

Kurset ble avsluttet med aktuelle organisasjonssaker. Sin vane tro er Sogninger og Fjordinger et folkeferd som ikke tar tingene for gitt. De er engasjerte og ønsker å få tingenes realiteter, de er lite interessert i utenomstakk og ord-floskler. Her nytter det ikke å gå rundt grøten men komme med klare meninger og svar.

Både hotellet og deltagerne på kurset laget en ramme rundt det hele som gjorde et dypt inntrykk på oss som var gjester.

Vi takker for oss og ønsker lykke til med arbeidet videre!

Johanne Sofie og Solveig



Hovedverneombudet og Politimesteren ser meget betenkte ut. = er det på grunn av vår arbeidssituasjon?

Belastninger i politimannskapers arbeidssituasjon

Forsker, psykolog Atle Dyregrov
Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet (FAHS)
Universitetet i Bergen



Innledning:

I forskning om helsepersonells arbeidssituasjon er det vist at såkalt »utbrenning» følger som konsekvens av de harde arbeidsbelastninger som personellet utsettes for i det daglige arbeidet. Helsepersonell gir av seg selv til andre mennesker, dag ut og dag inn, uten skikkelig mulighet til å ta seg inn igjen.

Politiarbeid har mange likhetstrekk med det arbeidet som helsepersonell utfører. Begge typer arbeid er service-ytende virksomhet som innebærer nær kontakt med andre mennesker, skift og nattarbeid, og en lønn som ikke står i forhold til arbeidets viktighet

m.m. Ett annet viktig fellestrekk er at en ser livets skyggeside, med menneskelig tragedie, nød, lidelse og sorg. Begge grupper setter det å hjelpe andre og å utføre en nødvendig viktig jobb høyt.

Fra amerikansk hold foreligger det en rekke rapporter som viser at politimannskaper er en utsatt gruppe for å utvikle ulike stressreaksjoner som griper inni både arbeids- og familieliv. Her til lands er det gjort relativt få forsøk på å analysere, systematisere og forstå politiarbeid og de belastninger det medfører.

I Denne artikkelen vil jeg peke på

en del forhold som innebærer daglige stressbelastninger for politimannskaper, samt peke på noen av de metoder som kan nyttes for å forebygge, redusere eller avhjelpe slik belastning.

To typer stress

Det er viktig å skille mellom to typer stressbelastninger. Den ene typen belastning er de daglige rutinemessige belastninger som en utsettes for i hverdagen; alt fra en lite forståelsesfull sjef til rutiner som oppleves som svært byråkratiske. Den andre typen stressbelastning er den akutte belastning politifolk utsettes for dersom det f.eks. trekkes våpen mot dem,

eller en rykker ut til situasjoner som innebærer stor skade eller trussel mot mennesker eller verdier. Dette er situasjoner som kan innebære sterke fysiske og psykiske påkjenninger uansett hvor erfarelsen eller trenet en er på forhånd.

Begge sider ved politimannskapers arbeid er viktig for å forstå stress-reaksjoner, og for å legge opp tiltak som kan dempe eller forebygge slitasje. I denne artikkelen vil først og fremst de daglige belastninger bli omtalt.

DE DAGLIGE BELASTNINGER

Blant de vanlige belastninger politifolk utsettes for er blant annet det å møte i retten, mangelfullt utstyr, papirarbeid med rapport-skriving, skiftarbeid, kjedsomme perioder, mangel på administrativ støtte og forståelse hos ledere, mangelfull offentlig anerkjennelse og ros for arbeidet, kritikk fra publikum og andre (jfr. debatt om politivold), tvetydige roller (sosialpoliti?), frykt for egen sikkerhet, ansvar for andres sikkerhet m.m.

Daglig eksponeres politimannskaper for samfunnets skyggeside. Nød, elendighet, fattigdom, brutalitet, ulykker, død og sorg utgjør politiets hverdag. Selv om slikt arbeid også blir rutine, vil en likevel betale en pris for å vende seg til det, eller for å kunne overleve i slikt arbeid. Det er min erfaring at mange politifolk utviser et sosialt engasjement og vilje til å hjelpe andre som går langt ut over det som kreves av dem. De identifiserer seg med de mange skjebner de møter i sin hverdag, og mange tar inntrykkene med hjem etter endt arbeidsdag, eller de forsøker å yte mer hjelp på fritiden. Få tjenestemenn er trent i hvordan en effektivt kan yte hjelp til mennesker i krise, og mange kan oppleve hjelpsløshet og frustrasjon i møtet med mennesker i

krise. Samtidig frustreres mange over at samfunnet ikke kan ta seg skikkelig av taperne, eller at samfunnets sanksjoner ikke er tilstrekkelig til å holde kriminelle mennesker fra å begå nye lovbrudd.

Ved Forskningscenter for Arbeidsmiljø, Helse og Sikkerhet har vi gjort en undersøkelse blant 100 lensmannsbetjenter. Resultatene fra denne undersøkelsen er nødvendigvis ikke representativ for politikamre i større byer, men de reflekterer likevel en del opplevelser som sannsynligvis er dekkende for svært mange politifolk. I denne undersøkelsen ble deltakerne spurt om i hvilken grad de var enig i at forskjellige forhold innebar stress på jobben. I det følgende vil prosenttallene referere til de som mente at et forhold var »endel» eller »i høy grad» stressende. Vi fant at hele 95% av de spurte mente at »for stor arbeidsbyrde» innebar stress på jobben, hele 63% hevdet at dette i høy grad var tilfelle. Av andre forhold som mange mente innebar stress på jobben var:

- For mye papirarbeid (84%),
- For dårlig lønn (84%)
- For mye byråkrati (82%)
- Mangelfull mulighet til nylæring (82%)
- Mangel på positiv feedback på det en gjør (75%)
- At arbeidet en utfører er for lite verdsatt (75%)
- At arbeidet går ut over famililivet (72%)
- At publikum kan ha en negativ holdning til politiet (68%)
- At arbeidet innebærer tildels betydelig fare (64%)
- Tempoet i jobben for stort (62%)

Over 50% var enig i at følgende arbeidsforhold innebar stress:

- Opplevelse av livets skyggeside på nært hold



- Se andre mennesker i nød eller krise
- For mye overtidsarbeid
- For krevende «publikum».

Resultatene gir en god pekepinn på at mange sider ved politifolks daglige arbeid innebærer belastninger som mennesker i andre arbeidssammenhenger bare i liten grad blir utsatt for.

Vi benyttet også et spørreskjema som måler grad av »utbrenning» i jobben. Noe forenklet kan vi si at dette skjema måler hvor sliten og kjørt en kjenner seg. Utbrenning følges gjerne av en synkende interesse for arbeidet. Lensmannsbetjentene viste seg å ha en betydelig høyere utbrenningsskåre enn noen annen gruppe vi har undersøkt. De grupper vi tidligere har undersøkt er ulike grupper av helsepersonell, grupper som er kjent for å ha en stor arbeidsbelastning.

KONSEKVENSER AV STRESS

På bakgrunn av disse resultatene er det grunn til å anta at de daglige belastningene innebærer arts skillig stress for politifolk. Vi vet at konsekvensen av arbeidsstress kan være mange. Det er en rekke

individuelle reaksjoner som kan utløses av stress, og det vil føre for langt å komme inn på alle.

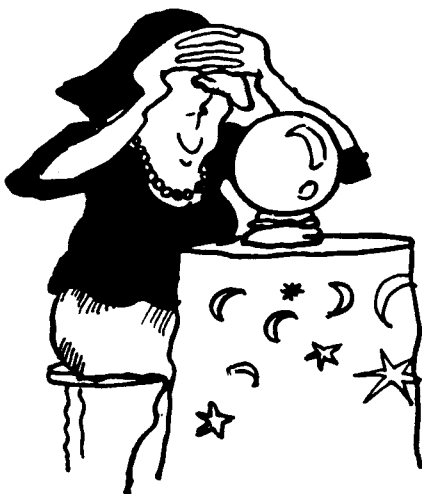
Blandt de vanligste individuelle reaksjoner på arbeidspress og utbrenning er:

- * tretthet
- * depresjon
- * irritabilitet
- * mistenksomhet og negativisme
- * følelse av å være lite verdsatt
- * kynisk holdning
- * vansker med hukommelse og konsentrasjon
- * forskjellig kroppslige reaksjoner, innkludert søvnforstyrrelser
- * økt forbruk av alkohol og medikamenter
- * negativ holdning og atferd overfor «klienter»
- * økt sjansetaking

Flere amerikanske undersøkelser tyder på at politifolk er overrepresentert når det gjelder hjerte-kar sykdommer, og at de ofte lider en for tidlig død (hjertesykdom og selvmord). Også med hensyn til såkalte psykomatiske plager (hodepine, nervøs mage, fordøyelsesbesvær m.m.) er politifolk funnet å ha flere slike problemer enn gjennomsnittet. En amerikansk studie viste at amerikanske politimenn hadde den nest høyeste selvmordsraten blandt de 36 yrker som ble undersøkt. Fra amerikansk hold er det pekt på at bruk og misbruk av alkohol er et spesielt problem innen politietaten. Det er vel heller ikke ukjent at en møtes over et glass øl her hjemme på berget, og at alkohol kan benyttes til å dempe den spenning som kan samle seg etter en arbeidsdag.

Samspillet mellom arbeidet og familielivet er vanskelig, slik det også ble reflektert i våre resultater. Skiftordninger griper inn i samspillet med ektefelle og barn

f.eks. ved at ektefelle må ofre egne jobbmuligheter, og ved at samværet med barna kan bli nokså uregelmessig. Politiarbeidets natur medfører gjerne angst og usikkerhet hos ektefelle og barn, uten at det samtales om dette i hjemmet. Arbeidets art kan gjøre det vanskelig å dele inntrykk og opplevelser med andre (taushetsplikt, sterke opplevelser). Politiarbeid blir mer enn en måte å tjene til



Dårlige fremtidsutsikter

livets opphold, det blir en livsmåte som ikke alltid passer med livet utenfor etaten. Manglende forståelse fra begge parter kan formørke tilværelsen og skape soner av taushet og ensomhet i familien. Det er sannsynlig at dette kan påvirke skilsmissestatistikken blandt politifolk.

Det er imidlertid ikke bare på det individuelle plan at konsekvensene av arbeidsstress kan merkes. Dersom mannskaper ved et politikammer/lensmannskontor over lengre tid arbeider under sterkt press kan dette gi seg utslag på gruppeplan. Vanlige »symptomer» på dette er:

- * stor gjennomtrekk av mannskaper
- * økt fravær
- * konflikt mellom grupper og klikkdannelse

- * kritiske holdninger til medarbeidere.
- * økende mangel på initiativ
- * negativ innstilling til etatens rolle og funksjon
- * sydebukkmentalitet
- * sinne mot overordnede

Dette er velkjent fra utbrenningsstudier innen helseinstitusjoner, og det er liten grunn til å anta at det vil arte seg forskjellig innen andre service-institusjoner. Den senkning av arbeidsmoral som kan finne sted antas å føre til dehumaniserende holdninger til klientene.

Det er verdt å merke seg at «utbrenning» innen serviceyrker kan ramme det publikum institusjonene betjener. Den negative holdning som kan inntre overfor «klienter» kan gi seg utslag i manglende respekt for andre. I en stab som arbeider under sterkt press over lengre tid er således sjansene for overgrep større. Selfølgelig kan ikke slike forklaringer fritta den enkelte for ansvar for det som skjer, men det kan forklarer noe av bakgrunnen for hvorfor det skjer. Det understreker og betydningen av å ta de ytre omstendigheter i betraktning som ramme rundt slike overgrep.

TILTAK FOR Å MOTVIRKE ARBEIDSSRESS

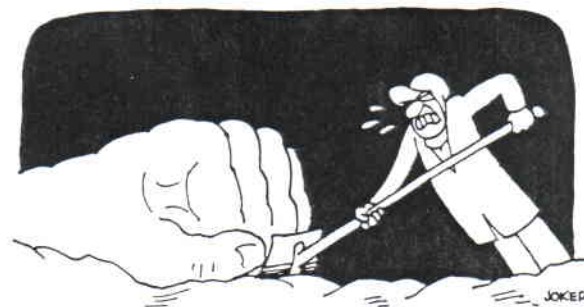
Det enkelte politikammer eller etat kan aktivt overvåke arbeidsmiljøet ved hjelp av systematiske kartlegginger med visse mellomrom. I tillegg til det fysiske arbeidsmiljøet (ventilasjon, støy, røkerom etc.) må slik kartlegging gjelde det som betegnes som det psykososiale arbeidsmiljøet. Dette innbefatter bl.a. samspillet mellom mennesker, det være seg forhold både over- og underordnede, opplevelsen av medbestemmelse og kontroll over egen arbeidssituasjon, ros og annerkjennelse i arbeidet, mulighet til egenutvi-

kling etc. Den omtalte undersøkelsen av arbeidsmiljøet innen lensmannsetaten i ett norsk fylke skaffet oversikt over noen belastningsområder, og sanner et grunnlag for å gjennomføre konkret tiltak for å bedre trivsel.

Det er mulig å motvirke negative virkninger av arbeidsstress både på det individuelle plan, gruppeplan og organisasjonsplan. På det individuelle plan kan den enkelte tjenestemann ta toppene av stressfylte arbeidsperioder ved å benytte avspennings- eller avslapningsmetoder som f.eks. generell muskelavspenning, meditasjon, autogen trening, yoga, selvhypnose etc. Slike metoder har med god virkning vært nyttet for å redusere spenning og hindre negative konsekvenser av stress. Sammen med et mer hensiktsmessig kosthold, bruk av mosjon, bedre organisering av arbeidet, klargjøring av ambisjoner, forventninger og mål, etc. kalles slike teknikker for stress-mestring. Systematisk trening i slike teknikker øker trivsel generelt, og bedrer evnen til å takle angst og sinne i stressfylte situasjoner. Et klart skille mellom arbeid og fritid, og rutiner som lar en koble av fra arbeidet etter arbeidstid, og en fritid som ikke bare er bygget opp om venner fra etaten, vil også ha en gunstig stressdempende effekt.

Økte kunnskaper i problemløsning, tidsorganisering og kommunikasjonsferdigheter vil også bedre den enkeltes evne til å håndtere dagliglivets stress.

I vår undersøkelse av lensmannsbetjenter var det hele 97% som mente at psykologisk støtte og rådgivning ville vært til nytte dersom de hadde vært innblandet i en dramatisk hendelse. Ved de fleste større amerikanske politidistrikt er det bygget opp fast samarbeid mellom psykologer og politi, van-



ligvis ved at avdelingene har egne politipsykologer. Disse psykologene har deltatt i rekruttering av nye mannskaper, utvelgelse av mannskaper for spesielle oppgaver, trening av mannskaper (forhandlingsteknikker, kriseintervensjon), rådgivning og terapi til mannskaper og deres familier, psykologisk debriefing, organisasjonsutvikling og bedring av arbeidsmiljøet, og de har utført anvendt forskning. En del av de problemer som er tilstede i norske politifolks arbeidssituasjon kan danne grunnlag for et konstruktivt samarbeid mellom psykologer og politiet.

Arbeidskolleger er ved siden av familien den viktigste kilde til støtte i hverdagen. I arbeidsgruppen kan felles erfaringer, gleder og sorger utveksles. Ofte tror den enkelte at det bare er han/hun som opplever at arbeidet er slitsoomt, deprimerende eller skremmende. Innen politiyirket er det relativt uvanlig at en deler slike tanker og følelser, slik at mange tror det »bare er jeg» som opplever det slik. Kollegastøtte kan mobiliseres for å bedre den enkelte og gruppens trivsel og velvære på arbeidet. Regelmessige møter som gir anledning til erfaringsutveksling, feedback og planlegging vil bidra til bedre felles tiltak for å motvirke utbrenning og stress.

Det støttenettverk som arbeids-

kolleger utgjør, og den kollegialitet som eksisterer kan gjøre at en holder ut en ellers strevsom arbeidssituasjon. Likevel er det sannsynlig at støtten fra kolleger kan bedres. Muligheter til å dele bekymringer og gleder, frustrasjoner og fortvilelse gjør at den enkelte opplever mindre stress. Arbeidskolleger kan også bidra med en aktiv holdningsovervåkning og være på vakt overfor slike symptomer som er nevnt tidligere, slik at kolleger kan ta vare på hverandre når noen er i ferd med å bli sliten og utbrent uten selv å merke signalene.

Arbeidskolleger kan gi ros og vise anerkjennelse for det arbeid som utføres. Desverre er det få som mottar slik feedback fra andre, og samfunnet ellers har mest ris å tilby. Altfor sjelden evner vi å fortelle arbeidskolleger hvor bra arbeid de utfører, eller hvor viktig de kan være for vår trivsel. Det er noe typisk norsk ved vår manglende anerkjennelse av andres arbeidsinnsats eller betydning. Det er viktig at en både enkeltvis og innen etaten utvikler rutiner på det arbeid han/hun utfører.

Tidligere er det pekt på at det kan oppstå samspillproblemer i familien. Slike problemer motvirkes best ved å dele opplevelser med ektefelle og andre, og å unngå taushetsbarrierer innad i familien. Inndad i politietaten bør forholdene leges til rette slik at

familien får bedre forståelse for hva politiarbeid medfører. Familier kan f.eks. inviteres på besøk på stasjonen eller kontoret og få en innføring i ulike sider ved arbeidet. Samlinger og kurs hvor bl.a. ektefeller og større barn får beskrevet noen av de stressfylte situasjoner og stressreaksjoner som er vanlig blandt politifolk vil også bidra til å veve familien sammen.

På organisasjonsplan kan etaten bedre arbeidsmiljøet på en rekke forskjellige måter. Her skal noen av dem nevnes. Det er viktig at nye mannskaper forberedes på de belastninger de kan møte i arbeidet. Kjennskap til ulike former for arbeidsstress, symptomer på utbrenning, og måter å mestre stress på, bør inngå i grunnutdanningen av politimannskaper. Når så nye mannskaper kommer til et kammer eller lensmannskontor er det viktig å sikre en gradvis tilvenning og innføring i tjenesten. På dette området syndes det mye, og eldre, erfarne mannskaper har gjerne holdningen »de må lære det på den harde måten, slik som oss». Det tjener ingen hensikt å kaste nye mannskaper ut i arbeid de opplever at de ikke behersker. Desverre ser det ut til at utbrenning ofte rammer nyutdannet personell på grunn av deres »barske» møte med virkeligheten. Det er god personalpolitikk å ta skikkelig vare på nye mannskaper.

I USA har undersøkelser vist at hoveddelen av de forhold politiet tilkalles til innebærer å gi hjelp eller en eller annen form for støtte til mennesker eller familier som er i en eller annen krissituasjon. Politifolk må ofte fungere som en blanding av lovens utøvere, psykologer og sjelesørgere.

Mot denne bakgrunn bør politiet få økt kjennskap til og evne til å håndtere de personlige og mel-

lommeneskelige kriser de stills overfor. Kriseintervensjon er en metode til å håndtere/hjelpe mennesker som er emosjonelt opprørt, der vanlige politimetoder ikke strekker til. Dette kan gjelde i konfliktsituasjoner, eller i situasjoner der en står overfor volds ofre, pårørende, etterlatte eller mentalt forstyrrede eller suicidale personer. Gjennom økt kunnskap om kriser og kriseintervensjon kan politiet yte bedre hjelp og være med på å forebygge at slike kriser utvikler seg til mer alvorlige psykiske eller sosiale problemer. Gjennom bedre kunnskaper på dette området vil politiet selv oppleve at de kan mestre situasjonen bedre, samtidig som deres omdømme blandt folk flest bedres. Dette kan også resultere i færre anklager om voldsbruk.

På organisasjonsplan vil ulike tiltak som sikrer medinnflytelse og medansvar i arbeidet øke trivselen. Dette har vist seg å være tilfelle nesten uansett type arbeidsplass. Det er sannsynligvis mye som kan gjøres på ledersiden innen politietaten utover landet. Moderne former for lederskap er på vei inn i de offentlige, og bør ønskes velkommen. Det er et stort behov for å øke ledernes personaladministrative kunnskaper slik at mannskapets ve og vel blir bedre ivaretatt, bl.a. gjennom regelmessige medarbeidersamtaler. I tillegg bør lederrekruttering ikke skje utelukkende på basis av ansiennitet og formell bakgrunn, men også på basis av lederegenskaper.

Bedre bemanning og bedre lønnsforhold er selvsagte virkemidler for å dempe belastning og øke trivsel. Det er viktig å peke på at selvrespekt og respekt fra befolkningen er knyttet til den anerkjennelse samfunnet viser etaten bl.a. gjennom lønnsfastsetting. Men, det er også viktig å påpeke at høyere lønn og flere mannskaper bare er noe blandt en rekke

tiltak som kan igangsettes for å redusere arbeidspress.

På det personalpolitiske området kan forskjellige tiltak gjennomføres for å ta vare på de menneskelige ressurser innen etaten: en skikkelig utbygd bedriftshelsetjeneste som innbærer aktivt forebyggende arbeid ut over de årlige helsekontroller, barnehagetilbud, muligheter for faglig utvikling gjennom kurs og videreutdanning, hjelp på boligsiden m.m.



Konklusjon

Politiarbeid innebærer til dels store belastninger i det daglige. Politimannskaper står godt rustet til å møte slike belastninger gjennom sin trening og erfaring. Likevel krever arbeidet sin pris både fysisk og psykisk. Det er mulig å redusere belastningen gjennom et aktivt miljøarbeid på det enkelte arbeidssted og ved å tilby mannskapene mulighet til å lære nye måter å hankses med stress på. Tilsammen kan slike tiltak bedre den daglige trivsel og velvære, og hindre at mannskaper søker seg vekk fra politiarbeid.