

## **”Den som är medveten är beredd”**

En intervjustudie angående hur en sakkunnig utanför polisorganisationen ser på polisens krishanteringsmetoder och vad som vore viktigt att utbilda om inom polisen beträffande kriser

Jonna Finell

5/2024

## REFERAT

**Jonna Finell:** ”Den som är medveten är beredd”. En intervjustudie angående hur en sakkunnig utanför polisorganisationen ser på polisens krishanteringsmetoder och vad som vore viktigt att utbilda om inom polisen beträffande kriser.

**Lärdomsprovets form:** Undersökande

**Offentlighetsgrad:** Offentligt

**Handledare:** Sabina Jordan & Lotta Wennqvist

**Examen:** Polis (YH)

---

Som grund för denna undersökning ligger problematiken kring att psykisk ohälsa är ett växande problem i Finland och även den vanligaste orsaken till sjukpensionering. Inom polisyret möter man dagligen situationer som kan medföra stress och negativa följder orsakade av stress. Situationer som dessa är omöjliga att undvika och därför behöver polisorganisationen ha välfungerande krishanteringsmetoder.

Syftet med den här undersökningen är att ta reda på ifall det finns alternativa krishanteringsmetoder som kunde användas inom polisen, i stället för eller utöver defusing och debriefing. Undersökningens resultat kan bidra med nyttig information om polisens krishanteringsmetoder, vilket kan främja arbetshälsan inom polisen.

Undersökningen är av kvalitativ karaktär och har genomförts genom att intervjua en sakkunnig utanför polisorganisationen. Materialet har tolkats med hjälp av den hermeneutiska tolkningen och analyserats med hjälp av fenomenografisk analysmetod. Teorin består av förklaringar av relevanta begrepp för undersökningen och en anvisning publicerad av Polisstyrelsen.

Utifrån undersökningens resultat kan man konstatera att det finns behov av defusing och debriefing och att dessa krishanteringsmetoder lämpar sig bäst för poliser. Utöver dessa metoder kunde krissamtal och informella samtal kollegor emellan användas i större utsträckning. Copingmetoder och bemötande av anhöriga i kris är något som vore viktigt att utbilda mer om inom polisen.

---

**Sidantal:** 32+2

**Månad och år då granskningen skett:** Maj 2024

**Nyckelord:** Kris, krishantering, defusing, debriefing, polis, bemötande

## **ABSTRACT**

**Jonna Finell:** "Den som är medveten är beredd". En intervjustudie angående hur en sakkunnig utanför polisorganisationen ser på polisens krishanteringsmetoder och vad som vore viktigt att utbilda om inom polisen beträffande kriser.

**The thesis is a:** Theoretical thesis

**Public degree:** Public

**Supervisor:** Sabina Jordan & Lotta Wennqvist

**Degree:** Polis (YH)

---

The basis for this study lies in the problem that mental health issues are a growing concern in Finland and the most common cause of disability retirement. Within the police profession, people encounter daily situations that can lead to stress and negative consequences caused by stress. These situations are unavoidable, and therefore, the police organization needs to have well-functioning crisis management methods.

The purpose of this study is to determine if there are alternative crisis management methods that could be used within the police force instead of or in addition to defusing and debriefing. The results of the study can provide valuable information regarding the police force's crisis management methods, which can promote occupational health within the police force.

The study is of a qualitative nature and has been conducted by interviewing an expert outside the police organization. The material has been interpreted using hermeneutic interpretation and analyzed using the phenomenographic analysis method. The theory consists of explanations of relevant concepts for the study and a guidance published by the National Police Board of Finland.

Based on the results of the study, it can be concluded that there is a need for defusing and debriefing, and that these crisis management methods are best suited for police officers. In addition to these methods, crisis counseling and informal conversations among colleagues could be used more frequently. Coping methods and how to interact with associates in crisis situations are something that would be important to provide more education on within the police force.

---

**Number of pages:** 32+2

**Month and year when the review took place:** May 2024

**Keywords:** Crisis, crisis management, defusing, debriefing, police, treatment

# INNEHÅLL

1 INLEDNING .....	1
1.1 Syfte och frågeställning .....	2
1.2 Avgränsning .....	2
1.3 Tidigare forskning .....	3
1.3.1 Tidigare lärdomsprov vid Polisyreshögskolan .....	3
1.3.2 Tidigare forskning om hur poliser upplever debriefing .....	5
2 MATERIAL OCH METOD .....	5
2.1 Metodologiska utgångspunkter .....	5
2.1.1 Hermeneutik .....	5
2.1.2 Fenomenografi och fenomenografisk analys .....	6
2.2 Material och materialinsamlingsmetod .....	6
2.3 Kvalitativ bearbetning av material och analysmetod .....	7
2.4 Reliabilitet och validitet .....	9
2.5 Forskningsetiska aspekter .....	9
3 TEORIBAKGRUND .....	10
3.1 Stress och följder orsakade av stress .....	10
3.1.1 Utmattningsyndrom .....	10
3.1.2 Trauma, akut stressreaktion och posttraumatiskt stressyndrom .....	11
3.2 Resiliens och copingstrategier .....	11
3.3 Defusing och debriefing .....	12
3.4 Polisstyrelsens anvisning .....	13
4 RESULTAT OCH ANALYS .....	14
4.1 Presentation av informant .....	14
4.2 Synpunkter på målen med defusing och debriefing .....	14
4.3 Synpunkter på fördelar och nackdelar med defusing och debriefing för poliser .....	17
4.4 Synpunkter på hur väl defusing och debriefing lämpar sig för poliser .....	20
4.5 Alternativa krishanteringsmetoder som kunde användas inom polisen .....	22
4.6 Utbildning för poliser beträffande kriser .....	25
4.7 Sammanfattning av resultat .....	27
5 SLUTDISKUSSION .....	29
REFERENSER .....	31
BILAGA 1 .....	33
BILAGA 2 .....	34

# 1 INLEDNING

Polisen i Finland förväntas ha en god fysisk och psykisk funktionsförmåga. Dessa egenskaper prövas redan under urvalsproven till Polisyrkeshögskolan. Vid de flesta polisinrättningarna i Finland finns ett gym eller motionssal tillgängligt för arbetstagarna så att de genom träning kan upprätthålla den fysiska hälsa som krävs för arbetsuppgifterna. Den psykiska hälsan är minst lika viktig att ta hand om, men det sker inte i en lika konkret form som den fysiska hälsan.

Hälsan har en direkt inverkan på de anställdas välbefinnande och arbetsförmåga (Arbetshälsoinstitutet, 2023). Psykisk ohälsa är ett tabubelagt ämne som ofta upplevs svårt att tala om. Faktum är att psykisk ohälsa är ett stort och växande problem i Finland och även den vanligaste orsaken till sjukpensionering. (Pensionsskyddscentralen, 2020.) Finlands arbetarskyddslag är skapad för att trygga och upprätthålla arbetstagarnas arbetsförmåga samt förebygga och förhindra yrkessjukdomar och andra sådana olägenheter för arbetstagarnas fysiska och mentala hälsa (Arbetarskyddslagen 738/2002). Eftersom det i arbetarskyddslagen nämns att olägenheter för arbetstagarens fysiska och mentala hälsa ska förebyggas är det önskvärt att upprätthålla goda strategier för att bearbeta händelser som kan medföra yrkespåford stress.

Stress förekommer i viss mån på varje arbetsplats, men inom polisyrket möter man dagligen situationer som kan upplevas som utmanande eller påfrestande för den mentala hälsan. Dessa situationer går inte att undvika. Det kan vara allt från att föra dödsbud till att vara först på plats vid en olyckshändelse. Även långdragna förhör eller en stor mängd väntande ärenden inom brottsbekämpningen kan orsaka stress. Stress är bra i små mängder, men långvarig stress kan ge upphov till utmattningssyndrom (Mielenterveystalo, 2024). Hälsöfrämjande arbete på arbetsplatsen är därför viktigt.

Var och en bemästrar motgångar på olika sätt. *Resiliens* är ett begrepp som brukar användas inom bland annat psykologin för att beskriva människans återhämtningsförmåga, det vill säga hur man hanterar kriser och kommer tillbaka från dem (Egidius, 2023). *Defusing* och *debriefing* är två till varandra lika former av krisinsatser som ursprungligen utvecklades för personer inom yrken där man är förberedd på påfrestningar, exempelvis polisyrket. *Defusing* och *debriefing* är gruppsamtal i vilka man efter en allvarlig händelse går igenom vad alla på händelseplatsen har tänkt och upplevt under situationen. Då metoderna introducerades av Jeffrey Mitchell på 1980-talet antog man att denna typ av avlastningssamtal kunde förebygga traumatisk stress samt underlätta människans naturliga återhämtningsprocess. Metoderna har mött en del kritik eftersom de kan anses sakna forskningsstöd och vara resurskrävande. (Westrell, 2023.)

Kritiken mot defusing och debriefing väckte mitt intresse för ämnet, eftersom metoderna används inom polisen för att hjälpa arbetstagarna bearbeta yrkespåford stress efter en allvarlig händelse. Eftersom defusing och debriefing enligt kritiken saknar forskningsstöd vill jag i mitt lärdomsprov ta reda på ifall det finns alternativa metoder som kunde användas. Konsekvenserna som kan medfölja en allvarlig händelse kan vara stora och polisen bör därför konstant sträva efter att ha uppdaterade och högklassiga krishanteringsmetoder. Även mindre händelser kan orsaka stress och obehag. Därför vill jag i mitt lärdomsprov också ta reda på var gränsen för att ordna defusing och debriefing på arbetsplatsen går.

## **1.1 Syfte och frågeställning**

Syftet med den här undersökningen är att ta reda på ifall det finns alternativa krishanteringsmetoder som kunde användas inom polisen, i stället för eller utöver defusing och debriefing. Undersökningens resultat kan bidra till nyttig information angående polisens krishanteringsmetoder som i sin tur kan främja arbetshälsan inom polisen. Undersökningen kan även bidra med information om vad som vore viktigt att ta i beaktan vid planeringen av polisutbildningens läroplan beträffande kriser och krishanteringsmetoder.

Frågeställningar som fungerat som grund för undersökningen:

1. Vilka fördelar och nackdelar finns med defusing och debriefing för poliser?
2. Finns det alternativa krishanteringsmetoder till defusing och debriefing som kunde lämpa sig för poliser?
3. Vad vore viktigt att utbilda om inom polisen beträffande kriser?

## **1.2 Avgränsning**

Studiens ämne kretsar kring krishanteringsmetoder inom polisen. I avgränsningen av studiens informanter har det tagits i beaktande att informanten behöver ha kunskap inom krispsykologi och vara insatt i polisens arbete på ett eller annat sätt. Lärdomsprovet skrivs på svenska och det var önskvärt att hitta en svenskspråkig informant. Undersökningen har krävt specialkunskap inom kriser och krisarbete och av denna orsak har endast en lämplig svenskspråkig person hittats och intervjuats.

Det finns sakkunniga inom polisyirket, men intervjuer med poliser kräver forskningslov. Lärdomsprovet skrivs utan forskningslov.

### **1.3 Tidigare forskning**

I de följande två avsnitten till detta delkapitel presenteras tidigare lärdomsprov vid Polisyrikeshögskolan som tangerar defusing och debriefing och tidigare forskning om hur poliser upplever debriefing. De tidigare lärdomsproven och den tidigare forskningen har hjälpt mig bilda en helhetsuppfattning om ämnet, vilket var önskvärt inför min undersökning, eftersom jag valde att tolka undersökningens material med hjälp av den hermeneutiska tolkningen. Hermeneutiken ser på det som ska forskas ur ett helhetsperspektiv. Hermeneutiken tas upp som en metodologisk utgångspunkt för lärdomsprovet i avsnitt 2.1.1.

#### **1.3.1 Tidigare lärdomsprov vid Polisyrikeshögskolan**

Emma Salomäki (2021) producerade i samband med sitt lärdomsprov *Psykosocialt stöd för yngre konstaplar under arbetspraktiken* en anvisning om psykosocialt stöd för yngre konstaplar som utför sin arbetspraktik vid Polisnärheten i Sydvästra Finland. Salomäkis (2021) mål med anvisningen var att hjälpa yngre konstaplar förebygga och hantera stress samt hantera de psykiskt påfrestande situationer man kan möta i arbetslivet.

Salomäki (2021) ville främja välmående inom polisen och sänka tröskeln att be om diskussionshjälp. En låg tröskel att be om hjälp förebygger olägenheter för den mentala hälsan och gynnar på så vis arbetstagarnas arbetsförmåga. Salomäki (2021) tog upp vikten av att uppmärksamma sina egna känslor och sätt att processa arbetssituationer. Denna typ av självmedvetenhet stöder hanteringen av utmanande situationer, eftersom man förstår varför man reagerar som man gör och vad man kan göra åt det. Kunskap om stresshantering höjer kvaliteten på prestation och arbetssäkerhet eftersom stress kan orsaka att den enskilde polisen fattar fel beslut i en krävande situation.

Outi Harkkila och Stina Hirvonen (2022) har i sitt lärdomsprov *Poliisin kohtaama väkivalta ja purkukeskustelut sen käsittelyssä*<sup>1</sup> tagit reda på hurdana krishanteringsmetoder det används på arbetsplatsen då en polis har upplevt en krissituation på arbetsplatsen som innefattar våld.

Harkkila och Hirvonen (2022) kom genom sin undersökning fram till att behovet för debriefing inom polisen har ökat, eftersom även våldet mot polisen har ökat. Enligt undersökningen skulle det vara bra om poliser som hör till manskapet förstod betydelsen av debriefing samt dess möjliga fördelar. På detta sätt kunde en polis som deltar i debriefing få det mesta ur tillfället. Att debriefing hålls poliser emellan bidrar till känslan av att de andra förstår vad som har hänt.

Ronja Roisko och Matti Rynnänen (2020) har i sitt lärdomsprov *Kriittisten tilanteiden jälkihoito Helsingin Poliisilaitoksella*<sup>2</sup> tagit reda på hur krisinsatsen efter en allvarlig händelse går till vid Helsingfors polisstation. Roisko och Rynnänen (2020) tog reda på vilka anvisningar som står som grund för hur polisen ska agera efter en krissituation och intervjuade sedan två poliser med utbildning i debriefing.

Roisko och Rynnänen (2020) skiljer mellan begreppen *defusing* och *debriefing*. De beskriver defusing som psykisk första hjälp som bör ordnas så snabbt som möjligt efter en chockerande situation. Målet med defusing är att minska reaktionerna som situationen har orsakat, återställa arbetsförmågan och normalisera situationen. Man vill få fram fakta och förhindra feltolkningar om det som har hänt. Vid ett defusingtillfälle kan man se om det finns behov av ytterligare hjälp. Debriefing beskrivs djupare i sju olika faser. De sju faserna är introduktions-, fakta-, tanke-, reaktions-, symptom-, normaliserings- och avslutningsfasen. Syftet med debriefing är att erbjuda arbetstagarna möjligheten att hantera krisen genom att lyfta fram tankar och känslor. Målet är alltså att arbetstagarna ska kunna återhämta sig från krisen med hjälp av debriefingtillfällets sju olika skeden.

Roisko och Rynnänen (2020) skriver att den största skillnaden mellan defusing och debriefing är tidpunkten för tillfället, vad man fäster uppmärksamhet vid, bearbetningsdjup och metod. Defusing används akut efter en händelse för att få fram fakta och debriefing används vid ett senare skede för en mera djupgående bearbetning av händelsen. Med debriefing eftersträvar man återhämtning.

---

<sup>1</sup> Våld som polisen möter och avlastningssamtal i bearbetningen av det (Min översättning, 2023).

<sup>2</sup> Eftervård av kritiska situationer vid Helsingfors Polisnärhet (Min översättning, 2023).

### 1.3.2 Tidigare forskning om hur poliser upplever debriefing

Annelie Berntsson och Erik Svenzén (2006) har i sin studie *Polisers upplevelse kring debriefing – en uppsats hos polismyndigheten i Skåne län* undersökt hur poliser i Skåne län i Sverige upplever debriefing. Två kvinnliga och två manliga poliser intervjuades och av dem var två erfarna poliser, medan de två andra var nyligen utexaminerade poliser. Utifrån studien kunde man konstatera att poliser håller många erfarenheter för sig själva som skulle vara nödvändiga att diskutera eller ventileras om. Poliserna som intervjuades upplevde att de behövde prata om sina känslor trots att en hård attityd kan synas utåt. (Berntsson & Svenzén, 2006.)

Trots att forskarna ansåg att polismyndigheten följde de gällande anvisningarna kring debriefing svarade en informant att hen inte förstod vad hen gjorde på sitt debriefingstillfälle. Beträffande detta ansåg Berntsson och Svenzén att det är polismyndighetens uppgift att se till att de som deltar i debriefing förstår att de kan fungera som stöd för sina kollegor efter en kritisk situation, även om de själva inte är i behov av debriefing. Ett av målen med debriefing är att bringa samman gruppens sammanhållning och stöd som på längre sikt är av stor betydelse. (Berntsson & Svenzén, 2006.)

## 2 MATERIAL OCH METOD

I detta kapitel presenteras undersökningens material och metod och på vilket sätt de har tillämpats.

### 2.1 Metodologiska utgångspunkter

Undersökningen är av kvalitativ karaktär. Kvalitativt inriktad forskning undersöker mjuka data. Detta kan till exempel vara kvalitativa intervjuer och tolkande analyser. En forskningsfråga kan exempelvis vara hur en folkgrupp upplever någonting. Forskaren tolkar uppfattningar genom verbala analysmetoder och beskriver sedan olika fenomen djupare. (Patel & Davidson, 2011, 13–14.)

#### 2.1.1 Hermeneutik

Mycket inom vetenskapen går ut på att tolka och dra slutsatser om olika fenomen. *Hermeneutiken* är en tolkningslära som har sin grund i 1600-talet. Idag anses hermeneutiken vara en vetenskaplig inriktning inom vilken tolkning och förståelse är betydelsefulla. Det är vanligt att tolka språk, men lika så går människors handlingar att tolka. Utöver att tolka så vill man även förstå olika fenomen på ett djupare plan. Man ser på forskningsproblemet ur ett helhetsperspektiv. Hermeneutiken kan komma till

användning till exempel i kvalitativa metoder, så som intervjuer. Efter en intervju vill forskaren förstå helheten av vad som har kommit fram, men också fördjupa sig i detaljerna. Förståelsen uppnås genom tolkning. (Patel & Davidson, 2011, 28–29.)

Det är viktigt att vara objektiv då det gäller vetenskap och forskning, men inom hermeneutiken är det tillåtet att också använda sig av subjektets synvinkel. Detta har mött kritik, men man anser att den egna förståelsen och empati bidrar till den nya djupa förståelse man strävar efter. Tolkning av exempelvis text leder till nya förståelser som leder till nya helheter som sedan ytterligare kan tolkas och ge ny kunskap. På detta sätt sker ständig utveckling. Detta kallas den hermeneutiska spiralen. (Patel & Davidson, 2011, 30.)

### **2.1.2 Fenomenografi och fenomenografisk analys**

*Fenomenografin* är ett vetenskapligt förhållningssätt som går ut på att studera uppfattningar. Syftet är att förstå hur ett fenomen uppfattas av människor. Människan anses handla och resonera utifrån sina uppfattningar. Fenomenografin menar därför att människan uttrycker relationen mellan sig själv och omvärlden i en uppfattning. (Patel & Davidson, 2011, 32–33.)

Fenomenografin kommer till användning i detta lärdomsprov eftersom en kvalitativ intervju har gjorts. Intervjupersonen har delat med sig av sin uppfattning kring ett fenomen och efter detta är det upp till forskaren att transkribera intervjun och tolka svaren. *Fenomenografisk analys* görs i fyra steg. Först bekantar forskaren sig med materialet och skapar en helhetsuppfattning. Sedan tas likheter och skillnader från uppfattningarna fram. Efter detta delas svaren in i beskrivningskategorier. Till sist studeras och jämförs kategorierna. Efter denna process har forskaren förhoppningsvis uppnått förståelse om hur ett fenomen upplevs av människor. (Patel & Davidson, 2011, 33.)

### **2.2 Material och materialinsamlingsmetod**

Materialet i min undersökning består av en *kvalitativ intervju* tillsammans med en person som har kunskap inom krispsykologi och som har kännedom om blåljusverksamhet. Kvalitativa intervjuer kännetecknas av att intervjupersonen ges utrymme att svara med egna ord. Olika grad av standardisering förekommer. Standardisering innebär att intervjun antingen kan bestå av öppna eller slutna frågor. I en kvalitativ intervju kan intervjuaren även ställa frågorna i en bestämd ordning, eller så kan hen ställa dem i den ordning som passar bäst i en specifik situation. I min undersökning ställdes både öppna och slutna frågor i den ordning som var mest naturlig under intervjuens gång. En

kvalitativ intervju kan ibland liknas vid ett samtal, eftersom strukturen ofta är fri. Slutna frågor kännetecknas av "ja/nej" svar. Trots att vissa frågor var slutna berättade informanten ändå fritt och motiverade sina svar. (Patel & Davidson, 2011, 81–82.)

Syftet med en kvalitativ intervju är att uppnå en förståelse om egenskaper hos något, exempelvis en människas uppfattning om ett fenomen. En lyckad intervju framhäver ett sammanhängande resonemang kring den egentliga forskningsfrågan. Detta bör ske utan ledande frågor och att intervjun på något sätt färgas. Genom förberedelse och kunskap inom problemområdet som ska studeras kan forskaren undvika att av misstag vilseleda intervjupersonen. (Patel & Davidson, 2011, 82–83.)

Kvalitativa intervjuer kan ha en hermeneutisk inriktning både då det gäller ställandet av frågorna, men också i tolkningen av svaren i efterhand. Intervjuaren vill nå en djupare förståelse om ett fenomen och kan i intervjun uttrycka empati. Detta är till fördel så länge det inte görs på ett manipulativt sätt i hopp om att få önskvärda svar. (Patel & Davidson, 2011, 84–85.)

Intervjun utfördes tisdagen den 19.3.2024 i form av ett videosamtal med hjälp av applikationen *Microsoft Teams*. Intervjun utfördes på distans, eftersom jag och informanten bor i olika städer. Fördelen med en intervju på distans är att den är mera tidseffektiv, eftersom varken intervjuaren eller informanten behöver resa för intervjuens skull. Eftersom intervjun inte krävde någon form av resande var det enkelt att hitta en tid som passade båda två. Nackdelen med en intervju på distans är att man inte kan uppnå samma form av människokontakt som i en intervju där personerna är personligen på plats i samma utrymme. Missförstånd kan lättare uppkomma då man inte kan analysera varandras kroppsspråk. För att undvika missförstånd hölls kamerorna på under intervjun och detta möjliggjorde att intervjuaren och informanten kunde se och tolka varandras miner och gester under hela intervjuens gång. En risk med en intervju på distans är att den inte går att genomföra på grund av dålig nätuppkoppling, men så var inte fallet under denna intervju. Intervjun tog ungefär en och en halv timme.

### **2.3 Kvalitativ bearbetning av material och analysmetod**

En djupare kunskap och förståelse eftersträvas i kvalitativa undersökningar. För att uppnå syftet kan forskaren tillämpa egna arbetsätt. Efter att en kvalitativ intervju har gjorts inleds en kvalitativ bearbetning. Det kan löna sig att redan under införskaffningen av information skriva ner sina reflektioner. På så vis görs en löpande analys. En löpande analys kan hjälpa forskaren gå vidare till nästa skede i tolkningen eller bearbetningen. På detta sätt hålls informationen färskt i minnet. Nya

insikter hjälper processen framåt och kan ge idéer till slutproduktionen som brukar vara en text med citat från intervjuer med forskarens egna kommentarer och förklaringar. (Patel & Davidson, 2011, 119–121.)

Målet med slutproduktionen är en balans mellan intervjupersonens citat och forskarens kommentarer. Om målet uppnås kan läsaren själv göra en bedömning om undersökningens trovärdighet. I slutproduktionen ska också framkomma hur forskaren har gått till väga och med vilka metoder. Ju mer detaljrikt forskaren beskriver sin process, desto tillförlitligare är undersökningen. (Patel & Davidson, 2011, 121–122.)

Som tidigare nämnt i delkapitel 2.2 så kan kvalitativa intervjuer liknas vid samtal på grund av den fria strukturen. En fri struktur möjliggör att annan fakta och andra uppfattningar kring undersökningens ämne kan komma fram under intervjun, utöver de ursprungliga intervjufrågorna. Syftet med min undersökning var att ta reda på ifall det finns alternativa krishanteringsmetoder som kan användas inom polisen, i stället för eller utöver de nuvarande metoderna defusing och debriefing. Redan under intervjun reflekterade jag kring vad informanten berättade och dokumenterade mina tankar. Jag bestämde mig för att vidga undersökningens ämne och inkludera också den övriga informationen som framkom under intervjun i analysfasen. Genom att tolka och analysera intervju svaren kan en helhetsuppfattning om ämnet fås. Helhetsuppfattningen är nödvändig, eftersom den kan bidra med nyttig information angående polisens krishanteringsmetoder och vad som vore viktigt att ta i beaktan vid planeringen av polisutbildningens läroplan.

Intervjun spelades in med hjälp av applikationen *Röstmemon* på min mobiltelefon för att jag skulle kunna ge mitt fulla fokus till informanten under intervjun. Efter att intervjun hade gjorts transkriberades den för att kunna analyseras och tolkas med hjälp av den hermeneutiska tolkningen. Jag transkriberade intervjun genom att lyssna på den och skriva ner det som sades i ett skilt Word-dokument. Transkriberingen blev totalt 13 sidor lång. En inspelning minimerar felbedömningar, eftersom man många gånger kan lyssna på inspelningen och tolka det som sägs. Transkriberingen gör så att man lättare kan tolka och jämföra det som har kommit fram under intervjun. Jag märkte ut likheter och skillnader i det som sades under intervjun genom att ändra textens färg i transkriberingen. Kategorier skapades utifrån det som hittades, det vill säga jag gjorde en öppen innehållsanalys, och indelningen av kategorier skapades delvis också utifrån intervjufrågorna. Till sist jämförde jag kategorierna för att få en helhetsuppfattning om ämnet och uppnå en djup förståelse för hur det

upplevs av informanten. Denna form av analys kallas fenomenografisk analys och beskrivs i avsnitt 2.1.2.

## 2.4 Reliabilitet och validitet

Med en forsknings *reliabilitet* avser man instrumentets tillförlitlighet. Resultatet kan påverkas av många faktorer och man vill säkerställa att forskaren har arbetat noggrant och ärligt. I intervjuer kan felbedömningar av intervjuaren göras och för ett tillförlitligt resultat vill man undvika detta. För att höja en intervjus tillförlitlighet kan man under intervjun ha ytterligare en individ närvarande som utöver intervjuaren registrerar intervjusvaren. Även inspelningar kan användas. Validitet syftar till ifall det undersökta är det som har utlovats och ifall rätt metoder har använts. (Patel & Davidson, 2011, 103–104.)

I kvalitativa studier eftersträvas god kvalitet. *Validitet* i en kvalitativ studie omfattar hela undersökningsprocessen. I en kvalitativ studie kan hermeneutiken synas eftersom forskaren är intresserad av en människas upplevelse av något fenomen. Upplevelsen som en människa har kan ändras och detta innebär att forskaren kan få olika svar utan att forskningens reliabilitet äventyras. (Patel & Davidson, 2011, 105–106.)

Det är upp till forskaren att tolka svaren från kvalitativa intervjuer. Ifall forskaren lyckas ta ut olika tolkningar och jämföra dessa, syns validiteten i argumentationen för vilken upplevelse som är troligast. Validiteten syns på olika sätt då det gäller kvalitativa studier och därför finns det inget säkert sätt att säkerställa den på. (Patel & Davidson, 2011, 106.)

Det är vanligt att skriva ut kvalitativa intervjuer som en del av kvalitativa studier. I denna process kan fel inträffa då forskaren tolkar utifrån eget perspektiv. Det finns också en skillnad mellan tal- och skriftspråk. Så länge forskaren är medveten och uppmärksam kring detta så behöver det inte utgöra ett problem för forskningen och dess tillförlitlighet. (Patel & Davidson, 2011, 107–108.)

## 2.5 Forskningsetiska aspekter

Etiska frågor bör beaktas i alla metoder för informationsinförskaffning, framför allt då det gäller intervjuer. De fyra etiska huvudkraven är *informationskravet*, *samtyckeskravet*, *konfidentialitetskravet* och *nyttjandekravet*. Informationskravet innebär att forskaren ska informera om syftet med undersökningen till de delaktiga. De delaktiga ska kunna delta frivilligt i undersökningen och därför

finns det ett krav på samtycke. Konfidentialitetskravet framhäver betydelsen av sekretess. Uppgifterna av de som medverkar ska förvaras på ett sådant sätt att de inte äventyras. Uppgifterna som har samlats in får användas endast för det ändamål de är avsedda för. (Patel & Davidson, 2011, 63.)

De forskningsetiska aspekterna har beaktats i undersökningen. Det var frivilligt att delta i undersökningen och informanten kunde när som helst avbryta sin medverkan. Innan intervjun hölls skickade jag ut intervjufrågorna (se bilaga 2) tillsammans med ett följebrev (se bilaga 1) per e-post till informanten. Följebrevet innehöll information om undersökningen och för vilket ändamål svaren skulle användas. Att skicka ut intervjufrågorna på förhand kan hjälpa informanten att ge genomtänkta svar vid intervjutillfället. Informanten gavs då även en möjlighet att inte delta i undersökningen ifall informanten skulle ha upplevt att hen inte vill eller kan svara på frågorna. Att skicka ut frågorna i förhand förhindrar däremot inte följdfrågor och öppen diskussion, som är vanliga vid kvalitativa intervjuer, under intervjutillfället.

### **3 TEORIBAKGRUND**

I detta kapitel presenteras teoretiska utgångspunkter och begrepp som står till grund för undersökningen.

#### **3.1 Stress och följder orsakade av stress**

*Stress* är en reaktion på något som händer i omgivningen. Reaktionen kan ta sig uttryck både psykiskt och fysiskt. Kortvarig stress kan höja en människas funktionsförmåga och hjälpa en klara av en krävande situation. Stress kan alltså vara en positiv sak då vakenhetstillståndet tillfälligt ökar. Symtom på stress i en sådan situation kan till exempel vara nervositet, högre puls och snabbare andning. Efter en sådan händelse återhämtar kroppen sig oftast genom vila. Om kroppen inte får tillräcklig vila kan stressen bli långvarig. Långvarig stress kan innebära negativa konsekvenser för den utsatta, eftersom den kan ge upphov till symtom som bland annat ångest, utmattning, sömnsvårigheter och försämrad koncentrationsförmåga. (Mielenterveystalo, 2024.)

##### **3.1.1 Utmattningssyndrom**

*Utmattningssyndrom* eller utbrändhet kan följa långvarig arbetsstress. Cirka en fjärdedel av finländare upplever i något skede av livet lätt utbrändhet och 2–3 procent blir offer för svår utmattningssyndrom. Utmattning tar sig form i extrem trötthet och ofta upplever arbetstagaren att arbetet inte längre känns

betydelsefullt. Vid utbrändhet ökar risken för depression och andra stressrelaterade sjukdomar och återhämtningen kan ta upp till flera månader. Människans hjärnverksamhet kan också förändras permanent efter svårt utmattningssyndrom. (Mehiläinen, 2024.)

### **3.1.2 Trauma, akut stressreaktion och posttraumatiskt stressyndrom**

Begreppet *trauma* betyder skada och ett psykiskt trauma kan uppstå i samband med en omskakande eller allvarlig händelse, så som en olycka, en nära ögat-situation, våld eller hot. Personer kan uppleva situationer olika psykiskt påfrestande, beroende på deras egna psykiska resurser och tidigare erfarenheter. En mer erfaren polis kanske exempelvis inte reagerar lika starkt på en situation som en nyligen utexaminerad polis. Eftersom upplevelsen är individuell är även symtomen det. (Studenternas hälsovårdsstiftelse, 2024.)

*Akut stressreaktion* är en tillfällig störning som kan drabba en person som inte annars uppvisar tecken på psykisk sjukdom. Vid en akut stressreaktion är *dissociativa symtom* vanliga, det vill säga en känsla av att stå utanför och se på eller förnekelse av situationen. Man kan också uppleva koncentrationssvårigheter och sömnlöshet. Reaktionen kan synas efter en fysisk eller psykisk belastning och varar normalt några timmar eller dagar. I vissa fall kan tillståndet utvecklas till posttraumatiskt stressyndrom. (Studenternas hälsovårdsstiftelse, 2024.)

*Posttraumatiskt stressyndrom* (förkortas härnäst PTSD) kan drabba vem som helst och kan uppkomma efter en traumatisk eller hotfull händelse. De som drabbas av PTSD kan återuppleva den allvarliga händelsen i form av minnesbilder och tillbakablickar, som också brukar kallas för flashbacks. Ett annat vanligt symtom är sömnsvårigheter och mardrömmar. PTSD kan behandlas bland annat med traumafokuserad kognitiv beteendeterapi och EMDR-terapi som bygger på specifika ögonrörelser. (Statens beredning för medicinsk och social utvärdering, 2024.)

### **3.2 Resiliens och copingstrategier**

Begreppet *resiliens* togs upp redan i lärdomsprovets inledning. Resiliens används för att beskriva människans naturliga återhämtningsförmåga. Egenskapen är individuell och indikerar hur väl en människa hanterar en svårighet eller kris och klarar av att återhämta sig efter en sådan. (Egidius, 2023.)

*Copingstrategier* kan kopplas ihop med resiliens då de används för att hantera och bemöta svårigheter. Det finns problem- och känslfokuserad coping. I problemfokuserad coping strävar man efter att hitta lösningar på problem och känslfokuserad coping syftar till känslohanteringen vid problem. Coping kan ske både medvetet, det vill säga aktivt, och omedvetet som ofta innebär en undvikande metod. Medveten coping kan till exempel vara träning, problemlösning eller sökande av stöd. Man är medveten om problemet och vill minska de negativa konsekvenserna som kan följa problemet. Omedveten coping kan exempelvis innebära att man skuldbelägger sig själv eller andra. Den kan också synas i humor. Människor har olika copingstilar och det är till all fördel att känna igen sin egen copingstil, eftersom det kan hjälpa en att bearbeta en svår händelse eller kris. (Egidius, 2024.)

### **3.3 Defusing och debriefing**

*Defusing* eller avlastningssamtal används då en traumatisk händelse har inträffat på arbetsplatsen. Man strävar efter att ordna defusing direkt efter händelsen och allra senast innan arbetsskiftet tar slut. (Arbetshälsoinstitutet, 2023.) Vid defusing strävar man efter att i ett tidigt skede dämpa de starka känslorna som kan uppstå efter en psykiskt påfrestande händelse. Man vill även normalisera händelsen så att de drabbade snabbt kan återgå till vardagen. Människor är ofta villiga att hjälpa varandra i utmanande situationer, eftersom likheter i reaktioner kan identifieras. Av denna orsak lägger man vikt på gruppens sociala nätverk under ett defusing tillfälle. Man bedömer även om det finns behov av psykologisk debriefing. (Mitchell & Everly, 1993, 123.)

Vid defusing är det viktigt att alla får samma information om den allvarliga händelsen. Till skillnad från debriefing går man inte så djupt in på den känslomässiga upplevelsen under ett defusingtillfälle. Normalt delar man upp defusing i tre delar: introduktion, den utforskande delen och informationsdelen. Först introduceras varför gruppen har samlats. Efter detta går man djupare in på fakta, tankar, reaktioner och symptom och gruppen får tillsammans samtala angående händelsen. Defusing avslutas med att man sammanfattar vad som har sagts och händelsen normaliseras. (Mitchell & Everly, 1993, 130–132.)

*Debriefing* eller psykologisk krisbearbetning är en strukturerad metod som används för att bearbeta och hantera starka känslor och psykisk stress efter en traumatisk eller allvarlig händelse på arbetsplatsen. Debriefing brukar delas in i sju delar: introduktions-, fakta-, tanke-, reaktions-, symptom-, normaliserings- och avslutningsfasen. Målet med debriefing är att de utsatta ska kunna

återhämta sig från krisen. Man vill minska risken för PTSD genom att minska de utsattas stress efter den allvarliga händelsen. (Mitchell & Everly, 1993, 136–138, 147–148, 165–166.)

Debriefing heter egentligen Critical Incident Stress Debriefing (CISD) och är en del av krishanteringsmetoden Critical Incident Stress Management (CISM). Jeffrey Mitchell som introducerade debriefingen på 1980-talet menade att metoden kunde förebygga traumatisk stress. Debriefing kan anses vara en resurskrävande och onödig insats, eftersom Mitchells teori kan anses sakna forskningsstöd. Om debriefing hålls i ett för tidigt skede kan den störa människans naturliga återhämtning och på så sätt orsaka mer skada än den psykologiskt påfrestande händelsen. (Westrell, 2023.)

### **3.4 Polisstyrelsens anvisning**

Polisstyrelsen (2019) har publicerat en anvisning angående åtgärder efter kritiska situationer inom polisförvaltningen och som författningsgrund för den står Arbetarskyddslagen (738/2002). I anvisningen lyfts fram att man bör fästa vikt vid att förebygga de belastande effekterna av en kritisk situation, eftersom dessa situationer inte går att undvika i polisycket. (Polisstyrelsen, 2019.)

En kritisk situation är en ovanlig händelse som kan medföra skadliga stressreaktioner så som traumarelaterade stressreaktioner. Exempel på traumarelaterade stressreaktioner är mardrömmar, skuld känslor, undvikande, sömnstörningar, dålig koncentrationsförmåga med mera. Krisbearbetningssamtal är nödvändiga för att förebygga effekter som dessa. Polisenheterna är skyldiga att ordna krisbearbetningstillfällen om polisen har upplevt något eller några av följande:

- Vapenhot och andra hotfulla situationer
- Polisen har varit tvungen att använda vapen
- Dödsfall i tjänsteuppdrag
- Arbetskamrats dödsfall eller allvarlig skada
- Allvarliga tillbud
- Att bli föremål för våld eller hot om våld
- Särskilt uppskakande situationer, till exempel när ett barn blir offer för våld eller olycka
- Att bli föremål för polishot (Polisstyrelsen, 2019.)

Behandlingen av situationer som dessa beskrivs ofta med hjälp av defusing och debriefing. Defusing och debriefing inom polisen leds av en utbildad handledare för debriefing och baserar sig på arbetsgemenskapens stöd. Defusing ska ordnas omedelbart för de poliser som varit delaktiga i en kritisk händelse innan deras arbetsskift tar slut. Normalt är defusing ett gruppsamtal i det första skedet, men tillfället kan även ordnas som ett par- eller individuellt samtal. Att delta i krisbearbetning hör till arbetsplikten, men övriga efteråtgärder som ordnas är frivilliga. (Polisstyrelsen, 2019.)

De närmaste förmännen ansvarar för att organisera defusing och debriefing. I operativa situationer ansvarar fältchefen eller den allmänna ledaren för ordnandet av defusing och debriefing. På polisenheterna finns även en koordinator och en reservperson som organiserar efteråtgärder när de ska anpassas för en större grupp. Debriefing kopplat till en och samma händelse ska vid behov ordnas flera gånger. Förutom defusing och debriefing kan psykosocialt och somatiskt stöd fås av företagshälsovården. Arbetstagarna kan också få stöd av församlingen. Polisstyrelsen ordnar även posttraumaworkshoppar varje år för dem som varit delaktiga i särskilt svåra arbetssituationer. (Polisstyrelsen, 2019.)

## **4 RESULTAT OCH ANALYS**

I detta kapitel presenteras resultatet av undersökningen. Jag kommer att analysera intervjuvaren och spegla dem till lärdomsprovets teorikapitel. Intervjuvaren presenteras i form av exempel. Analysen inleds med en presentation av informanten och avslutas med en sammanfattning av resultatet.

### **4.1 Presentation av informant**

Informanten har en livslång erfarenhet inom krishantering och är utbildad sjukskötare, lärare, arbetshandledare och krisarbetare. Informanten har ett eget företag sedan 24 år tillbaka och arbetar för tillfället både med arbetshandledning och krisarbete i Vasa krisgrupp. Utöver detta fungerar informanten som utbildare inom krisarbete och krispsykologi i Svenskfinland. Tidigare har informanten arbetat med akutpsykiatri.

### **4.2 Synpunkter på målen med defusing och debriefing**

Exempel 1:

Idén med defusing och debriefing är att man har en struktur. Man går in i ett visst rum och meningen är att lyfta allt på bordet. Annars blir det mera löst prat och man kanske

känner sig obekvämt. När man sätter sig ner och går igenom en händelse finns det yrkesmässighet med. Det är inte fråga om vem som vill eller vem som behöver. Alla ska vara med och det hör till jobbet. (Informant, 2024.)

Enligt Polisstyrelsens (2019) anvisning *Åtgärder efter kritiska situationer inom polisförvaltningen* som presenteras i delkapitel 3.4 hör det till polisens arbetsplikt att delta i krisbearbetning. Också enligt informanten hör det till polisens arbetsuppgifter att delta i defusing och debriefing. Informanten menar att idén med defusing och debriefing är att man har en struktur. Defusing brukar delas in i tre delar och debriefing brukar delas upp i sju delar. Strukturen av defusing och debriefing beskrivs mera ingående i delkapitel 3.3. Med hjälp av krisbearbetningstillfällenas olika delar strävar man efter att normalisera situationen och att alla inblandade ska få samma information om händelsen som har inträffat. Informanten svarade "Man går in i ett visst rum och meningen är att lyfta allt på bordet" och på en arbetsplats kan det finnas bestämda utrymmen i vilka defusing och debriefing kan hållas, men det behöver inte finnas specifika utrymmen för detta ändamål. Man kan tolka informantens svar som att informanten syftar till att personerna som deltar i defusing eller debriefing borde veta varför de befinner sig i utrymmet i fråga. När personerna som deltar i ett krisbearbetningstillfälle förstår betydelsen av varför man har samlats så har man uppnått det som eftersträvas med tillfällets introduktionsfas, det vill säga den första delen av ett defusing- eller debriefingstillfälle.

#### Exempel 2:

Det finns flera mål med krishanteringsmetoder. För det första vill man bearbeta en svår händelse som har inträffat. Bearbetningen av en svår händelse syftar till att man ska förebygga traumatisering och det är verkligen förebyggande. (Informant, 2024.)

Informanten anser att det finns flera mål med krishanteringsmetoder och lyfter fram fyra olika punkter. Man strävar efter att bearbeta en svår händelse som har inträffat för att förebygga traumatisering. Trauma och andra stressrelaterade följder, så som PTSD, beskrivs mera djupgående i avsnitt 3.1.2. Informanten menar att defusing och debriefing förebygger dessa. Också Polisstyrelsens (2019) anvisning *Åtgärder efter kritiska situationer inom polisförvaltningen* lyfter fram de förebyggande effekterna av krisbearbetningssamtal.

#### Exempel 3:

För det andra handlar det om att skapa trygghet. Det är klart att poliser också blir skrämda i vissa situationer, det kan jag också bli. Man blir berörd. Därför är det viktigt att

skapa trygghet, lugna ner situationen och skapa någon slags struktur för händelsen. (Informant, 2024.)

Utöver att förebygga traumatisering strävar man enligt informanten efter att lugna ner situationen och skapa trygghet med hjälp av defusing och debriefing. Vem som helst kan bli berörd av en händelse och som tidigare nämnt i delkapitel 3.3 vill man i ett tidigt skede dämpa de starka känslorna som kan uppstå efter en svår händelse. Man vill normalisera händelsen för att de drabbade ska kunna återgå till vardagen så snabbt som möjligt. (Mitchell & Everly, 1993, 123.) Man kan tolka det som att informanten är överens med det som Mitchell och Everly (1993) har skrivit i sin bok om debriefing, eftersom man enligt informanten vill lugna ner situationen och enligt Mitchell och Everly (1993) dämpa starka känslor under ett krisbearbetningstillfälle.

#### Exempel 4:

För det tredje så tas mycket fakta upp under ett krisbearbetningstillfälle. När man hör fakta sägas av en kollega som har varit med på en svår händelse så blir man bekräftad i sina tankar om hur situationen har varit. Hjärnan behöver få höra det här för att kunna lugna ner sig. Hjärnan behöver hjälp med det här och det är just den hjälpen den kan få med ett strukturerat samtal. Det gör också att medvetenheten ger en beredskap inför följande händelse. Man lär sig hela tiden och blir bättre på att hantera svåra händelser och veta hur man själv reagerar. Jag citerar gärna Björn "Nalle" Borg som brukar säga "Den som är medveten är beredd". Det skapar beredskap och det behöver polisen i stora mått. (Informant, 2024.)

Som framgår från exempel 4 anser informanten att hjärnan behöver få höra fakta för att kunna lugna ner sig efter en utmanande händelse. Enligt informanten stärker detta människans medvetenhet. I delkapitel 3.3 framgår att fakta lyfts fram både under defusing och debriefing och informanten tycker att detta är ett av de främsta målen med de två krishanteringsmetoderna. Informanten menar att människans medvetenhet och erfarenhet ger en beredskap inför kommande händelser. Inom polisyrrket kan beredskap ha en avgörande roll i krävande situationer. Informanten citerar Björn Borg som brukar säga "Den som är medveten är beredd". Björn Borg är en erfaren konstapel som bland annat ryckte ut till skolskjutningen i Kauhajoki år 2008 (Vasabladet, 2023).

#### Exempel 5:

För det fjärde så skapar både defusing och debriefing en gemenskap i arbetsteamet, en vi-anda som polisen också är beroende av när de ska på sina uppdrag. Poliserna måste kunna lita 110 % på varandra. När man har suttit och diskuterat svåra händelser så blir tilliten stärkt. Alla vet hur alla tänker och har upplevt en situation. Krisbearbetning kan också skapa en förståelse i gruppen eller patrullen för att man får vara olika och att kollegan kan reagera kraftigare på grund av igenkänningsfaktorer som man brukar tala om inom psykologin. Ett exempel på en igenkänningsfaktor kan vara om en polis hamnar i en situation där en 4-åring är involverad och polisen själv har en 4-åring hemma, eftersom situationen då berör den här polisen direkt på ett annat sätt än kollegan som har vuxna barn eller inga barn alls. Igenkänningsfaktorn kan vara så liten att man inte tänker på det. Medvetenheten som skapar beredskap är oerhört viktig för att kunna förstå varför man reagerar så starkt som man gör. Då kan man acceptera händelsen på ett annat sätt. (Informant, 2024.)

Informanten menar att en gruppens gemenskap blir stärkt då man diskuterar utmanande händelser tillsammans med andra gruppmedlemmar. Diskussionen kan bidra med en förståelse för hur andra tänker och varför en svår situation kan upplevas olika. Vi-andan som skapas stärker även tilliten till varandra. Polisen är beroende av denna tillit till andra kollegor, speciellt under krävande uppdrag. I exempel 5 tog informanten upp *igenkänningsfaktorn* som en avgörande orsak till att människor kan reagera olika kraftigt på händelser. Informanten belyser även att medvetenheten är viktig i en svår situation för att kunna förstå varför man reagerar så som man gör. Detta skapar i sin tur beredskap och man kan lättare acceptera det som har inträffat.

### 4.3 Synpunkter på fördelar och nackdelar med defusing och debriefing för poliser

#### Exempel 6:

Det är bra om personer i olika åldrar deltar i defusing och debriefing. Det är viktigt att alla är ödmjuka och lyssnar på varandra. En äldre kollegas uttalanden kan hjälpa en yngre kollega mycket om det formuleras rätt och det är rätt defusing eller debriefing ledare på plats. Det kan ge mod till unga. Man blir bättre på hanteringen av en kris varje gång en sådan inträffar och det är det enda goda med kriser. Därför är det viktigt med blandat folk med olika erfarenheter under tillfället. (Informant, 2024.)

Varje gång man är med om en kris blir man bättre på hanteringen av en sådan. Vid ett defusing- och debriefingtillfälle är det till fördel, speciellt för unga personer, om det finns personer med olika specialkompetenser på plats. Äldre kollegor har mera erfarenhet och enligt informanten kan deras uttalanden hjälpa och ge mod till en yngre kollega.

#### Exempel 7:

Jag tror defusing och debriefing kan ha en bredare betydelse också utanför jobbet. Jag tror det bidrar till att man blir mera ödmjuk. En ödmjukhet gentemot polisuppdraget, en själv som person och andra människor är viktigt. Som polis vet vad det innebär att möta drabbade människor, man ser vad som händer med de här människorna då världen och deras liv faller ihop. Det skadar inte med lite ödmjukhet i polisens yrke, man behöver inte bli så "kova naama". (Informant, 2024.)

I polisyrket är både själv- och situationsmedvetenhet viktigt. Från exempel 7 framgår att informanten tror att defusing och debriefing kan vara till fördel för arbetstagaren också utanför jobbet. Informanten tror att dessa tillfällen bidrar till att människan blir mera ödmjuk. En ödmjuk person är medveten om och kan medge sina begränsningar (Svenska Akademiens ordbok, 2023). I sitt svar säger informanten att man som polis ser vad som händer med människor då deras liv faller ihop. Man kan tolka detta svar som att informanten syftar till de utsattas känslor vid en kris. Känslor kan ta sig uttryck i olika form och som polis bör man kunna bemöta anhöriga på ett finkänsligt sätt.

#### Exempel 8:

Jag har inte märkt några nackdelar med defusing och debriefing, trots att jag har jobbat med det i över 20 år. Det som är avgörande är vem som leder tillfället. Ledaren ska vara en person som vill göra det här jobbet med de rätta attityderna. Ledaren måste få utbildning och möjlighet att delta i övningstillfällen i defusing och debriefing. Dessutom ska ledaren vara en person som förmedlar trygghet och lugn och det förutsätter att ledaren har det bra i sitt privatliv. Det förmedlade lugnet lugnar ner hjärnan hos dem som har varit med om den svår situation. (Informant, 2024.)

Trots att informanten har arbetat med krisarbete i över 20 år så har hen ännu inte lagt märke till några nackdelar med defusing och debriefing. Däremot betonar informanten att personen som leder tillfällena har en avgörande roll. Personen ska förmedla trygghet och lugn. Detta förutsätter att

personen har det bra i sitt privatliv och har fått tillräckligt med utbildning och övning i att leda ett defusing- eller debriefingtillfälle.

#### Exempel 9:

Om metoderna är resurskrävande eller inte tror jag till stor del handlar om attityder. Jag har fått höra både från personal inom räddningsverket och poliser att det beror på gamla attityder hos den äldre yrkesgruppen. Yngre arbetstagare är mer öppna för krisbearbetning, eftersom de förstår att det här behövs. Om jag skulle få föreläsa för en grupp inom polisen så skulle jag säga att det handlar om arbetshälsan. Det är den det handlar om i slutändan och att man ska orka med arbetet och inte släpa med en svår händelse hem efter arbetspasset. En svår situation får inte bli snurrande kvar i huvudet. Björn Borg sa det jättebra en gång. Han sa "Om man inte får hjälp med att bearbeta och organisera sina tankar och känslor efter en svår traumatisk händelse, så kommer tankarna fara fritt flygande omkring i hjärnan. När man får sätta sig ner, även om det inte är en lång seans, så får man sina tankar och känslor på rad. Då slutar man ha kaos i hjärnan". (Informant, 2024.)

Vid diskussion kring huruvida krishanteringsmetoderna defusing och debriefing är resurskrävande krishanteringsmetoder eller inte svarar informanten att hen tror att det handlar om attityder hos den äldre yrkesgruppen. Man kan tolka informantens svar i exempel 9 som att informanten anser att yngre arbetstagare ser mera positivt på krisbearbetning än äldre arbetstagare. Enligt informanten behövs krishanteringsmetoder för att upprätthålla arbetshälsan. Som exempel lyfter informanten fram ett citat av polisen Björn Borg och i det nämns att krisbearbetningstillfället inte behöver vara långt för att bearbeta och organisera de inblandades tankar och känslor.

#### Exempel 10:

Attityder ändrar man på med kunskap och därför borde kunskapen föras fram till förmännen så de förstår betydelsen av krishanteringsmetoder. Två veckors sjukledighet kostar minst 5000 euro för arbetsgivaren. Man skulle kunna förebygga mycket med den summan. Blir man trött inom polisarbetet så handlar det inte om två veckors sjukledighet, då handlar det om två månader i första skede, fyra månader och ofta sex månader eller ett år. Sen är det frågan om man orkar återgå till jobbet. Jag har jobbat inom psykiatri och vet hur det är när människor hamnar där och kanske inte mera återtar sin arbetsförmåga. Det är fasansfullt för alla. Både defusing och debriefing är metoder som

används i förebyggande syfte för att det inte ska bli som Nalle säger: "Oorganiserat fritt flygande kaos i hjärnan". Då är man illa ute. (Informant, 2024.)

Defusing och debriefing används i förebyggande syfte och ett tillstånd man vill förebygga är utmattningssyndrom som beskrivs i avsnitt 3.1.1. Informanten berättar i exempel 10 att sjukledigheten för en polis kan vara lång och att det inte är en självklarhet att man återtar sin arbetsförmåga. För att undvika en situation som denna så behöver man inse betydelsen och vikten av krishanteringsmetoder. Detta är lönsamt både med tanke på arbetstagarens hälsa och ekonomiska frågor.

#### **4.4 Synpunkter på hur väl defusing och debriefing lämpar sig för poliser**

Exempel 11:

Jag skulle säga att defusing och debriefing är de mest lämpliga krishanteringsmetoderna för poliser. Jag har inte jobbat med att ge defusing eller debriefing för poliser, eftersom de har egen personal för det, men jag tror inte att det skiljer sig från hur defusing och debriefing går till för räddningsverkets personal. Jag har jobbat många år på akuten och utöver att jag var där som krisarbetare så tog jag hand om defusing och debriefing med personalen efter svåra händelser. Jag skulle säga att det märks på människorna att de är lite annorlunda när de går ut än när de kom in. De har lugnat sig, de har fått ordning på tankarna och delat sina uppfattningar om händelsen med kollegorna, vilket är ett stort stöd. Jag tycker att defusing och debriefing är hållbara metoder till vardags. Det är en annan sak när det blir så traumatiska händelser som till exempel skolskjutningen i Kauhajoki. Efter en sådan händelse kan man behöva delta i traumaworkshops som är tänkta för sådana personer som har varit med på så tuffa händelser att de blir och hänga kvar i tankarna efteråt. Då behöver man få hjälp med att bearbeta det. (Informant, 2024.)

En av intervjufrågorna som ställdes var "Tror du att defusing och debriefing är de mest lämpliga krishanteringsmetoderna för poliser?". Informanten antar att metoderna är de mest lämpliga krishanteringsmetoderna för poliser till vardags. Enligt informanten kan man se en positiv förändring hos människor efter att de har deltagit i ett defusing- eller debriefingtillfälle. Vid allvarigare traumatiska händelser kan traumaworkshops behöva tas till användning.

#### Exempel 12:

Det som jag tror man borde satsa mera på inom räddningsverket och polisen är att ordna defusing, som är en lättare variant av debriefing, oftare. Det behöver inte ta en så lång stund. Det kanske räcker att man sätter sig en halvtimme och bearbetar händelsen eller händelserna. Debriefingen är betydligt mera djupgående och den ska användas när defusing inte räcker till. Jag vet att räddningsverket har uppmanats av social- och hälsovårdsministeriet att börja använda mera defusing också efter sådana case där någon inte ens har dött, men som ändå påverkar personalen mycket. Skulle man inte slarva med defusing så skulle man också klara av de svåra situationerna bättre. Man lär sig hantera situationer och tänka på ett nytt sätt när man deltar i defusing. (Informant, 2024.)

I exempel 12 framgår att informanten tror att man borde satsa på att ordna defusing oftare inom polisen. Informanten menar att om man inte skulle slarva med defusing så skulle man klara av svåra situationer bättre, eftersom man lär sig hantera sådana när man deltar i ett defusingtillfälle. Debriefing är en mera djupgående metod än defusing och ska användas när defusing inte räcker till.

#### Exempel 13:

Till vardags fungerar defusing, men jag tror den borde användas oftare och också då det handlar om en liten händelse. Händelser sätter spår. Inte kan någon bedöma vad som är en svår händelse för någon annan. Det är förmannen som avgör när defusing ska ordnas eller så kan man själv begära om defusing. Jag tror ändå att defusing kunde användas oftare och tillfället behöver inte vara långt. Debriefing tar däremot i allmänhet en timme och ibland ännu längre. Det beror på hur många man är och vad som har hänt. (Informant, 2024.)

Informanten betonar i sitt svar att man inte kan bedöma vad som är en svår händelse för någon annan och av denna orsak borde defusing användas oftare och även när det handlar om en mindre allvarlig händelse. Också mindre allvarliga händelser kan sätta spår.

#### Exempel 14:

Jag har tidigare genom mitt yrke kommit mycket i kontakt med polis och räddningspersonal. De borde ges en möjlighet att bearbeta alla situationer de möter,

men det handlar mycket om förmannens och chefens attityder. Jag tror att yngre personer har ett annat tänk kring det här. Det är ett självförsvar om man inte vågar yttra att man skulle känna sig ledsen eller bli trött efter påfrestande arbetspass. Man har rätt till alla sina känslor. Det viktigaste är att man talar om det. (Informant, 2024.)

Från exempel 14 framgår att det viktigaste enligt informanten är att man talar om sina känslor och händelsen som har inträffat. På basis av informantens arbetserfarenhet säger hen att polisen borde ges en möjlighet att bearbeta alla händelser de är med om under ett arbetspass. Informanten anser att det är ett självförsvar att inte våga erkänna att man kan känna sig ledsen eller trött efter tunga arbetspass.

Exempel 15:

Det bästa är att ta defusing och debriefing i anslutning till händelsen, men det är inte alltid möjligt. I sådana fall är det möjligt att sätta sig ner följande dag och detta ska man få antingen som arbetstid eller övertid. Det ska ingå i ens arbete att sitta på de här tillfällena och tiden ska räknas som arbetstid. Ibland måste man göra så att man träffas först följande dag. Det är aldrig för sent att sätta sig ner och ha defusing eller debriefing. Det skadar inte. (Informant, 2024.)

Defusing- och debriefingstillfällen ska räknas som arbetstid och enligt Polisstyrelsens (2019) anvisning som presenteras i delkapitel 3.4 är det obligatoriskt att delta i krisbearbetning. Enligt informanten är det bäst är att ordna krisbearbetningstillfällen i anslutning till händelsen, men informanten säger också att det inte alltid är möjligt i praktiken. I sådana fall kan man samlas följande dag för att gå igenom händelsen. Informanten menar att det aldrig är för sent för att ordna defusing och debriefing.

#### **4.5 Alternativa krishanteringsmetoder som kunde användas inom polisen**

Exempel 16:

Defusing och debriefing använder man i grupper, men man ska inte glömma bort det som man till vardags kallar krissamtal. Det är inte ovanligt att någon enstaka i en grupp eller patrull behöver mera stöd på grund av att personen kanske har samlat på sig mycket eller har en livssituation som ställer till det. Då kan de här personerna behöva få mera bearbetning individuellt. Krissamtal förs ofta individuellt. Man kan också föra samtalet med två kollegor som har varit med om samma händelse och är sårbara. Som

defusing- och debriefingledare ska man kunna bedöma om någon behöver extra hjälp. Vid svåra traumatiska händelser räcker det kanske inte med defusing eller debriefing, då behöver man kanske också få delta i en traumaworkshop, som egentligen är en fortsättning på defusing och debriefing. Där används EMDR-metoden för att få bort traumatiska flashbacks. (Informant, 2024.)

Undersökningens syfte var att ta reda på ifall det finns alternativa krishanteringsmetoder som kunde användas inom polisen, i stället för eller utöver de nuvarande metoderna defusing och debriefing. I exempel 16 lyfter informanten fram krissamtal som en alternativ metod som kan användas för enskilda personer. Inom polisen förs krissamtal redan tillsammans med arbetshälsovårdspersonal. Defusing och debriefing är metoder som används i grupper, men ibland kan det finnas endast en person som behöver få bearbeta en händelse mera djupgående. Exempelvis vid ett sådant tillfälle kan krissamtal föras. Frågor kopplade till det här brukar tas upp av arbetshälsovårdspersonal vid den årliga hälsogranskningen för poliser.

#### Exempel 17:

Under ett krissamtal får man dela med sig av sina erfarenheter och bearbeta sina tankar och känslor med hjälp av fakta. Det är en bearbetning i lättare format, men det är bättre än ingenting alls. Det finns ännu inte några andra sätt att bearbeta svåra händelser än att sätta sig ner och samtala med andra människor som förstår. En del människor skriver också av sig efter en svår händelse. Det är ett lika bra sätt för många och för en del dessutom bättre. Det är ett billigt och enkelt sätt och det kan man göra när som helst. Man måste tänka på hur man kan ge sin hjärna lugn och ro. Det är enkla mekanismer med hjärnan om man bara ger den möjlighet. (Informant, 2024.)

Under intervjun frågades vad informanten såg för möjligheter med att ordna defusing eller alternativt krissamtal oftare och informanten ansåg att krissamtal är en bearbetning i lättare format som är bättre än ingen bearbetning alls. Krisbearbetningstillfällen hjälper den utsatta bearbeta sina tankar och känslor med hjälp av fakta. Informanten lyfter fram att det ännu inte finns något annat sätt att bearbeta en svår händelse än att samtala med någon som förstår. Vissa människor skriver också ner sina tankar efter en händelse, vilket är en metod som kan fungera lika bra som exempelvis defusing och debriefing.

#### Exempel 18:

Gruppmetoder används inom yrkesgrupper som polisycket och jag tycker att de här metoderna fungerar bra. Det finns ett visst upplägg, en manual, för dessa tillfällen. Man ska gå igenom fakta, tankar och känslor. Huvudsaken med manualen är att man ska täcka in diskussioner kring alla områden. Defusing och debriefing med anhöriga glider nuförtiden mera över till krissamtal. (Informant, 2024.)

Från exempel 18 framgår att informanten anser att gruppmetoder fungerar bra som krishanteringmetoder inom polisen. Defusing och debriefing är heltäckande metoder som väcker diskussion kring händelsen som har inträffat. Krissamtal har blivit allt vanligare när man hjälper en anhörig bearbeta en svår händelse.

#### Exempel 19:

Ibland kan krissamtal med anhöriga handla om copingmetoder. När man har gått igenom fakta, som alla behöver höra, och kanske vad man tänker kring händelsen så kan det ibland vara en bättre metod att satsa på att diskutera copingmetoder, det vill säga hur någon hanterar händelsen när den kommer hem följande dag. Vad gör man för att bli av med stressen från händelsen? Många har ett bearbetningssätt när de är stressade. Vissa läser exempelvis en bok och någon kanske vill gå i bastun. Man kunde diskutera vilka olika copingmetoder var och en har. (Informant, 2024.)

I vissa fall kan det enligt informanten vara en fungerande metod att diskutera copingstrategier under ett krissamtal. Människor använder sig av olika coping metoder för att bli av med stressen som kan följa en utmanande händelse. Copingstrategier beskrivs djupare i delkapitel 3.2.

#### Exempel 20:

Då poliser är ute och patrullerar och det finns en lugn stund så kan det komma ett tillfälle där bara några utbyten av tankar kring en händelse kan vara värdefulla. Informella samtal kollegor emellan kan ha stor betydelse för bearbetningen av en händelse. Jag tror att informella samtal kollegor emellan där man kan tala som en människa till en annan på ett ödmjukt sätt är viktiga. Det är tråkigt om man inte får ett tillräckligt stöd i början av karriären i krävande människonära yrken, så som polisycket. Människan

behöver få samtala och det finns behov av defusing och debriefing. Också att få samtala med sin förman utan att bli stämplad som svag är viktigt. Poliskåren skulle må bra av att diskutera händelser mera, speciellt unga poliser. Man ska få vara ung, ny och sårbar. (Informant, 2024.)

Informanten säger att det finns behov av defusing och debriefing och att människan behöver få samtala om olika händelser. I exempel 20 lyfter informanten fram informella samtal kollegor emellan som ett betydelsefullt krisbearbetningssätt. Bara några utbyten av tankar kring en händelse på ett ödmjukt sätt kan vara värdefulla med tanke på bearbetningen av en händelse.

Exempel 21:

De som någon gång har varit med om en svår händelse har stor nytta av den, eftersom man varje gång lär sig hantera en ny händelse snäppet bättre. Det enda goda med kriser är att man får erfarenhet. Man är mest sårbar som ung, sedan lär man sig hantera situationer på olika sätt. Att lära sig sina egna copingmetoder är viktigt med tanke på medvetenheten som skapar beredskap. (Informant, 2024.)

Informanten anser att det är viktigt att känna igen sina egna copingmetoder. Olika händelser och kriser för med sig erfarenhet till den utsatta. Erfarenheten hjälper människan hantera följande händelse på ett bättre sätt. Inom polisyrket är kriser omöjliga att undvika och om man vill se det positiva i det så är det att man ständigt blir bättre på att hantera dem.

#### **4.6 Utbildning för poliser beträffande kriser**

Exempel 22:

Jag är utbildare i Svenskfinland inom både krisarbete och krispsykologi. Björn "Nalle" Borg brukar säga att man borde få in krispsykologiutbildning i polisutbildningen. I kursen ska det ingå olika krishanteringsmetoder. I kursen borde även ingå bemötande av människor och anhöriga i kris och hur man själv kan bearbeta kriser. Jag tycker ändå att polisen i Finland har kommit ganska långt med det här, längre än de flesta europeiska länder, men hur det ser ut kan bero på var man jobbar och vem som är i ledningen. Man måste förstå betydelsen av att satsa på de anställdas arbetshälsa. (Informant, 2024.)

Informanten är utbildare inom krisarbete och krispsykologi och informanten berättar att polisen Björn Borg brukar säga att krispsykologi borde ingå i polisutbildningen. Som polis är det viktigt att lära sig om polisens krishanteringsmetoder och hur man själv kan bearbeta en kris. Det är fråga om arbetstagarnas arbetshälsa. Minst lika viktigt är det att veta hur man ska bemöta en anhörig i kris och vad man ska tänka på i en sådan situation. I polisens grundutbildning ingår stresshantering i samband med kurserna Användning av maktmedel 2 och 3. I polisutbildningen ingår även arbetsvälbefinnande som tas upp med en psykolog i kursen Arbetsgemenskapsfärdigheter. I samma kurs diskuteras krävande situationer i arbetslivet. Psykologi tangeras alltså i viss mån under polisstudierna, men någon separat psykologi- eller krispsykologikurs hör inte till polisens grundutbildning. (Polisyркeshögskolans styrelse, 2024.)

#### Exempel 23:

Jag lärde ut krispsykologi för räddningsverkets personal i Kuopio och det var första gången man hade satt in en sådan kurs i deras utbildning. Som brandman kommer man kanske inte lika mycket i kontakt med enskilda personer som polisen gör. Polisen kommer hela tiden i kontakt med människor. Räddningsverkets personal fick en ordentlig dos av bemötande av anhöriga i olika situationer. De var tacksamma då det var första gången kursen ordnades. Det här borde implementeras också i polisutbildningen. (Informant, 2024.)

Krispsykologi har nyligen inkluderats i räddningsverkets utbildning. Informanten höll utbildningen och något som ingick i kursen var bemötande av anhöriga i olika situationer. Informanten betonar att polisen kommer i kontakt med enskilda personer på ett helt annat sätt och oftare än brandmän och av denna orsak borde kursen implementeras också i polisutbildningen som en separat kurs.

#### Exempel 24:

Jag utbildade personalen vid Österbottens räddningsverk om bemötande och också erfarna förstavårdare tackade efteråt och sa att det alltid är bra att bli påmind om vikten av bemötandet. För anhöriga kan bemötandet från både polis och räddningspersonal vara avgörande för fortsättningen av deras process när någon har omkommit eller blivit svårt skadad. Det kan vara det första mötet med myndighetspersonal som kan vara avgörande för deras traumaupplevelser. Det första bemötandet, omsorg och närvaro är avgörande för hur fortsättningen blir för människorna. Vi kanske inte har gett betydelsen för bemötandet från myndigheter när någonting händer ett tillräckligt stort värde. Alla

människomöten sätter spår och därför är det så viktigt med det första bemötandet.  
(Informant, 2024.)

Informanten har även föreläst om bemötande för personalen vid Österbottens räddningsverk och erfarna förstavårdare var tacksamma för utbildningen. Myndighetspersonals första bemötande av anhöriga kan ha en stor betydelse för de anhörigas krisbearbetningsprocess. För en anhörig kan mötet exempelvis vara den första och enda gången personen kommer i kontakt med polisen och det sätter spår. Det är lätt att man glömmer detta som polis, eftersom personen lätt blir en i mängden när man ständigt kommer i kontakt med olika människor. Av denna orsak är det viktigt att bli påmind om vikten av bemötandet.

#### **4.7 Sammanfattning av resultat**

Syftet med undersökningen var att ta reda på ifall det finns alternativa krishanteringsmetoder som kunde användas inom polisen, i stället för eller utöver defusing och debriefing. Informanten delade med sig av sina tankar kring frågan och utöver detta delade informanten också med sig av sina tankar kring till exempel polisens bemötande av människor i kris och vikten av att känna igen sina egna copingmetoder.

Enligt Polisstyrelsens (2019) anvisning *Åtgärder efter kritiska situationer inom polisförvaltningen* som presenteras i delkapitel 3.4 hör det till polisens arbetsplikt att delta i krisbearbetning. Defusing och debriefing är strukturerade gruppsamtal med vilka man strävar efter att förebygga traumatisering. Med hjälp av metoder som dessa kan man skapa trygghet och bearbeta en händelse. Under ett defusing- och debriefingtillfälle lyfter man fram fakta kring händelsen, vilket stärker människans medvetenhet. Medvetenhet och erfarenhet skapar beredskap. Defusing och debriefing skapar även en gemenskap och tillit till andra i arbetsgruppen. Vid ett defusing- eller debriefingtillfälle är det till fördel att personer i olika åldrar deltar eftersom människor har olika erfarenheter och kan på så vis stödja varandra. Informanten trodde att defusing och debriefing också kan ha en bredare betydelse utanför arbetet, eftersom tillfällena kan bidra till att människan blir mera ödmjuk.

Informanten kunde inte nämna några nackdelar med defusing och debriefing, men framhävde vikten av att personen som leder tillfällena borde väljas ut varsamt. Defusing och debriefing har kritiserats för att vara resurskrävande. Informanten menade att det inte är fråga om att metoderna skulle vara resurskrävande, utan snarare att det handlar om gamla attityder hos den äldre yrkesgruppen.

Defusing och debriefing används i förebyggande syfte och metoderna är lönsamma att använda både med tanke på arbetstagarens hälsa och ekonomiska frågor.

Enligt informanten lämpar sig defusing och debriefing bäst som krishanteringsmetoder för poliser till vardags. Metoderna används i grupper och det bästa är att ordna tillfällena i anslutning till händelsen. Det är dock aldrig för sent för att ordna defusing och debriefing, så man kan lika bra samlas följande dag och gå igenom händelsen. Vid allvarigare traumatiska händelser kan traumaworkshops användas.

Informanten ansåg att defusing borde användas oftare inom polisen. Det är svårt att avgöra vad som är en allvarlig händelse för någon annan och av denna orsak borde defusing användas också vid mindre allvarliga händelser. Informanten menade att om man skulle satsa mer på defusing så skulle arbetstagarna vara bättre på att hantera svåra situationer. Som en alternativ krishanteringsmetod lyfte informanten fram krissamtal, vilka kan hållas med enskilda personer. Informanten betonade att krisbearbetning i ett lättare format är bättre än ingen bearbetning alls. Bearbetningstillfällena behöver inte vara långa för att förebygga traumatisering. Redan ett kort tillfälle hjälper den utsatta att bearbeta sina tankar och känslor med hjälp av fakta.

Det finns ännu inga andra sätt att bearbeta en svår händelse än att samtala med någon som förstår. Informanten lyfte även fram vikten av att känna igen sina egna copingmetoder. Enligt informanten kunde det vara en fungerande metod att diskutera copingstrategier under ett krissamtal. Även informella samtal kollegor emellan kan vara viktiga med tanke på människans bearbetning av en händelse.

Utbildning i krispsykologi har nyligen inkluderats i räddningsverkets utbildning och informanten ansåg att en separat kurs borde implementeras också i polisutbildningen. I kursen borde ingå hur man själv kan bearbeta kriser och vad man ska tänka på vid bemötandet av en anhörig i kris. Det första bemötandet kan ha en stor betydelse för de anhörigas bearbetningsprocess.

Människan behöver få samtala kring olika händelser och enligt informanten finns det behov av defusing och debriefing. Under intervjun framkom bred och mångsidig information kring polisens krishanteringsmetoder och vad som vore viktigt att utbilda om inom polisen beträffande kriser.

## 5 SLUTDISKUSSION

Syftet med undersökningen var att ta reda på ifall det finns alternativa krishanteringsmetoder som kunde användas inom polisen, i stället för eller utöver defusing och debriefing. Undersökningen var av kvalitativ karaktär och genomfördes genom att intervjua en sakkunnig utanför polisorganisationen. Innan intervjun utfördes samlade jag in teoretisk kunskap som var relevant för undersökningen. Teorin hjälpte mig bilda en helhetsuppfattning om ämnet. Jag bekantade mig exempelvis med Polisstyrelsens (2019) anvisning *Åtgärder efter kritiska situationer inom polisförvaltningen* som bland annat besvarade när defusing- och debriefingtillfällen ordnas inom polisen.

Frågeställningarna som låg till grund för undersökningen var:

1. Vilka fördelar och nackdelar finns med defusing och debriefing för poliser?
2. Finns det alternativa krishanteringsmetoder till defusing och debriefing som kunde lämpa sig för poliser?
3. Vad vore viktigt att utbilda inom polisen beträffande kriser?

Frågorna besvarades av informanten och intervjun bidrog med omfattande och viktig information kring polisens krishanteringsmetoder och vad som vore viktigt att utbilda om inom polisen beträffande kriser. Utifrån informantens utsagor verkar det som att det finns behov av defusing och debriefing och att dessa är de mest lämpliga krishanteringsmetoderna för poliser. Baserat på undersökningens resultat kunde defusing användas oftare och även vid mindre allvarliga händelser. Utöver defusing och debriefing kunde krissamtal användas i större utsträckning. Krissamtal lämpar sig vid bearbetningen av en händelse för en enskild person. Informanten lyfte fram vikten av att känna igen sina egna copingmetoder och att det kunde vara en fungerande metod att diskutera copingstrategier under exempelvis ett defusingtillfälle eller krissamtal. Också informella samtal kollegor emellan kan anses ha en betydelsefull inverkan på bearbetningsprocessen.

Man blir bättre på hanteringen av en kris varje gång en sådan inträffar. Inom polisyrket är det omöjligt att undvika kriser och därför är det viktigt att ständigt sträva efter att ha uppdaterade och högklassiga krishanteringsmetoder inom polisorganisationen. Genom att upprätthålla goda strategier för att bearbeta händelser kan man förebygga yrkespåford stress. Undersökningens resultat är viktigt med tanke på polisorganisationen, eftersom det har bidragit med nyttig information om de gällande krishanteringsmetoderna och eventuella utvecklingsmöjligheter. Psykisk ohälsa är ett växande

problem i Finland och med hjälp av goda krishanteringsmetoder kan man förebygga traumatisering och andra stressrelaterade följder inom polisen.

Undersökningen är viktig också på en samhällelig nivå eftersom psykisk ohälsa den vanligaste orsaken till sjukpensionering i Finland (Pensionsskyddscentralen, 2020). Genom att bearbeta svåra händelser på rätt sätt inom arbetet kan man till viss del förebygga sjukpensionering orsakad av psykisk ohälsa. Lärdomsprovets titel "Den som är medveten är beredd" kommer från exempel 4 på sida 16 och hänvisar till att strukturerade samtal ökar människans medvetenhet, vilket skapar en beredskap inför kommande händelser. Polisens beredskap kan ha en avgörande roll i krävande situationer. Av denna orsak är det viktigt att poliser förstår betydelsen av defusing och debriefing. Enligt Statistikcentralen (2018) ses Finlands förvaltning, polis och den inre säkerheten som de bästa i världen (Statistikcentralen, 2018). Tilliten till polisen i Finland är hög och det är önskvärt att upprätthålla denna både med tanke på polisorganisationen och Finlands samhälle.

Jag är nöjd med undersökningen och dess resultat. Resultatet är det jag förväntade mig och utöver frågorna som låg till grund för undersökningen framkom annan viktig information, så som vikten av det första bemötandet. Myndighetspersonal får hela tiden möta människor i kris och dessa människomöten sätter spår hos alla inblandade. Krispsykologi ingår inte i polisens grundutbildning som en separat kurs, men stresshantering, krävande situationer i arbetslivet och arbetsvälbefinnande tas upp under polisutbildningen i samband med andra kurser.

På en personlig nivå har jag fördjupat min kunskap inom kriser och krishantering samt vilka metoder som används inom polisen och på vilket sätt. Under tiden jag har skrivit mitt lärdomsprov har jag själv blivit intresserad av att kanske någon gång i framtiden fungera som ledare av defusing- och debriefingtillfällen inom polisen. Det är första gången jag har producerat en text som denna och jag har lärt mig att vara flexibel när det kommer till undersökningens ämne och syfte. Undersökningens syfte har ändrats flera gånger under arbetets gång, eftersom ämnet har krävt specialkunskap som gjorde det svårt att hitta en lämplig informant. Till slut hittades en lämplig informant som kunde ge mångsidiga och omfattande svar på frågorna om defusing och debriefing.

Exempel på vidare forskning kunde vara ifall poliser upplever att det finns behov av en krispsykologikurs i polisens grundutbildning. Krispsykologi har nyligen inkluderats i räddningsverkets utbildning och baserat på informantens svar i exempel 23 på sida 26 kunde man ta reda på ifall en sådan kurs kunde vara nödvändig också för poliser. Detta är relevant med tanke på utvecklingen av polisutbildningens läroplan.

## REFERENSER

Arbetshälsoinstitutet. (2023). *Arbetsliv och psykisk hälsa*. Finns att läsa: <https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa-och-arbetsformaga/arbetsliv-och-psykisk-halsa> Läst 17.7.2023.

Arbetshälsoinstitutet. (2023). *Rekommendation för krisarbete inom företagshälsovården*. Finns att läsa: <https://www.ttl.fi/sv/teman/arbetshalsa/foretagshalsovarden/information-radgivning-och-vagledning/rekommendation-for-krisarbete-inom-foretagshalsovarden> Läst 17.11.2023.

Berntsson, A. & Svenzén, E. (2006). *Polisers upplevelse kring debriefing – en uppsats hos polismyndigheten i Skåne län*. Kristianstad: Högskolan Kristianstad. Finns att läsa: <https://researchportal.hkr.se/ws/portalfiles/portal/35108717/FULLTEXT01.pdf> Läst 21.1.2024.

Finlex. (2023). *Arbetskyddslag (738/2002)*. Finns att läsa: <https://www.finlex.fi/sv/laki/ajantasa/2002/20020738> Läst 31.7.2023.

Egidius, H. (2024) Natur & Kulturs Psykologilexikon. *Coping*. Finns att läsa: <https://www.psykologiguident.se/psykologilexikon/?Lookup=coping> Läst 5.4.2024.

Egidius, H. (2023). Natur & Kulturs Psykologilexikon. *Resiliens*. Finns att läsa: <https://www.psykologiguident.se/psykologilexikon/?Lookup=resiliens> Läst 1.8.2023.

Harkkila, O. & Hirvonen, S. (2022). *Poliisin kohtaama väkivalta ja purkukeskustelut sen käsittelyssä*. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Finns att läsa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744133/ON\\_Harkkila%20ja%20Hirvonen.pdf?sequence=2](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/744133/ON_Harkkila%20ja%20Hirvonen.pdf?sequence=2) Läst 16.8.2023.

Mehiläinen. (2024). *Utbrändhet, utmattningssyndrom, burnout*. Finns att läsa: <https://www.mehilainen.fi/sv/arbetshalsa/foretagshalsovard/utbrandhet> Läst 15.1.2024.

Mielenterveystalo. (2024). *Egenvårdsprogrammet för förebyggande av studierelaterad utmattning. Vad är stress?* Finns att läsa: <https://www.mielenterveystalo.fi/sv/egenvard/egenvardsprogrammet-forebyggande-av-studierelaterad-utmattning/vad-ar-stress> Läst 15.1.2024.

Mitchell, J. & Everly, G. (1993). *Critical Incident Stress Debriefing – An Operations Material for CISD, Defusing and Other Group Crisis Intervention Services*. Ellicott City: Chevron Publishing Corporation.

Patel, R. & Davidson, B. (2011). *Forskningsmetodikens grunder. Att planera, genomföra och rapportera en undersökning*. Lund: Studentlitteratur.

Pensionsskyddscentralen. (2020). *Psykisk ohälsa allmännaste orsaken till sjukpensionering*. Finns att läsa: <https://www.etk.fi/sv/aktuellt/psykisk-ohalsa-allmannaste-orsaken-till-sjukpensionering/> Läst 31.7.2023.

Polisstyrelsen. (2019). *Åtgärder efter kritiska situationer inom polisförvaltningen*.

Polisyrrkeshögskolans styrelse. (2024). *Polis (YH) examen (180 sp), läroplan 2024–2026*. Finns att läsa: <https://polamk.fi/documents/25254699/37709942/Polis-yh-laroplan.pdf/> Läst 3.5.2024.

Roisko, R. & Ryytänen, M. (2020). *Kriittisten tilanteiden jälkihoito Helsingin poliisilaitoksella. Jälkihoidon mahdollisuudet ja posttraumatyöpaja*. Tampere: Poliisiammattikorkeakoulu. Finns att läsa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/348826/ON\\_Roisko\\_Ryytänen.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/348826/ON_Roisko_Ryytänen.pdf?sequence=2&isAllowed=y) Läst 17.7.2023.

Salomäki, E. (2021). *Psykosocialt stöd för yngre konstaplar under arbetspraktiken. En anvisning för Sydvästra-Finlands polisyrättning*. Tammerfors: Polisyrrkeshögskolan. Finns att läsa: [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/356453/LP\\_Salomäki.pdf?sequence=2&isAllowed=y](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/356453/LP_Salomäki.pdf?sequence=2&isAllowed=y) Läst 18.11.2022.

Statens beredning för medicinsk och social utvärdering. (2024). *Fakta om PTSD*. Finns att läsa: <https://www.sbu.se/sv/publikationer/skrifter-och-faktablad/fakta-om-ptsd/> Läst 5.4.2024.

Statistikcentralen. (2018). *Finland bland de ledande i världen*. Finns att läsa: [https://www.stat.fi/tup/satavuotias-suomi/suomi-maailman-karjessa\\_sv.html](https://www.stat.fi/tup/satavuotias-suomi/suomi-maailman-karjessa_sv.html) Läst 13.4.2024.

Svenska Akademiens ordbok. (2023). *Ödmjuk*. Finns att läsa: <https://svenska.se/saob/?sok=ödmjuk&pz=4> Läst 7.4.2024.

Vasabladet. (2023). För femton år sedan ryckte Björn Borg ut till skolskjutningen i Kauhajoki: "Det förändrade mig som människa och polis". Finns att läsa: <https://www.vasabladet.fi/Artikel/Visa/715818> Läst 27.4.2024.

Westrell, M. (2023). *Krishantering. Debriefing*. Finns att läsa: <https://www.brolinwestrell.se/krishantering/debriefing/> Läst 28.4.2023.

# BILAGA 1

## FÖLJEBREV

### Vill du delta i en studie om krishanteringsmetoder inom polisen?

Mitt namn är Jonna Finell och jag studerar vid Polisyreshögskolan i Tammerfors. Jag är i slutskedet av mina studier och skriver för tillfället mitt lärdomsprov som handlar om krishanteringsmetoder inom polisen.

Syftet med min undersökning är att ta reda på om det finns alternativa krishanteringsmetoder som kunde användas inom polisen i stället för eller utöver defusing och debriefing. Undersökningen kan bidra med nyttig information om polisens krishanteringsmetoder. Psykisk ohälsa är ett växande problem i Finland och även den vanligaste orsaken till sjukpensionering. Av denna orsak behöver ämnet diskuteras mera.

Det är frivilligt att delta i undersökningen och medverkan kan avbrytas när som helst. Studien kommer att genomföras genom en intervju under ett individuellt bestämt tillfälle med informanten. Intervjun beräknas ta ungefär en timme och berör informantens kunskap och uppfattning kring defusing och debriefing. Intervjun kommer spelas in och skrivs senare ut i text. Materialet kommer förvaras på ett säkert sätt. Inspelningen raderas senast sex månader efter att lärdomsprovet har publicerats. Informanten förblir anonym vid publiceringen. Sekretessbelagt material kommer inte att publiceras.

När lärdomsprovet är godkänt, kommer det att publiceras på Theseus. Det är också möjligt att få en kopia av lärdomsprovet.

Jag vore tacksam om du ville delta i min undersökning.

Med vänlig hälsning,

Jonna

## **BILAGA 2**

### **FRÅGEFORMULÄR**

1. Vill du berätta om dig själv och ditt yrke?
2. Vad är en krishanteringsmetod och vad används en sådan till?
3. Vad har du för erfarenhet av defusing och debriefing?
4. Vad ser du för fördelar med defusing och debriefing?
5. Vad ser du för nackdelar med defusing och debriefing?
6. Anser du att det är nödvändigt att ha metoder för krishantering inom polisen?
7. Tror du att defusing och debriefing är de mest lämpliga krishanteringsmetoderna för poliser?
8. Tror du att det finns någon annan krishanteringsmetod som kunde användas inom polisen i stället för eller utöver defusing och debriefing?
9. Vad ser du för eventuella möjligheter och risker med att ta i bruk en ny krishanteringsmetod?

Tack för dina svar.