. Deltagarna kan återge platser, detaljer i miljöer, reaktioner, dofter och minnesbilder. Igenkänningsfaktorn är enligt vårt resultat en viktig del till att deltagarna upplever situationer eller händelser som emotionellt påfrestande. Det deltagarna minns som mest emotionellt påfrestande eller psykiskt stressande kännetecknas av situationer där de kan känna igen sig i offret, de anhöriga eller andra omständigheter kring händelsen. Denna igenkänningsfaktor är en del av att känna empati (Håkansson & Montgomery, 2002). Detta går också i likhet med tidigare forskning som visar att empati består av fyra beståndsdelar; 1) att det finns en förståelse för offrets situation och känslor 2) att offret själv känner en eller fler känslor 3) att via egna erfarenheter kan känna igen sig i offrets situation; att det finns en upplevd likhet personerna emellan 4) att det finns en omsorg från den som hyser empati med offret och omsorg kring dennes välmående (Håkansson & Montgomery, 2002). Det krävs dock inte att en identisk liknande situation ska finnas till grund, utan mer att det tidigare funnits en liknande situation. Detta leder till en gemensam grund där det lättare uppstår en förståelse för offret (Håkansson & Montgomery, 2003). Detta är i samstämmighet med våra fynd som visar att varje polis upplever situationer olika eftersom de bär på individuella erfarenheter och livsomständigheter, vilket är en kunskap av betydelse då det leder till olika behov av bearbetning för olika händelser hos poliser.

Det är viktigt för polisens välmående att även de till synes små händelserna ges utrymme för hantering och stöd om så behövs hos den enskilde polisen. Genom deltagarnas berättelser framstår en brist hos organisationen i att hantera och ge stöd för denna typ av mindre händelser. Enligt vår mening beror det antingen på okunskap eller ett medvetet val hur resurser ska prioriteras. Forskning har visat att polisycket verkar leda till en ökad risk för psykologiska problem som symptom på stress och posttraumatiska sjukdomar (Bacteman-Erlanson m.fl., 2011). Om ingen bearbetning eller hantering sker kan det osökt leda till posttraumatiska stresssymptom och ohälsa. Dock visar forskning att med rätt hanteringsstrategier och kunskap om ämnet kan risken för utbrändhet i yrket minska (Anshel, 2000). Bearbetning och hantering av traumatiska händelser bör därför vara av central betydelse hos poliser.

Konsekvenser av traumatiska upplevelser som visat sig hos deltagarna i vår studie är både medvetna och omedvetna. Sömnproblem, nedstämdhet och social isolering är exempel på medvetna konsekvenser hos deltagarna. Cynism och ett ökat säkerhetstänkande ligger lite mer dolt hos deltagarna. Att ta med sig jobbet hem och erfarenheterna av både traumatiska och våldsamma händelser påverkar poliserna i stor utsträckning. Flera av deltagarna beskriver att yrket ofrånkomligt förändrar dem som människor där de från att ha haft en tilltro till människan får en allt hårdare och kallare syn, både på mänskligheten och samhället som helhet. I takt med att antal år i yrket framträder enligt denna studie ett tydligt mönster av ökad cynism gentemot det samhälle polisen interagerar med dagligen. Forskning visar att negativ psykologisk stress kan skapa attityder såsom cynism och misstänksamhet, vilket i sin tur riskerar att leda till försämrade arbetsförmåga och ohälsa (Lumb & Breazeale, 2003). Mot denna bakgrund

anser vi att det är av största vikt att ta den cynism som deltagarna beskriver på allvar då det är i samhällets intresse att polisen har ett empatiskt förhållningssätt till människorna de möter. Deltagarna understryker dock att de är korrekta i sin tjänsteutövning men beskriver egna känslor som kylighet och emotionell distansering.

Med tanke på den verklighet polisen möter bör enligt vår uppfattning faktorer som utbildning, träning, återhämtning och samtalshjälp vara centrala för att upprätthålla en känslomässig balans. Är dessa bristfälliga framstår cynism som en naturlig konsekvens där den fungerar som ett mentalt skydd mot de emotionella påfrestningar de möter i sitt yrke. Påfrestningar som inte enbart består i en ständig konfrontation av de kriminella utan även, som deltagarna i studien beskriver, en känsla av maktlöshet och frustration med ett samhälle som brister och sviker. Upplevelsen av att det egna arbetet inte ger synbara och långsiktiga resultat riskerar att urholka polisernas motivation där de ser sin samhällsbärande funktion som underminerad. Deltagarnas känsla av maktlöshet ligger i linje med doktorsavhandlingen utförd av Granér (2004) där poliser beskriver att de frångått sina handlingsresurser med bristande motivation som resultat. Konsekvensen medför att de inte kan utföra ett seriöst polisarbete vilket i sin tur ger negativa följder för samhället. Med bristande motivation riskerar allt fler poliser att se sitt yrke som en försörjningskälla, och inte som tidigare med en känsla att yrket mer präglades som ett kall med en mission att fylla en central samhällsfunktion (Granér, 2004).

Arbetet som polis visar sig genom deltagarnas berättelser även påverka deras privatliv. Genom sitt yrke skaffar de allt större kunskap och erfarenheter om samhällets baksida. I samband med att deras yrkesidentitet med tiden blir starkare så växer även medvetenheten om de faror och hot som finns närvarande. Från att ha haft en mer allmängiltig syn på samhället i början av sin karriär präglas den alltmer av den verklighet de möter i sitt yrke. Omedvetet suddas gränsen mellan arbets- och privatliv ut där deltagarnas berättelser visar att polisrollen inte går att koppla bort. Tankar och beteende från yrket skapar en slags situationsmedvetenhet som medför att de exempelvis skapar planer för att skydda sig själva och sina närmaste. Oavsett om de ska åka spårvagn, besöka Liseberg eller bestämma sig för vilket rum i bostaden som är säkrast för barnen så finns ett säkerhetstänk närvarande. Deltagarna upplevs först inte vara medvetna om hur yrket präglar deras privatliv men när de möts av frågan uppstår en insikt i hur yrket har påverkat dem. En av deltagarna ser inte detta som ett problem utan som en anpassning till verkligheten, samtidigt som flera uttrycker förvåning och irritation över det faktum att yrket påverkar dem privat. Även om ett ökat säkerhetstänk har en god grund, mot bakgrund av en ökad hotbild mot polisen, så finns enligt vår mening en påtaglig risk att den omedvetna stressen tilltar vilket riskerar att leda till ohälsa och negativ inverkan i privatlivet. Här ser vi ett behov av en ökad kunskap och bearbetning gällande de långtgående konsekvenser som riskerar att drabba den enskilde.

I likhet med tidigare forskning har även vår studie visat att den viktigaste hanteringsstrategin består i att prata med de som delat den faktiska händelsen (Karlsson & Christiansson, 2003). Det kollegiala stödet har lyfts som den viktigaste hanteringsstrategin i de fokusgrupper som genomförts. Förutom att prata med kollegan som de delat upplevelsen med så beskriver de att samtal med kollegor i den egna gruppen har stor betydelse. Tillit och trygghet betraktar de genomgående som en grundförutsättning för att goda och givande samtal ska uppstå. Dock har en majoritet av deltagarna erfarenhet från situationer där det kollegiala stödet inte har fungerat. Brist på trygghet och tillit där de vet att det inte fyller någon mening att prata med den aktuella

kollegan, kanske på grund av att man inte lärt känna varandra, saknat personkemi eller tidsbrist i arbetet beskrivs som orsaker till ett uteblivet kollegialt samtal. Samtliga fokusgrupper har varit samstämmiga i att det kollegiala stödets vikt, i kombination med ett gott arbetsklimat, är avgörande för att de även i svåra situationer orkar hålla ut i yrket. Men deltagarna beskriver att det även ligger ett stort egenansvar på den enskilda individen att visa tillit, våga berätta och visa känslor för att den kollegiala bearbetningen ska vara effektiv. Just det kollegiala stödet och polisens egen attityd till att prata om känslor i jobbet har påvisats i tidigare forskning som förutsättningar till att hantera traumatiska situationer, förebygga ohälsa samt motarbeta PTSD (Stephens & Long, 1999). En studie genomförd på poliser i Nederländerna visar att poliser som är mer introverta och har svårare att prata om uppkomna händelser också visar på fler tecken på stressymptom efteråt (Carlier, Lamberts & Gerson, 1997). För att uppnå denna tillit och trygghet, som berättelserna i vår studie ofta berör, ger deltagarna exempel på att gruppen måste vara sammansvetsad där gemensamma erfarenheter skapar goda förutsättningar. Denna stabila grund tar tid att bygga och försvåras exempelvis av förändringar i gruppens sammansättning och de flertal omorganisationer som skett inom myndigheten. För att skapa den tillit och trygghet som deltagarna beskriver som en nyckelfunktion, bör målet vara att bilda arbetslag som får tid att lära känna varandra där de kan skapa gemensamma erfarenheter och upplevelser.

Organisationen bär ett övergripande ansvar för att skapa förutsättningar för trygga och fungerande grupper. Carlier, Lamberts & Gerson (1997) visar vidare att otillräckligt med stöd från organisationen ger upphov till stressymptom efter en traumatisk händelse hos poliser. I dagsläget finns enligt vår studie, samt tidigare undersökningar inom polisen, en brist i arbetet med tydliga och konkreta riktlinjer för att både förebygga och hantera dessa upplevelser hos den individuella polisen (Polisförbundet, 2017). Organisationen som helhet bär ett stort ansvar för ett hållbart arbete. Enligt arbetsmiljöverkets föreskrifter (AFS 2015:4) gäller att arbetsgivaren ska vidta åtgärder för att motverka att arbetsuppgifter och arbetssituationer som är starkt psykiskt påfrestande leder till ohälsa hos arbetstagare. Detta inkluderar enligt föreskriften situationer som poliser återkommande ställs inför. Möten med människor i svåra situationer, att utsättas för trauma, tvingas lösa konflikter och ta snabba beslut under press med etiska dilemman är exempel på psykiskt påfrestande situationer enligt föreskriften. Då dessa situationer är att se som en del av polisens dagliga arbete bör tydliga och klara hanteringsstrategier för sådana upplevelser finnas. Enligt deltagarnas berättelser är det i huvudsak de stora händelserna som får organiserad debriefing och stor uppmärksamhet. Mindre händelser lämnas till den enskilde att hantera. Vi anser att organisationen i detta avseende bär ett avgörande ansvar av flera anledningar. Det är inte alltid den enskilde polisen har insikt i stunden att denne behöver stöd och hjälp, vilket medför att organisationen måste ge stöd och vägledning i dessa fall. Det är oetiskt att tillskriva det huvudsakliga ansvaret hos den enskilde polisen att förstå sin situation, vilket dessutom kan få mer långtgående konsekvenser då otillräckligt med tid och resurser för att hantera ett trauma är en organisatorisk riskfaktor (Carlier, Lamberts & Gerson, 1997). Emotionellt krävande upplevelser är något som alltid ingått i polisarbetet, och kommer fortsätta vara en del av deras dagliga arbete. Därför bör det vara av stort intresse med tydliga hanteringsstrategier inom organisationen för att skapa en hållbar och innehållsrik arbetssituation för varje enskild polis.

Sammanfattningsvis har berättelserna i vår studie främst visat att det oftast inte är de stora och uppmärksammade händelserna som genererar störst negativ emotionell

inverkan, utan det är ofta de till synes mindre händelserna. Genom en större kunskap om att den emotionella belastningen är individuell och ofta uppstår i det vardagliga arbetet kan anpassade stödåtgärder öka det psykiska välmåendet. Myndigheten behöver bli tydligare i sin information om vilka stödåtgärder som finns och även erbjuda fler alternativ. Med tanke på att chefen/befälet och framförallt de närmaste kollegorna i arbetslaget utgör den viktigaste kanalen för att hantera emotionella belastningar blir dessa också avgörande för hur bearbetningen fungerar. Med en närvaro av trygghet och tillit beskriver deltagarna dessa personer som både den bästa och naturligaste vägen till ett bra och läkande samtal. Därför är det centralt att inse vikten av väl fungerande arbetslag som bygger på gemensamma erfarenheter och upplevelser. Och för detta krävs tid, stabilitet och stimulans för medarbetarna; i form av teambuilding, inflytande i det egna arbetet, innehållsrika och kontinuerliga utbildningstillfällen.

Begränsningar och förslag till framtida studier

En begränsning hos studien är vår förförståelse om poliser i yttre tjänsts upplevelse i sitt yrkesliv. Med alla metodval följer också begränsningar. Då fokusgruppsintervjuer var studiens utgångspunkt uppstår naturligtvis frågan hur ärliga eller öppna alla deltagare vågat vara. Moderatoren har också lett samtalet inom förutbestämda områden som studien ämnat undersöka, vilket också kan leda till att teman eller ämnen som inte berörts heller inte tagits upp av deltagarna.

Studien har satt en gräns för antalet deltagare och undersökt ett specifikt geografiskt område. Det som kommer fram i vår studie är deltagarnas egna erfarenheter och upplevelser från just deras arbetsplatser och polisstationer. Som framgår av berättelserna är det mycket som varierar från station till station och så kan givetvis också resultatet kunnat variera om andra stationer eller områden undersökts. Vår studie har inte undersökt vad organisationen i realitet erbjuder utan enbart redogjort för deltagarnas subjektiva erfarenheter av organisatorisk stöd. I studien deltog totalt 26 poliser i yttre tjänst från Göteborg med förorter och ett polisdistrikt från en kranskommun. Det medvetna valet att avgränsa urvalet av antal deltagare och geografiskt område har gjorts mot bakgrund av tidsresurser och medför en begränsning gällande ett representativt urval från hela landet såsom landsbygd och mindre orter. Resultat och dess slutsatser kan enligt vår mening antas skildra de upplevelser och erfarenheter som poliser i yttre tjänst har i riket som helhet. Däremot finns sannolikt särdrag och skillnader i den faktiska arbetsmiljö de verkar, vilket exempelvis kan påverka polisernas känsla av trygghet och kollegialt stöd. På en mindre station finns en begränsad möjlighet till backup vid trängda situationer på fältet och förutsättningarna för att byta arbetslag eller station är sämre. Med ett bredare urval som representerar hela riket kan framtida studier visa på en mer nyanserad bild vad som påverkar den psykologiska stressen och deras hanteringsstrategier. Ytterligare en viktig aspekt som kan snedvrider resultatet är att samtliga deltagare är verksamma i tjänst, vilket betyder en avsaknad av berättelser från exempelvis sjukskrivna och före detta anställda. Sannolikt har en andel av den grupp slutat inom organisationen, bytt tjänst eller är sjukskrivna mot bakgrund av den psykologiska stressen, undermåliga hanteringsstrategier och bristfälligt stöd från kollegor/chefer.

Framtida studier som inkluderar även dessa grupper kan troligen uppvisa resultat som tydliggör behovet av goda hanteringsstrategier och en välstrukturerad organisation

för att minska emotionella påfrestningar och därmed den psykologiska stressen. Vår studie var med tanke på forskarfrågan tvungen att avgränsa djupet i organisationens funktion och betydelse. Mot bakgrund av den långa historik som finns i samband med ett flertal omfattande omorganisationer och givet det faktum att ett flertal deltagare i denna studie uttryckte brister och otydlighet i polismyndighetens struktur, så finns det givna skäl att genomföra studier som enkom har fokus på detta område. Genusperspektivet är ytterligare ett område som kan vara av stort intresse och som inte har belysts i denna studie. Precis som inom all typ av verksamhet bör en större kunskap sökas för att utröna om det föreligger föråldrade könsstereotyper eller om organisationen har en proaktiv hållning som har resulterat i ett jämlikt arbetsklimat mellan män och kvinnor. Resultatet från vår studie ska inte generaliseras till att gälla alla poliser i yttre tjänst i Sverige, utan snarare ses som en vägledning för hur poliser upplever och hanterar den emotionella stress som finns i yrket.

Referenser

- AFS 2015:4. Organisatorisk och social arbetsmiljö föreskrifter.
<https://www.av.se/arbetsmiljoarbete-och-inspektioner/publikationer/foreskrifter/organisatorisk-och-social-arbetsmiljo-afs-20154/>
- Alkus, S., & Padesky, C. (1983). Special problems of police officers: stress-related Issues and interventions. *The Counseling Psychologist*, 11(2), 55-64.
doi.org/10.1177/0011000083112010
- Anshel, M. H. (2000). A conceptual model and implications for coping with stressful events in police work. *Criminal Justice and Behavior*, 27(3), 375-400.
<http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0093854800027003006>
- Arble, E., Daugherty, A. M., & Arnetz, B. B. (2018). Models of first responder coping: Police officers as a unique population. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, 34(5), 612-621.
<https://doi.org/10.1002/smi.2821>
- Backteman-Erlanson S., Jacobsson A., Oster I., & Brulin C. (2011). Caring for traffic accident victims: the stories of nine male police officers. *International Emergency Nursing (2011)* 19, 90-5. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2010.06.001>
- Backteman-Erlanson, S., Padyab, M., & Brulin, C. (2013). Prevalence of burnout and associations with psychosocial work environment, physical strain, and stress of conscience among swedish female and male police personnel. *Police Practice & Research: An International Journal*, 14(6), 491-505.
<http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/15614263.2012.736719>.
- Ballenger JF., Best SR., Metzler TJ., Wasserman DA., Mohr DC., Liberman A., Delucchi, K., Weiss, D.S., Fagan, J.A., Waldrop, A.E., & Marmar CR. (2011). Patterns and predictors of alcohol use in male and female urban police officers. *The American Journal on Addictions*, 20(1), 21-29.
<http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1111/j.1521-0391.2010.00092.x>
- Bell, J., & Waters, S. (2016). *Introduktion till forskningsmetodik*. Lund: Studentlitteratur.

- Biggam, F.H., Power, K.G., & MacDonald, R.R. (1997). Coping with the occupational stressors of police work: a study of Scottish police officers. *Stress & Health*, 13(2), 109-15.
[https://doi.org/10.1002/\(SICI\)1099-1700\(199704\)13:2<109::AID-SMI724>3.0.CO;2-H](https://doi.org/10.1002/(SICI)1099-1700(199704)13:2<109::AID-SMI724>3.0.CO;2-H)
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*, *Qualitative Research in Psychology*, 3:2, 77-101, DOI: 10.1191/1478088706qp063oa
- Brown, J., & Campbell, E.A. (1990). Sources of occupational stress in the police. *Work and Stress*, 4(4), 305-318.
<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/02678379008256993>
- Carlier, I. V. E., Lamberts, R. D., & Gersons, B. P. R. (1997). Risk factors for posttraumatic stress symptomatology in police officers: A prospective analysis. *Journal of Nervous and Mental Disease*, 185(8), 498-506.
<http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1097/00005053-199708000-00004>
- Cedergren T., 2020. Våldet mot polisen ökar - här attackeras poliser med kötttyxa. *Nyheterna TV4*. Sverige. Hämtat 201027 från <https://www.tv4play.se/program/nyheterna/13298543>
- Evans, B. J., Coman, G. J., Stanley, R. O., & Burrows, G. D. (1993). Police officers' coping strategies: An Australian police survey. *Stress Medicine*, 9(4), 237-246.
doi:http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1002/smi.2460090406
- Fejes, A., & Thornberg, R. (2019). *Handbok i kvalitativ analys*. Solna: Författarna och Liber AB.
- Granér, R. (2004). *Patrullerande polisens yrkeskultur*. Socialhögskolan: Lunds Universitet.
- Hagström, P. (2020, september). Hon vill se fler kollegor ute. *Polistidningen*, 4. Hämtat 201026 från <http://polistidningen.se/2020/09/hon-vill-se-fler-kollegor-ute/>
- Håkansson, J., & Montgomery, H. (2002). The role of action in empathy from the perspective of the empathizer and the target. *Current Research in Social Psychology*, 8(4), 50-62. Retrieved from <https://search-proquest-com.ezproxy.ub.gu.se/scholarly-journals/role-action-empathy-perspective-empathizer-target/docview/619990629/se-2?accountid=11162>
- Håkansson, J., & Montgomery, H. (2003). Empathy as an interpersonal phenomenon. *Journal of Social and Personal Relationships*, 20(3), 267-284.
doi:http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1177/0265407503020003001
- Jakobsson, U. (2011). *Forskningens termer & begrepp en ordbok*. Lund: Studentlitteratur.
- Karlsson, I., & Christianson, S. (2003). "The phenomenology of traumatic experiences in police work", *Policing: An International Journal*, Vol. 26(3), pp. 419-438.
<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1108/13639510310489476>
- Kirkcaldy, B., Cooper, C. L., & Ruffalo, P. (1995). Work Stress and Health in a Sample of U.S. Police. *Psychological Reports*, 76(2), 700-702.
<https://doi.org/10.2466/pr0.1995.76.2.700>
- Krueger, A. R., & Casey, M. A. (2015). *Focus Groups A practical guide for applied research*. USA: Sage Publications INC.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.

- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C., & Bryngelsson, I. (2006). Burnout in the working population: Relations to psychosocial work factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51-59.
http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1207/s15327558ijbm1301_7
- Lumb, R. C., & Breazeale, R. (2003). Police officer attitudes and community policing implementation: Developing strategies for durable organizational change. *Policing & Society*, 13(1), 91-106.
<http://dx.doi.org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/10439460290032340>
- Lundquist, H. (2020, november). Politiker driver fram gängen. *Journalisten*, 11, 6-7.
- MSB. (2018). *Vägledning - Hot och våld mot blåljuspersonal*. Karlstad: Myndigheten för samhällsskydd och beredskap. Hämtat 201107 från <https://www.msb.se/sv/publikationer/vagledning--hot-och-vald-mot-blaljuspersonal/>
- Padyab, M., Backetman-Erlanson, S., & Brulin, C. (2016). Burnout, Coping, Stress of Conscience and Psychosocial Work Environment among Patrolling Police Officers. *Journal of Police and Criminal Psychology* 31, 229–237.
<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1007/s11896-015-9189-y>
- Polisen. (2019). *Hot och våld mot anställda kommer aldrig tolereras*. Hämtat 201102 från <https://polisen.se/aktuellt/nyheter/2019/oktober/hot-och-vald-mot-polisanstallda-kommer-aldrig-att-tolereras/>
- Polisen. (2020). *Rehabilitering av medarbetare*. Polisen, internrevisionen. Hämtat 201107 från <https://polisen.se/om-polisen/organisation/internrevisionen/>
- Polisförbundet (2017). *Polisförbundets rapport hot och våld mot poliser*. Stockholm: Polisförbundet Hämtat 201114 från <https://www.polisforbundet.se/globalassets/publika-dokument/rapporter/hot-och-vald-mot-poliser-polisforbundets-rapport-2017.pdf>
- Polisförbundet. (2019). *När de som ska skyddas attackerats - en rapport om hot och våld mot poliser*. Stockholm: Polisförbundet. Hämtat 251020 från <https://www.polisforbundet.se/globalassets/publika-dokument/rapporter/nar-de-s-om-ska-skydda-attackeras-webb-191017.pdf>
- Smith, A. J. (2015). *Qualitative Psychology a practical guide to research methods*. England: SAGE publications Ltd.
- Stephens, C., & Long, N. (1999). Posttraumatic stress disorder in the new zealand police: The moderating role of social support following traumatic stress. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 12(3), 247-164.
<https://doi-org.ezproxy.ub.gu.se/10.1080/10615809908250477>
- Westin, A., Melin, E., Aschberg, R., Laneby, S., & Nygren, S. (2018, 18 januari). Två anhållna efter attentat mot polishus. *Aftonbladet*. Hämtat 291020 från <https://www.aftonbladet.se/nyheter/a/RxyEAJ/tva-anhallna-efter-sprangattentat-mot-polishus-i-malmo>

Bilaga 1

Fokusgruppintervju som vänder sig till poliser i yttre tjänst

Vi är två studenter på Psykologiska institutionen i Göteborg som under denna avslutande termin ska skriva en kandidatuppsats. Syftet med uppsatsen är att genomföra en studie som ska beskriva de erfarenheter och upplevelser poliser i yttre tjänst har gällande yrkesrelaterad psykologisk stress och deras hantering av denna.

För att kunna erhålla största möjliga inblick och kunskap på detta område så är vårt mål att genomföra fem gruppsamtal, så kallade fokusgrupper, med poliser i yttre tjänst som är verksamma i Göteborg och dess kranskommuner. Gemensamt får deltagarna berätta om sina upplevelser och erfarenheter från sitt yrkesliv med fokus på den psykologiska stressen.

Varje fokusgrupp ska med fördel bestå av minst fem deltagare och därför är det bra att kalla minst en extra individ då det ofta finns risk för sjukdom med mera. Vi ser gärna en så jämn könsfördelning det går att uppnå. Mötet tar cirka 1 ½ timme att genomföra, inklusive inställelse- och intervjutid. Det är frivilligt att delta i studien och deltagarna kan när som helst avbryta sin medverkan. Deltagarnas medverkan är anonym där svaren kommer hanteras konfidentiellt och enbart användas för denna studie.

Vår förhoppning är att studien kan ge en ökad kunskap inom området för att därigenom kunna bidra med ett stöd och en vägledning inom området – både för den enskilda polisen och organisationen i stort.

Om du/ni har möjlighet att bistå oss i arbetet med gruppintervjuer, med fördel i era lokaler, så får vi värdefull hjälp med att genomföra studien. Och som ett litet tack för deltagande tar vi med oss kaffe och nybakad kaka till gruppmötet.

Om mer information önskas så tveka inte att kontakta oss!

Tack på förhand,

Sofie och Magnus

Kontaktuppgifter:

Sofie Grundström

070-412 09 24

sofigrun@me.com

Magnus Sjöqvist

070-534 25 25

magnus@magnumpress.se

Bilaga 2

Intervjuguide fokusgrupper

- Hälsar gruppen välkommen och presenterar oss.
- Presenterar vår studie - vår forskarfråga och dess syfte.
- Berättar att samtalet bandas, att de är anonyma och att materialet behandlas konfidentiellt. Att de kan avbryta deltagandet när som helst utan att de behöver förklara varför.
- Förklarar att samtalet kommer ta ca 60 minuter för att sedan avrunda med uppsummering 15 min och om behov finns så kan ytterligare frågor tas upp. Total tid att förhålla sig till är ca 1,5 timmar.
- Berättar att vi går in med öppet sinne, att vi vill höra om deras tankar, erfarenheter och reflektioner. Samtalet ska vara i diskussionsform där det inte finns några rätt eller fel, viktigast är att samtalet speglar deras egen uppfattning.

Vi startar med en allmän presentation där de får säga sina:

- namn
- när de började arbeta som polis
- vilken befattning de har idag
- hur många år i yttre tjänst
- hur länge de varit kollegor
- ålder

Syftet är att få en mjukstart där de ska börja prata och känna delaktighet.

- 1. Vad är en emotionellt krävande upplevelse för er i arbetet**
- 2. Scenario!**

Föreställ dig en händelse som varit känslomässigt stressande för dig i ditt arbete, ute på fältet. Du behöver inte dela med oss några detaljer om den här upplevelsen. Men som utgångspunkt under resten av samtalet kan du försöka tänka tillbaka på just den här gången. Det blir mer konkret om du har det att relatera till.

Kan du tänka tillbaka på den här händelsen och minnas och prata lite om:

- Vad kände du vid den här händelsen
- Varför tror du att din reaktion blev som den blev
- Blev du förvånad över din egen reaktion - på vilket sätt
- Hur upplevde du att din förmåga räckte till i situationen
- När kom den största känslomässiga reaktionen för dig - direkt i stunden, när ni lämnat platsen eller senare

Fortsättning bilaga 2

- Vilka fysiska och psykiska uttryck visade sig vid/efter händelsen
- Hur hanterade du känslorna/upplevelsen efteråt
- Räckte den hanteringen - eller skulle du med dagens erfarenhet agerat annorlunda

3. Arbetsgruppen:

- Kan ni prata om arbetsgruppens betydelse som stöd vid emotionellt krävande händelser
- Vad kännetecknar en god arbetsgrupp för dig - egenskaper, inställning, agerande
- Hur spelar dina egna egenskaper in för att vara en stödjande och god kollega - på vilket sätt försöker du vara/agera
- För din egen del - hur har detta förändrats över tid
- Vilka svårigheter kan du uppleva i att tillgodose dina kollegors behov

4. Organisation/myndighet:

- Vad är er upplevelse av det organisatoriska stödet
- Känner ni att ni får det stöd på "högre nivå" som behövs för att hantera emotionell belastning
- Finns det en tydlighet kring hur ni ska gå till väga, vart ni ska vända er om behovet av stöd uppstår
- Hur fungerar det med debriefing - ingår det i rutinerna
- Tycker ni att ett organisatoriskt stöd behövs - varför/varför inte

5. Arbetsklimatet:

- Hur upplever ni dagens arbetsklimate ute på fältet
- Hur har det förändrats över tid - vad gäller våld
- Hur upplevs er trygghet - både på jobb och privat
- Upplever ni att den mentala stressen har förändrats - på vilket sätt
- Hur hanterar ni effektivast den emotionella stressen
- Hur upplever ni relationen med allmänhetens förväntningar och era möjligheter att utföra arbetet

6. Styrkor och svagheter idag!

- Vad tycker ni har fungerat bra i händelser som ni upplever som krävande emotionellt
- Vad känner ni har saknats eller önskar att det fanns mer av vid situationer som ger en emotionell belastning