

Félagsráðgjöf

Júní 2008

Líðan lögreglumanna út frá starfsumhverfi: Er þörf á félagsráðgjafa?

Arndís Tómasdóttir

Leiðbeinandi: Anni Guðný Haugen

Arndís Tómasdóttir
Kt: 030981-4809

Félagsvísindadeild
Háskóla Íslands

Útdráttur

Mikil ábyrgð og skylda hvílir á lögreglumönnum og því ekki fyrir hvern sem er að sinna lögreglustarfi. Starfið getur haft margvísleg áhrif á líðan lögreglumanna og ýmis persónuleg vandamál geta sprottið út frá því. Miklar kröfur, mikið álag, streituvaldandi aðstæður og vaktavinna geta orðið til þess að lögreglumenn leita frekar í áfengi en aðrir, þeir kulna í starfi, fjölskyldur þeirra sitja á hakanum og upp koma jafnvel sjálfsvígshugsanir.

Persónuleg aðstoð fyrir lögreglumenn er ekki mikil eins og staðan er í dag en reynt er að vinna að úrbótum. Til dæmis eru uppi hugmyndir um hjá ríkislögreglustjóra að vera með samning við þverfaglegt teymi sérfræðinga og þar á meðal gæti verið félagsráðgjafi. Þrír lögreglumenn sem rætt var við voru sammála um að lítið væri gert í þessum málum en menn kölluðu eftir meiri persónulegri þjónustu. Þörf á félagsráðgjafa fyrir lögreglumenn er til staðar og gæti starf hans verið margvíslegt eins og að sinna fjölskylduráðgjöf, hópavinnu og fræðslu fyrir maka lögreglumanna.

Efnisyfirlit

Útdráttur	1
Formáli	3
Inngangur	4
Meginmál	5
1.0 Upphaf lögreglu	5
2.0 Hlutverk lögreglu	6
3.0 Kröfur til lögreglumanna	7
4.0 Starfsmannastefna lögreglunnar	11
5.0 Líðan lögreglumanna út frá starfsumhverfi	13
5.1 Álag, áföll og streita meðal lögreglumanna	14
5.2 Misnotkun áfengis meðal lögreglumanna	18
5.3 Sjálfsvíg lögreglumanna	20
5.4 Vaktavinnan, kulnun í starfi og lífaldur lögreglumanna	22
5.5 Vanlíðan lögreglumanna og áhrif hennar á fjölskyldur þeirra	25
6.0 Úrræði á Íslandi fyrir lögreglumenn	26
6.1 Hvað er verið að gera til að veita lögreglumönnum persónulega aðstoð?.....	27
6.2 Að hverju er stefnt og hvað er í vinnslu?	28
7.0 Viðtöl við þrjá lögreglumenn um persónulega aðstoð	29
7.1 Aðferðafræði	29
7.2 Niðurstöður úr viðtölunum.....	31
7.2.1 Hvaða stuðningur er í boði fyrir lögreglumenn?	31
7.2.2 Af hverju leita lögreglumenn sér ekki stuðnings?	32
7.2.3 Það sem félagsráðgjafi gæti gert innan lögreglunnar	34
Umræða	35
Hvaða hlutverk gæti félagsráðgjafi haft innan lögreglunnar	35
Lokaorð	37
Heimildaskrá	39

Formáli

Þessi BA ritgerð var skrifuð á vorönn 2008 en hugmyndin kviknaði þó í lok árs 2006. Uppsprettan að hugmyndinni kom vegna þess að ég hafði starfað sem afleysingamaður í lögreglu í þremur lögregluembættum á árunum 2002 og 2003 og þekki einnig starfið í gegnum eiginmann minn sem er starfandi lögreglumaður. Eftir að ég hóf nám í félagsráðgjöf á vorönn 2006 fór ég að velta því fyrir mér hvort félagsráðgjafi gæti ekki komið til starfa fyrir lögreglumenn þar sem mér fannst vanta meiri persónulegan stuðning fyrir þessa starfsstétt. Út frá þessu þróaðist hugmyndin sem hefur samt sem áður breyst mikið frá upphafi.

Ég vil þakka sérstaklega leiðbeinanda mínum, henni Anni Guðnýju Haugen, lektor í félagsráðgjöf fyrir ráðgjöf og leiðbeiningar við vinnslu ritgerðarinnar. Fleiri eiga þakkir skilið og má þá nefna eiginmann minn Frímenn B. Baldursson sem hefur staðið sem klettur við hlið mér í öllu ritgerðarferlinu. Þá fær systir mín Þorgerður Tómasdóttir ástarþakkir fyrir að gefa sér tíma í að lesa yfir málfar og stafsetningu. Einnig fá þakkir lögreglumennirnir þrír sem njóta nafnleyndar og Ólafur Örn Bragason sálfræðingur hjá ríkislögreglustjóra, en þeir gáfu sér allir tíma til að tala við mig og leyfðu mér að nota viðtölin þeirra við vinnslu ritgerðarinnar ásamt því að veita mér margar nytsamlegar upplýsingar.

Inngangur

Lögreglumenn sinna oft á tíðum erfiðu og vanþakklátu starfi sem getur reynt mjög á andlegt atgervi manna. Almennigur gerir sér oft á tíðum ekki grein fyrir því hvernig erfið atvik, streita og álag ásamt því að vinna vaktavinnu getur haft mikil áhrif á einn einstakling og fjölskyldu hans. Ætlunin með þessari ritgerð er að reyna að varpa ljósi á hvaða áhættuþættir eru til staðar hvað varðar andlega líðan lögreglumanna út frá starfsumhverfi og einnig áhrif þeirra á fjölskyldur lögreglumanna. Út frá því verður skoðað hvort þörf sé á félagsráðgjafa fyrir lögreglumenn.

Fyrst verður fjallað stuttlega um sögu lögreglunnar ásamt hlutverki hennar og hvaða kröfur eru gerðar til lögreglumanna í starfi. Einnig er skoðuð starfsmannastefna lögreglunnar. Þar á eftir verður fjallað um helstu áhættuþætti sem lögreglumenn eiga á hættu að glíma við hvað varðar andlega líðan og þar var að mestu notast við erlendar rannsóknir til að skýra tengsl áhættuþátta við lögreglumenn. Þá verður skoðað hvaða andlega aðstoð er í boði fyrir lögreglumenn á Íslandi og hver stefnan er hjá yfirvöldum í þeim efnum. Þrír starfandi lögreglumenn eru fengnir til að segja frá hvað þeir vita um þá aðstoð sem er í boði og hvaða ástæður þeir halda að séu fyrir því að sú aðstoð er ekki notuð sem skyldi. Einnig koma þeir með hugmyndir um hvað félagsráðgjafi gæti gert fyrir lögreglumenn. Upplýsingar lögreglumanna þriggja endurspeglar á engan hátt álit starfsstéttarinnar í heild heldur eru aðeins til að fá einhverja hugmynd um hvað fólki innan lögreglunnar gæti fundist. Í umræðukaflanum er farið yfir hvort þörf sé á félagsráðgjafa fyrir lögreglumenn og hvert hlutverk hans gæti verið.

Við umfjöllun í ritgerðinni er notast við heimildir, bæði íslenskar og erlendar og var leitast við að erlendu heimildirnar væru ritrýndar. Þar sem erfitt var að nálgast upplýsingar um hvað væri gert varðandi andlega aðstoð hér á Íslandi er notast við munnlegar heimildir frá Ólafi Erni Bragasyni sálfræðingi hjá ríkislögrelustjóra og skýrslur frá honum sem eru óbirt gögn.

Meginmál

1.0 Upphaf lögreglu

Lögregla hefur verið starfandi á Íslandi í einhverskonar mynd í hundruð ára og samkvæmt Jónsbók var löggæsluhlutverkið í höndum sýslumanna allt frá árinu 1281. Hlutverk sýslumanna var til dæmis að hafa eftirlit með verslun og siglingum útlendinga til og frá landinu ásamt því að handtaka ofbeldismenn og þjófna. Einnig áttu sýslumenn að rannsaka þau mál sem til þeirra komu og var það allt frá því að yfirheyra vitni og votta sem nota átti sem sönnunargögn í málum, yfir í að finna út dánarorsök fólks. Ekki höfðu sýslumenn marga menn með sér í starfinu heldur höfðu þeir heimild til að fá bændur með sér í lið ef á þurfti að halda og var það skylda þeirra að aðstoða ef til þeirra var leitað. Í raun voru svokallaðir vaktarar fyrsti vísirinn að lögregluþjónum og hófu þeir störf í Reykjavík fyrir tilstillan Innréttingamanna í kringum árið 1778. Hlutverk þeirra var að vakta bátana og fylgjast með öðrum eignum Innréttinganna ásamt því að bregðast við eldsvoðum, þjófnuðum og fleiru sem gerðist og gat talist óeðlilegt. Það var svo árið 1791 að ráðinn var vaktari fyrir Reykjavík en stuttu áður höfðu vaktarar Innréttinganna lagst af (Ríkislögreglustjórinn, 2003).

Árið 1803 fékk Reykjavík kaupstaðarréttindi og þá var ráðinn bæjarfógeti sem tók við lögreglustjórn bæjarins. Hann fékk tvo menn með sér í lið sem fengu það hlutverk að vera lögregluþjónar. Þeir komu báðir frá Danmörku og höfðu áður verið í danska hernum. Úti á landi voru það hreppsstjórar sem fóru með lögregluvald frá árinu 1809 en það var ekki fyrr en árið 1891 sem Alþingi setti lög um lögreglusamþykktir og upp frá því voru ráðnir lögregluþjónar á helstu þéttbýlisstöðum. Fyrsti Íslendingurinn til að verða lögregluþjónn var Jón Benjamínsson og tók hann við starfi af öðrum Dananum í Reykjavík árið 1814. Það var ekki fyrr en árið 1859 sem lögreglan varð einungis skipuð Íslendingum (sama heimild).

Margt hefur breyst frá því að fyrstu lögregluþjónarnir komu til starfa, til dæmis hafa verkefni breyst og tollgæslan farið frá lögreglu yfir í að vera sér embætti árið 1929. Lög um ríkislögreglu urðu til árið 1933, þar sem mælt var til þess að ríkið tæki þátt í að greiða kostnað vegna lögreglunnar en fram að því hafði þetta nánast alfarið verið í höndum bæjarfélaga. 1. júlí 1977 var rannsóknarlögregla ríkisins stofnuð og með því fluttust rannsóknir brota frá embættum höfuðborgarsvæðisins og einstakra mála

annarsstaðar af landinu til rannsóknarlögreglu ríkisins. Miklar breytingar urðu síðan árið 1997 þegar ný lögreglulög voru tekin í gildi. Rannsóknarlögregla ríkisins var þá lögð niður og hvert lögregluembætti tók við rannsókn mála ásamt embætti ríkislögreglustjóra sem var stofnað. Á sama tíma voru gerðar skýrari reglur um réttindi og skyldur lögreglumanna ásamt framkvæmd lögreglustarfa (sama heimild).

2.0 Hlutverk lögreglu

Það er varla hægt að ímynda sér land án lögreglu og því hlutverki sem hún gegnir. Á Íslandi er borið mikið traust til lögreglunnar og samkvæmt Capacent rannsóknnum (2008), lendir embætti lögreglunnar í öðru sæti á eftir Háskóla Íslands með um 80% aðspurðra, þegar spurt er um traust almennings til stofnana. Danska og finnska lögreglan er á svipuðu róli og sú íslenska og fá þær um það bil einkunnina átta á skalanum 1-10 hvað varðar traust almennings á henni, norska lögreglan er í kringum sjö og breska lögreglan fær rétt um sex (Kääriäinen, 2007).

Til að skilja hvert hlutverk lögreglu er og til að rýna nánar í það hvað geti hugsanlega verið á bakvið traust almennings til lögreglu er nauðsynlegt að skoða þau lög sem lögreglan starfar eftir. Hér á landi starfar lögreglan samkvæmt lögreglulögum nr. 90/1996 og í 4. grein þeirra laga kemur fram að lögreglan er ríkisrekin stofnun sem heyrir undir dómsmálaráðherra. Ríkislögreglustjóri fer svo með málefni lögreglunnar í umboði dómsmálaráðherra. Lögregluembættin eru 15 talsins og samkvæmt 6. grein eru það lögreglustjórar eða sýslumenn sem fara með stjórn embættanna. Þeir sem hafa lögregluvald samkvæmt 9. grein eru ríkislögreglustjóri, lögreglustjórar, skólastjóri Lögregluskóla ríkisins, löglærðir fulltrúar lögreglustjóra og lögreglumenn. Í september 2007 voru 832 starfandi lögreglumenn og þar af voru 45 nemar og 115 ófaglærðir (Dóms- og kirkjumálaráðuneytið, 2007, september). Hér á Íslandi hefur þurft að hafa ófaglærða lögreglumenn starfandi þar sem ekki hefur tekist að manna allar stöður með fólki sem hefur klárað Lögregluskóla ríkisins. Vegna þess er ákvæði í lögreglulögunum að dómsmálaráðherra er heimilt að fela öðrum lögregluvald eins og gildir til dæmis um afleysingamenn í lögreglu, héraðslögreglumenn, nema í Lögregluskóla ríkisins, hreppsstjóra, áhafnir varðskipa og gæsluflugvéla þegar þeir aðstoða eða annast löggæslu.

Í 4. grein lögreglulaga kemur fram að hlutverk lögreglu er að halda uppi lögum og reglu og gæta almannaoýggis en einnig á lögreglan að stemma stigu við afbrotum og reyna að uppljóstra þau brot sem upp koma. Lögreglan á að veita yfirvöldum vernd og starfa í samvinnu við önnur stjórnvöld og stofnanir ásamt því að sinna þeim verkefnum sem lögreglu er falið í lögum eða sem koma til af venju.

Lögreglumenn vinna oftast fyrir eitthvað eitt ákveðið embætti en hafa samkvæmt 7. grein lögreglulaga lögregluvald allsstaðar á landinu og geta því farið út fyrir sitt starfssvæði til að klára verkefni sem hófst í viðkomandi starfsembætti. Þó lögreglumenn vinni ákveðinn vinnutíma þá hafa þeir einnig lögregluvald utan vinnutímans og geta beitt því ef þeir telja brýna nauðsyn til. Þá er um að ræða mikla opinbera hagsmuni, til að vernda líf og heilsu fólks, stöðva eða koma í veg fyrir alvarlegt lögbrot eða þegar handtaka þarf einstakling sem grunaður er um alvarlegan refsiverðan verknað. Til að koma í veg fyrir að lögreglumenn misnoti þetta þá ber þeim skylda til að tilkynna strax afskiptin til lögreglustjóra í viðkomandi umdæmi. Handhafar lögregluvalds fara með gríðarlega mikið vald samkvæmt lögreglulögum og er það allt gert í þeim tilgangi að geta haldið uppi lögum og reglum. Í raun hefur lögregla rétt á að hafa afskipti af flest öllu og öllum telji þeir þess þörf, hvort sem um ræðir börn eða fullorðna, auk þess að hafa ásamt því heimild til handtöku og leit á mönnum. Lögreglumenn mega þó aldrei ganga lengra í beitingu valds en nauðsynlegt er hverju sinni samkvæmt 14. grein. Almennungi ber einnig skylda á móti að hlýða fyrirmælum sem lögregla gefur og er það saknæmt athæfi að tefja eða tálma fyrir störfum lögreglu eins og segir í lögreglulögum.

3.0 Kröfur til lögreglumanna

Í hugum flestra er lögreglan sú stofnun sem á að vera heiðarleg, skilvirk og umfram allt til þjónustu reiðubúin fyrir borgarana. Vegna þess hve mikið traust fólk virðist bera til lögreglu má ætla að starf hennar einkennist af faglegum og vönduðum vinnubrögðum sem að öllum líkindum skapast af þeim miklu kröfum sem gerðar eru til lögreglu og starfsfólks innan hennar. Það framfylgir enginn þessum kröfum nema starfsfólkið sjálft sem byggist að mestu leyti upp á menntuðum lögreglumönnum. Þess vegna er nauðsynlegt að skoða hvaða lög og reglur eru í kringum val á mönnum til að gegna

hlutverki lögreglumanns, hvaða ábyrgð hvílir á lögreglumönnum og hvernig þeir eiga að sinna starfi sínu samkvæmt lögum og reglum.

Ákveðin takmörk eru á því hverjir geta orðið lögreglumenn og þarf fólk að uppfylla ákveðin skilyrði til að geta starfað við þetta fag. Ríkislögreglustjóri ákveður samkvæmt 38. grein lögreglulaga hversu margir eru teknir inn í Lögregluskóla ríkisins hverju sinni og er það metið í samræmi við þörf á endurnýjun í stéttinni. Þau skilyrði sem fólk þarf að uppfylla til að komast í lögregluna samkvæmt lögreglulögum er að vera á aldrinum 20-40 ára og íslenskir ríkisborgarar. Umsækjandi má ekki hafa gerst brotlegur við refsilög en þó er horft á þann tíma sem liðinn er frá broti og þar til viðkomandi sækist eftir því að gerast lögreglumaður, ef um er að ræða minni háttar refsímál. Umsækjendur þurfa að hafa klárað að minnsta kosti tvö ár í framhaldsskóla eða öðru sambærilegu námi auk þess að hafa gott vald á íslensku og ensku. Mikilvægt er fyrir umsækjendur að vera í góðu líkamlegu og andlegu ástandi og þeir verða að standast læknisskoðun trúnaðarlæknis Lögregluskólans ásamt því að hafa ökuréttindi. Allir umsækjendur þurfa að standast inntökupróf Lögregluskólans sem felst í því að taka þrekpróf og bóklegt próf í stafsetningu. Ef umsækjendur uppfylla þessi skilyrði er það valnefnd Lögregluskólans sem tekur viðtöl við umsækjendur og metur út frá því hverjir fá sæti á skólabekk Lögregluskólans. Þó svo að valnefnd Lögregluskólans þurfi að fara eftir ákvæðum í lögreglulögum um val á nemendum þá hafa þeir leyfi til að búa sér til ákveðnar verklagsreglur varðandi val á nemum. Í handbók valnefndar Lögregluskóla ríkisins frá árinu 2007 kemur til dæmis fram að það þurfa að hafa liðið að minnsta kosti fimm ár frá því að umsækjandi fór síðast í áfengis- eða vímuefnaeðferð, þetta gildir einnig ef umsækjandi hefur verið dæmdur fyrir ölvunarakstur. Annað sem valnefndin setur upp sem ástæðu fyrir hugsanlegri höfnun um skólavist er ef umsækjandi hefur orðið gjaldþrota, er með miklar skuldir, í miklum ábyrgðum eða almennt með sín fjármál í ólestri. Varðandi heilsu umsækjanda setur valnefndin þær reglur að umsækjandi verður að vera með fullkomna heyrn þannig að hann þurfi ekki aðstoð hjálpartækja. Viðkomandi má heldur ekki vera háður gleraugum þó svo að linsur séu leyfðar og má viðkomandi ekki vera á neinn hátt litblindur (Valnefnd Lögregluskóla ríkisins, 2007).

Í raun er hægt að segja að inntökuskilyrðin fyrir Lögregluskólann séu stærsta sían til að skilja frá þá hæfustu og þá sem ekki eru taldir geta sinnt lögreglustarfinu vel. Án efa

er þó alltaf ákveðin hættu á að menn komist í gegnum Lögregluskólann en sinni ekki starfinu af þeim heilindum sem ætla mætti að einstaklingur í þessari stöðu með þetta vald ætti að gera. Vegna þess þarf að vera bundið í lög og reglur hvernig lögreglumenn eigi að haga sér og að hægt sé að kæra viðkomandi ef einhver telur sig hafa orðið fyrir broti af hálfu lögreglunnar. Lögreglumenn vinna ákveðinn heitstaf samkvæmt 29. grein lögreglulaga þar sem þeir leggja við drengskap sinn og heiður að sinna starfi sínu ávallt af samviskusemi og kostgæfni ásamt því að halda uppi stjórnarskrá lýðveldisins og öðrum lögum þess. Þagnarskyldan er mjög mikilvæg þegar kemur að störfum lögreglu og í 22. grein lögreglulaga er þetta tilgreint og kemur flest öllu sem gerist í starfi lögreglunnar við, hvort sem um er að ræða einkahagsmuni fólks eða almannahagsmuni. Þetta á einnig við um starfshætti lögreglunnar og þær aðgerðir sem lögreglan hyggst vinna að og ekki mega fréttast. Eins og alltaf þegar um þagnarskyldu er að ræða í störfum fólks þá helst hún eftir að menn láta af störfum í lögreglunni.

Þó svo að margt af því sem lögreglumenn eiga að uppfylla eða gera sé bundið í lög, þá var það ekki fyrr en árið 2003 að siðareglur voru settar fyrir lögregluna af hálfu ríkislögreglustjóra. Í siðareglunum er í raun hamrað á mörgu því sem bundið er í lög en í einhverjum tilfellum eru atriðin útfærð nánar og gerð skýrari ásamt nýjum reglum. Ef reglurnar eru skoðaðar þá er augljóst að miklar kröfur eru gerðar til þeirra sem sinna störfum innan lögreglu. Siðareglurnar eru mikilvægar fyrir starfsemi lögreglunnar til að það séu markaðar skýrar línur um hvernig menn eigi að sinna starfinu en jafnframt má ætla að það auki álagið á starfsmenn sem verður til þess að menn verða stanslaust að vera á varðbergi hvað þeir gera og segja. Í reglunum segir að starfsmenn lögreglu eigi að vera starfasamir kunnáttumenn og áreiðanlegir. Það eigi að vera hægt að bera traust og virðingu fyrir þeim og að þeir eigi að þjóna samfélaginu af réttsýni, heiðarleika, trúmennsku, þekkingu, þagmælsku og hlutlægni. Góðir lögregluhættir í siðareglunum fjalla um að starfsmenn lögreglu verða að þekkja vel sína ábyrgð og skyldur ásamt því að sýna árvekni í starfi sínu. Jafnframt skuli hagsmunir starfsmanna lögreglu ávallt víkja til hliðar við framkvæmd lögreglustarfa. Starfsmenn mega ekki rannsaka eða vinna að málum sem koma þeim sjálfum, vinum eða vandamönnum við, nema um mikla hagsmuni sé að ræða sem snertir líf, heilsu eða eignir manna. Þá verða þeir að virða það að allir eru jafnir fyrir lögum og skiptir þá kynferði, þjóðerni, kynþættir, trúarbrögð, efnahagur eða

annað slíkt engu máli. Undirmenn í lögreglu verða að hlýða skipunum sinna yfirmanna sem varðar starf þeirra nema þeim finnist það brjóta gegn siðferðiskennd sinni. Umfram allt bera þó yfirmenn ábyrgð á því sem þeir skipa undirmönnum sínum og eiga þeir að bjóða upp á sómasamlega vinnuaðstöðu fyrir sína menn. Allir starfsmenn lögreglu eiga að tilkynna ef þeir vita af spillingu sem viðhöfð er meðal starfsmanns eða starfsmanna. Ávallt skulu starfsmenn lögreglu sýna samstarfsfélögum virðingu og leitast við að hafa jákvætt andrúmsloft, sýna sanngirni í ummælum um samstarfsmenn og taka ekki þátt í að dreifa rógi eða slúðra um þá né aðra. Eins og gefur að skilja verða starfsmenn lögreglu að tilkynna til yfirmanns ef þeim eru boðnar mútur og jafnframt mega þeir ekki þiggja gjafir í tengslum við störf sín (Siðareglur lögreglu, 2003). Í framhaldi af þessari umfjöllun er vert að geta þess að í 32. grein lögreglulaga kemur fram að lögreglumenn verða að fá samþykki frá lögreglustjóra hyggist þeir taka við öðru launuðu starfi samhliða lögreglustarfinu.

Hér hefur aðeins verið fjallað um hluta af því sem fram kemur í siðareglum lögreglunnar en það sýnir þó í grófum dráttum hvernig starfsmenn lögreglu eiga að haga sér. Siðareglur lögreglu eru settar til að starfað sé eftir þeim og virðist það vera staðreynd að flestir starfandi lögreglumenn hafa þær í heiðri samkvæmt rannsókn sem gerð var árið 2005 um heiðarleika lögreglu. Í þessari rannsókn kom fram að um 96% lögreglumanna höfðu kynnt sér siðareglurnar hvort sem þeir gerðu það sjálfir eða höfðu fengið kynningu á þeim í Lögregluskólanum. Íslenska lögreglan kemur einna best út varðandi þennan þátt af þeim 14 löndum sem gert hafa svipaða rannsókn og er hún á svipuðu róli og sænska og norska lögreglan. Ef rýnt er nánar í þessa rannsókn kemur fram að yngri lögreglumenn hafa meira þol gagnvart óheiðarleika í starfi en þeir eldri. Jafnframt kemur fram að þeir sem hafa stuttan starfsaldur hafa einnig meira þol gagnvart óheiðarleika í starfi heldur en þeir sem unnið hafa lengur. Óþol gagnvart óheiðarleika var meira eftir því sem menn voru valdameiri. Almennt telja lögreglumenn líklegt að þeir myndu tilkynna agabrot samstarfsfélaga og að þær aðstæður sem þeim þætti líklegast að lögreglumenn gætu lent í sem gæti varðað siðferðileg álitamál væru í málum gagnvart fjölskyldu, vinum og kunningjum. Lögreglumenn telja sig bera mest umburðarlyndi gagnvart óheiðarlegri hegðun samstarfsmanna þegar um er að ræða hraðakstur lögreglubifreiða og aukavinnu manna á svipuðum vettvangi, eins og störf eða rekstur öryggisfyrirtækja. Lögreglumenn

eru almennt sammála um að viðurlög við agabrotum séu ströng en sanngjörn. Það er athyglisvert hvað lögreglumenn nefna í rannsókninni hvað skipti mestu máli til að koma í veg fyrir að lögreglumenn misnoti vald sitt. Þátttakendur töldu að það skipti máli að yfirmenn sýndu gott fordæmi og veittu stuðning til sinna undirmanna. Þeir nefndu jafnframt að efla þyrfti eftirlit, fræðslu og kynningu og bæta þyrfti val á nemendum inn í Lögregluskólann. Þátttakendur vildu meina að gott starfsumhverfi, mikið eftirlit og hörð agaviðurlög væri það sem skipti máli til að heiðarleiki lögreglumanna væri sem mestur. Það sem lögreglumönnum þykir móta þeirra starf mest er Lögregluskólinn, samstarfsfélagarnir og starfsþjálfunin (Ólafur Örn Bragason, 2005).

Þessar niðurstöður úr rannsókn Ólafs Arnar um heiðarleika lögreglu, virðast benda til þess að lögreglumenn séu upp til hópa að sinna starfi sínu af heilindum og fordæma flest sem snýr að óheiðarleika í starfi. Viðhorf þeirra til þess hvað hægt sé að gera til að bæta heiðarleika og misbeitingu valds, endurspeglar margt af því sem fram kemur í siðareglunum til dæmis hvað varðar stuðning og gott fordæmi frá yfirmönnum og að betra starfsumhverfi geti skilað bættum árangri á þessum sviðum. Það er nokkuð ljóst að heiðarleiki lögreglu skiptir miklu máli og skilar sér út í þjóðfélagið hvað varðar traust almennings á störfum lögreglu. En til að heiðarleiki viðhaldist og misbeitingu valds sé haldið niðri þarf að búa vel að öllu sem við kemur starfsemi lögreglu og vinnu lögreglumannanna sjálfra ásamt því að taka á þeim málum sem upp koma innan stéttarinnar. Ekki má þó gleyma því að það er ekki síður nauðsynlegt að styðja við þá lögreglumenn sem fá á sig ásakanir sem ekki er fótur fyrir og er þetta tilgreint í löggæsluáætlun 2007-2011 sem dóms- og kirkjumálaráðuneytið gaf út í maí árið 2007.

4.0 Starfsmannastefna lögreglunnar

Flestir eyða stórum hluta ævi sinnar í vinnu undir stjórn annarra. Það hvílir því mikil ábyrgð á þeim sem stjórna að halda í starfsfólk sitt og láta því líða sem best. Því getur skipt máli að fyrirtæki eða stofnanir móti sér starfsmannastefnu sem unnið er samkvæmt og er uppfærð reglulega í takt við breytingar. Með því að hafa starfsmannastefnu getur starfsfólkið gengið að því nokkurn veginn vísu hvers það má vænta af hálfu fyrirtækisins eða stofnunarinnar gagnvart sér sem starfskrafti og hvert markmiðið sé með þeirra vinnu. Þegar um stóran vinnustað eða stóra starfsstétt er að ræða sem vinnur að sömu málunum,

þó það sé á mismunandi stöðum á landinu, þarf að hafa starfsmannastefnu eins og gert er hjá lögreglunni.

Núverandi starfsmannastefna lögreglunnar tók gildi í byrjun árs 2004 og er unnin með hliðsjón af starfsmannastefnum annarra ríkisstofnana og fyrirtækja og er hún ætluð þeim sem vinna innan lögreglunnar. Markmið hennar er að auka öryggi og gæði þjónustunnar við almenning sem lögreglan veitir og stuðla að bættri líðan og ánægju meðal starfsmanna. Í starfsmannastefnunni er fjallað um hlutverk stjórnenda og hvernig þeir eiga að vinna að sínum störfum þannig að starfsmenn þeirra getið vaxið og tekið framförum í starfi ásamt því að vinna eftir eins nútímalegum stjórnunarháttum og völ er á. Fjallað er um mannaráðningar og að auglýsa skuli öll störf nema ef um tímabundnar afleysingar er að ræða og með því er hvatt til þess að menn fái tækifæri til að sækja um þau störf sem laus eru hverju sinni. Mikið er lagt upp úr því að vel sé tekið á móti nýju starfsfólki og að ákveðinn aðili hafi það hlutverk að taka á móti nýjum starfskrafti. Sá aðili leiðbeinir og kynnir helstu þætti starfsins ásamt því að koma viðkomandi inn í samstarfshópinn og er honum þannig til halds og trausts fyrstu dagana (Ríkislögreglustjóri, 2004).

Margt fleira er tekið fyrir í starfsmannastefnunni til dæmis hvað varðar símenntun, að starfsmenn eigi að hafa kost á því að ná sér í meiri kunnáttu á því sviði sem þeir starfa á og að þeim beri að kynna sér þær breytingar sem geta orðið á sérsviðum þeirra. Framkoma og samskipti á vinnustað eru tilgreind í starfsmannastefnunni og er þar sérstaklega nefnt að litið sé á einelti, kynferðislega áreitni og annað slíkt sem alvarlegt brot og að tekið sé á slíkum málum (sama heimild). Jafnrétti kynjanna og fjölskylduábyrgð er einnig tilgreind í starfsmannastefnu en nánar verður fjallað um þá þætti seinna í ritgerðinni. Þess má geta að þessi starfsmannastefna hefur ekki verið tekin til endurskoðunar en áætlað er að það gerist á þessu ári í framhaldi af þróun á starfs- og frammistöðumati (Dóms- og kirkjumálaráðuneytið, 2007, maí).

Í löggæsluáætlun 2007-2011 kemur fram að það þurfi að gera starfsumhverfi lögreglunnar hvetjandi til að fólk úr sem flestum stéttum samfélagsins með mismunandi reynslu komi til starfa. Hvatt er til íþróttaiðkunar í starfsmannastefnunni (Ríkislögreglustjórinn, 2004) og í löggæsluáætluninni er stefnt á að þrek lögreglumanna verði kannað árlega ásamt því að kanna hæfni manna til að standast álag. Þá er stefnan í

löggæsluáætluninni að koma stuðningsúrræði á fót innan lögregluembættanna sem nefnist félagastuðningur og á að nýtast lögreglumönnum. Með þessu úrræði á að leitast við að draga úr streitueinkennum og styrkja lögreglumenn til að geta mætt erfiðum aðstæðum. Með félagastuðningnum er í raun verið að vekja menn til umhugsunar um að hægt sé að leita sér meiri aðstoðar hjá þeim sem vinna á sviði streitustjórnunar og áfallahjálpar (Dóms- og kirkjumálaráðuneytið, 2007, maí).

Eins og ætla má er starfsmannastefnan og löggæsluáætlunin unnin með það í huga að farið sé eftir því sem þar stendur. Oft á tíðum er ekki hægt að framkvæma allt það sem talið er nauðsynlegt vegna fjárskorts, sumt er jafnvel ekki gert vegna áhugaleysis og svo gleymist annað einfaldlega vegna anna á öðrum sviðum. Þess vegna er nauðsynlegt að gerð sé úttekt á hvernig til hefur tekist eins og áætlað er að gert verði á þessu ári hvað varðar starfsmannastefnuna. Löggæsluáætlunin er hins vegar ný og gildir frá 2007 til 2011 og því ekki tímabært að gera úttekt en það er nauðsynlegt að hafa til staðar hverju skuli stefna að og hvað skal skoða þegar að lokum kemur.

5.0 Líðan lögreglumanna út frá starfsumhverfi

Hér á undan hefur verið fjallað um lögregluna í víðu samhengi, farið lauslega í uppruna löggæslu, hlutverk lögreglu, kröfur til verðandi lögreglumanna, eftir hvaða lögum og reglum þeir eiga að starfa eftir og hver stefna yfirvalda er hvað varðar framþróun löggæslu og lögreglumanna. Þessi umfjöllun er nauðsynleg til að gera sér grein fyrir því hvernig starfsstétt lögreglan er, hvaða kröfur eru gerðar og til hvers er ætlast af lögreglumönnum. Þannig er frekar hægt að skilja af hverju ákveðin hætta er á vandamálum út frá starfsumhverfi hjá þessari starfsstétt. Hér á eftir verða þessir þættir skoðaðir og stuðst að mestu við erlendar rannsóknir sem gerðar hafa verið á þáttum eins og áfallastreitu, áfengisvanda, sjálfsvígum, kulnun í starfi og fjölskylduerfiðleikum. Þessum þáttum verður skipt upp í kafla og fjallað ítarlega um hvern og einn þó svo að þeir séu oft nefndir með öðrum atriðum. Byrjað verður á kaflanum um álag, streitu og áföll í starfi sem má telja undirrót þess sem fjallað verður um í kjölfarið þar sem til dæmis áfengisneysla og kulnun í starfi eru oft afleiðing þess.

5.1 Álag, áföll og streita meðal lögreglumanna

Nánast má fullyrða að allir verða einhvern tímann fyrir því á ævinni að vera undir miklu álagi, upplifa streitu, verða fyrir áfalli við fráfall ættingja eða koma að erfiðum aðstæðum. Það er því eðlilegt að einstaklingur sem lendir í erfiðum aðstæðum eða upplifir átakanlega hluti líði illa og þurfi ákveðinn tíma til að jafna sig og ná upp fyrir heilsu. Í flestum tilfellum er um sorgarviðbrögð að ræða sem eru eðlileg og fólk jafnar sig oftast sjálf eftir ákveðinn tíma eins og þegar um fráfall náins ættingja eða vinar er að ræða. Hins vegar heyrst sífellt oftar í fjölmiðlum að fólk hafi verið boðin áfallahjálp eftir að hafa upplifað átakanlega atburði og þykir það orðið sjálfsagt hér á Íslandi að fólk fái þennan stuðning. Þá er oftast um að ræða alvarlegar aðstæður sem fólk hefur upplifað eða komið að og jafnvel sett fólk í lífshættu. Ávallt er hætta fyrir hendi á því að fólk sem verður fyrir áfalli nái ekki að vinna úr því og því getur það orðið að áfallastreitu/áfallaröskun. Áfallastreita er skilgreind þannig samkvæmt sjúkdómsflokkunarkerfinu DSM-IV, sem er í flokki kvíðasjúkdóma, að fólk er stöðugt að endurupplifa áfallið með endurteknum minningarbrotum og draumum. Fólk fær það á tilfinninguna að atburðurinn sé að fara að endurtaka sig. Fólk reynir að forðast tilfinningar, hugsanir eða umræður um atburðinn og forðast einnig fólk og staði sem minnir það á atburðinn. Þá getur fólk einnig þjáðst af minnisleysi um mikilvæga atburði sem gerðust þegar áfallið reið yfir. Út frá þessu á fólk erfitt með að sofna eða sofa, verður skapstyggt, dofið, á erfitt með að einbeita sér, fjarlægist vini og fjölskyldu, gerir mikið úr hlutum og er stöðugt á varðbergi (Claramunt, 1999).

Það eru ákveðnar starfsstéttir í þjóðfélaginu sem þurfa að sinna erfiðum aðstæðum og upplifa alvarlega atburði mun oftar en aðrir og eru það þá aðallega lögregla, sjúkraflutningamenn, slökkvilið og fólk á heilbrigðisstofnunum. Lögreglumenn þurfa að koma nálægt slysum, mannlátum, ofbeldi, heimilisófriði og nánast öllu því slæma sem getur gerst í þjóðfélaginu. Þó að lögreglumenn viti að í sínu starfi þurfi þeir að sjá og upplifa margt slæmt er ekki þar með sagt að þeir getið þolað endalausar hörmungar án þess að finna fyrir vanlíðan. Það er einmitt í starfsstéttum eins og þessari sem fylgjast þarf vel með líðan starfsmanna og rannsaka hvað sé að valda mönnum mestri vanlíðan og hvernig hugsanlega megi koma í veg fyrir eða minnka hana. Þessir þættir hafa lítið verið rannsakaðir meðal lögreglumanna á Íslandi. Aftur á móti hafa erlendar rannsóknir verið

gerðar sem sýna, svo ekki verður um villst, að áfallastreita, álag, streita og vanlíðan er til staðar hjá mörgum lögreglumönnum. Í breskri rannsókn sem var gerð árið 1993 kemur fram að þeir þættir sem valda hvað mestri vanlíðan í starfi og geta leitt til áfallastreitu er að koma að umferðarslysum, verða vitni að ofbeldi gagnvart börnum, koma að rotnandi eða limlestum líkum, vera í lífshættulegum aðstæðum, upplifa dauða eða slys á samstarfsfélögum og lenda í hvers konar stórslysum og skotárásum svo eitthvað sé nefnt (Rivers, 1993). Óhætt er að fullyrða að engum langar sjálfviljugur til að upplifa eitthvað af ofantöldu en einhver verður að vinna við að taka á þessu. Þó svo að þessir þættir fái mismikið á lögreglumenn er ávallt ákveðin hætta til staðar að vanlíðan geti komið fram eftir alvarlega atburði. Ákveðnar vísbendingar geta gefið til kynna að menn glíma við áfallastreitu og getur það lýst sér í því að viðkomandi þjáist af svefnleysi, finnur fyrir sektarkennd, kvíða, ótta, er skapstyggur, vantar skort á vilja til að gera hluti og er jafnvel árásargjarn. Ef þetta varir í einhvern tíma getur þetta í framhaldinu leitt til depurðar og veikinda. Viðbrögð við áfalli koma oftast í ljós innan sólarhrings frá upplifuninni og í raun er eðlilegt að þau vari í einhverjar vikur. Hins vegar ef um alvarlegt áfall eða svokallaða áfallastreita er að ræða getur það verið viðloðandi einstakling mánuðum saman (sama heimild). Fleiri rannsóknir fjalla um tímenn sem tekur lögreglumenn að jafna sig eftir áfall, því talið er algengt að lögreglumenn finni fyrir mesta áfallinu í þrjá daga eftir að hafa komið nálægt alvarlegum atburði. Hins vegar getur það tekið allt upp undir 20 vikur fyrir menn að verða aftur fullvirkir í vinnu og þátttakendur í daglegu lífi (Karlsson og Christianson, 2003). Það sem er oft einkennandi fyrir lögreglumenn sem þjáist af áfallastreitu í mjög langan tíma, er að þeim finnst vinnan vera ófullnægjandi og sökkva sér oft í mikla vinnu þess vegna. Þeir hafa því fá áhugamál og virðist skorta þörf fyrir félagsleg samskipti, auk þess sem þeir eru oft uppstökkir. Sterkar vísbendingar eru um að lögreglumenn sem þjáist af áfallastreitu eigi það til að misnota áfengi í þeim tilgangi að reyna að gleyma eða hugsa minna um það sem olli þeim áfalli (Green, 2004).

Lögreglumenn byrja oft ungir í lögreglumannsstarfinu og hafa fæstir upplifað erfiðar aðstæður sem lögreglumenn þurfa að takast á við í sínu starfi. Þá má reikna með því að lögreglumenn verði ónæmari með aldrinum fyrir þáttum sem geta valdið streitu en þó eru án efa verkefni sem lögreglumenn geta aldrei vanist. Rannsókn sem gerð var meðal lögreglumanna í Svíþjóð styður þá staðreynd að snemma á starfsferli

lögreglumanns eru meiri líkur á að hann upplifi streituástand vegna alvarlegra atburða heldur en eftir einhver ár. Þessir fyrstu atburðir sitja síðan áfram í minningunni í formi lyktar- og snertiskyns ásamt því að sjá fyrir sér atburðinn aftur í ljóslifandi mynd. Upplifun af gömlum atburðum geta svo seinna meir rifjast upp í öðrum streituvaldandi aðstæðum. Það eru því þeir atburðir sem lögreglumenn verða fyrst vitni að á sínum starfsferli sem sitja oftast hvað fastast í minningunni meðan aðrir falla frekar í gleymsku (Karlsson og Christianson, 2003). Það má heldur ekki gleyma því að álag og streita þarf ekki endilega að fylgja einhverju erfiðu verkefni sem lögreglumenn hafa þurft að sinna heldur getur fleira haft áhrif eins og til dæmis mikið vinnuálag og vaktafyrirkomulag.

Þar sem rannsóknir sýna að munur sé á starfsaldri lögreglumanna hvernig þeir upplifa og höndla streitu verður einnig að skoða kynjamuninn. Konur og karlar eru langt frá því að vera eins hvað varðar flesta þætti. Oft er talað um að konur séu tilfinningaræmari og taki oft á tíðum meira inn á sig en karlar. Í ljósi þess er forvitnilegt að skoða hvað hefur verið sýnt fram á varðandi kynjamun í tengslum við streitu og álag í lögreglunni. Það virðist vera að lögreglukonur upplifi og skynji alla þætti starfsins mun meira en lögreglumenn. Þær hafa einnig meiri áhyggjur af óvæntum uppákomum í starfinu (Berg, Hem, Lau, Haseth og Ekeberg, 2005). Þá hefur auk þess verið sýnt fram á að lögreglukonur eru duglegri heldur en lögreglumenn við að leita eftir aðstoð til að komast í gegnum erfiðleika tengda starfinu. Í bandarískri rannsókn kom fram að helmingur allra lögregluvennanna í úrtakinu leituðu oft eða iðulega styrks í trú sína þegar þær voru að eiga við streitu. Þá töluðu þær mun oftar um álag og streitu vegna vinnu sinnar, við maka sinn, ættingja eða náinn vin eða um 52% þeirra á meðan 37% karllögreglumanna gerðu slíkt hið sama (He, Zhao og Archbold, 2002).

Margir þættir geta valdið álagi, streitu og vanlíðan í starfi lögreglumanna og í ljósi þess ber einnig að skoða mun á milli embætta. Hér á Íslandi eru ekki mörg stór lögreglulið. Stærsta lögregluembættið er lögreglan á höfuðborgarsvæðinu og næst á eftir því eru embættin á Suðurnesjum og á Akureyri en önnur embætti úti á landi eru mun minni og þar skapast mikil nálægð milli lögreglumanna og íbúa embættanna. Það gefur augaleið að meira annríki er í stærri embættum en þeim minni en það þarf þó ekki að þýða að álagið og streituvaldandi vinnuaðstæður séu eitthvað meiri í þeim stærri. Í Noregi hefur þetta verið skoðað, það er að segja hvort munur sé á álagi og streitu milli stærri og

minni embætta. Samkvæmt því er meira álag og streita meðal þeirra lögreglumanna sem vinna í stærri embættum og er það vegna þess að þar er oftast hærri glæpatíðni en í þeim minni. Hins vegar er meira vinnuálag í minni embættunum og lögreglumönnum finnst einnig oft erfitt að vera ekki á vaktinni eftir að vinnutíma lýkur vegna mikillar nálægðar við íbúana (Berg o.fl., 2005). Í raun má segja að það sé oft sjálfgefið að erfitt sé fyrir lögreglumenn að vinna og búa í litlum samfélögum á sama tíma. Það er hægt að heimfæra þessa aðstöðu lögreglumanna á nokkuð marga staði á Íslandi. Varla getur það verið þægileg aðstaða að vera lögreglumaður og þurfa að hafa afskipti af fólki sem býr í næsta húsi eða sem viðkomandi hittir í hverri viku úti í búð. Einnig má spyrja sig hvort mikil nánd lögreglumanns við samfélagið sem hann starfar í geti dregið úr því að lögreglumaðurinn hafi afskipti af einhverjum málum sem eru honum viðkomandi einungis vegna þess að upp gæti komið óþægileg aðstaða í framhaldinu.

Það þarf vart að nefna það en svona vanlíðan kemur að sjálfsögðu niður á starfi lögreglumanna (Rivers, 1993). Það er mjög alvarlegt ef upplifun í vinnunni hefur langvarandi áhrif á einstakling, ekki nóg með að það bitni á starfsgetunni heldur getur þetta leitt til þess að menn verða frá vinnu í einhvern tíma bæði vegna vanlíðunar og streitu. *Home office* er heimavarnarráðuneyti í Bretlandi sem hefur kannað hversu marga daga hver lögreglumaður var frá vinnu vegna veikinda að meðaltali árið 2001 og voru það 12,2 dagar á meðan að á öðrum vinnustöðum í opinbera geiranum voru það 10,2 dagar og í einkarekstri 7,2 dagar. Þessi háa tala meðal lögreglumanna er að einhverjum hluta til rakin til streitu og andlegrar vanlíðunar (Cooper, 2003).

Það virðast ekki vera einu afleiðingar af áföllum, streitu og álagi að lögreglumenn séu oftast að meðaltali frá vinnu vegna veikinda en aðrir því þetta getur verið ávísun á alvarlegri þætti eins og að standa sig verr í vinnu, kulna í starfi, fara fyrir á eftirlaunaaldur eða deyja ótímabærum dauðdaga (Anderson, Litzenberger og Plecas, 2002).

Eftir að hafa farið í gegnum þessi atriði er í raun eðlilegt að spyrja sig hvort ekki sé í boði aðstoð eða hvort menn leiti almennt ekki eftir hjálp. Í sænsku rannsókninni sem áður hefur verið vitnað í kemur fram að lögreglumenn sem lentu í streituvaldandi aðstæðum fengu engan stuðning eftir atburðinn frá sínum yfirmönnum. Einungis litlu broti af úrtaki rannsóknarinnar hafði verið boðin fagleg aðstoð eftir streituvaldandi atburði. Hins vegar töldu um helmingur þátttakenda rannsóknarinnar það hjálpa þeim að

komast í gegnum erfiða atburði að tala um þá við samstarfsfélaga og kannski sérstaklega við þá sem upplifðu sama atburðinn (Karlsson og Christianson, 2003). Seinna í ritgerðinni verður fjallað nánar um hvað er verið að gera hér á Íslandi til þess að koma í veg fyrir andlega erfiðleika hjá lögreglumönnum.

5.2 Misnotkun áfengis meðal lögreglumanna

Áfengi virðist oft á tíðum vera ákveðin leið sem lögreglumenn nota til að gleyma erfiðum atburðum og leita eftir meiri vellíðan. Áfengi er síður en svo æskilegt fyrir fólk að nota til að losa um spennu og vanlíðan þar sem allt er ennþá til staðar þegar víman rennur af fólk og aðeins er um tímabundið vellíðunarástand að ræða ef svo má að orði komast. Neysla áfengis getur haft margvísleg áhrif á fólk fyrir utan það að fólk getur orðið háð áfengi því mikil neysla þess getur valdið skemmdum og sjúkdómum í lifur, heila og hjarta ásamt krabbameini svo eitthvað sé nefnt. Þá má nefna að þunglyndi og kvíðaröskun getur einnig komið í kjölfar áfengisneyslu (Desai, Nawamongkolwattana, Ranaweera, Shrestha og Sobhan, 2003).

Lögreglumenn eru ekki undanskildir því að geta þróað með sér áfengisvanda frekar en aðrir. Spurningin snýst frekar um það hvort þeirra áfengisvandi komi til vegna starfsins eða hvort þeir séu yfir höfuð eitthvað öðruvísi en aðrar starfsstéttir. Þetta virðist ekki hafa verið mikið rannsakað þrátt fyrir að ákveðin umræða sé um að þetta sé meira vandamál meðal lögreglumanna en hjá öðrum starfsstéttum. Kannski má kenna framhalds- og sjónvarpsþáttum ásamt bíómyndum um þessa hugmynd því þar er aðalpersónan oftast en ekki þreyttur, gamall og skapstygur rannsóknarlögreglumaður sem virðist annað hvort vera fastagestur á næstu krá eftir að vinnutíma lýkur eða blandar sér í glas þegar heim er komið. Neysla áfengis hjá lögreglumönnum hefur verið rannsökuð nokkrum sinnum í Ástralíu. Í einni rannsókninni var notast við AUDIT skimunarpróf fyrir áfengisneyslu en það er staðlað próf útgefið af Alþjóða heilbrigðismálastofnuninni (WHO). Prófið er byggt á 10 spurningum og er talið gagnlegt til að finna út þá sem drekka mikið af áfengi án þess að eiga við félagsleg vandamál að stríða en eru hugsanlega í hættu á að þróa með sér áfengissýki og aðra líkamlega fylgikvilla (Babor, Higgins-Biddle, Saunders og Monteiro, 2001). Úrtakið var 67% allra lögreglumanna í áströlsku ríkislögreglunni eða 4.193 einstaklingar. Í ljós kom að 65% af úrtakinu eru í áhættuneyslu

á áfengi. 32% eru í skaðlegri neyslu og 3% hafa þróað með sér áfengissýki en þá er einstaklingur farinn að þróa með sér geðræn einkenni vegna neyslunnar (Davey, Obst og Sheehan, 2000). Ekki er hægt að heimfæra þessar tölur yfir á íslenska lögreglumenn en þær gefa ákveðnar vísbendingar og sýnir fram á þörfina á að gera ýtarlega rannsókn á stöðu mála hérlandis. Í rannsókninni kom jafnframt fram að það var enginn munur á körlum og konum í lögreglunni hvað varðar hættuna á áfengisvanda og að þróa með sér áfengissýki. Yngri lögreglumenn reyndust skora hærra að meðaltali en þeir sem eldri voru í að þróa með sér áfengissýki (sama heimild). Önnur áströlsk rannsókn sem gerð var árið 1998, tveimur árum á undan þeirri sem vitnað var í hér á undan, sýnir svipaðar niðurstöður. Sú rannsókn var þó með minna úrtak eða um 850 manns en niðurstöður hennar gáfu til kynna að 40% lögreglukvenna og 48% lögreglumanna nota áfengi óhóflega mikið og var neyslan meiri meðal þeirra yngri. Á svipuðum tíma var gerð rannsókn á áfengisneyslu meðal almennings í Ástralíu og niðurstaðan þar var að 7% kvenna og 10,5% karla eru í óhóflegri áfengisneyslu (Richmond, Wodak, Kehoe og Heather, 1998).

Munurinn á milli almennings og lögreglumanna hvað áfengisneyslu varðar er mikill og gefur það sterkt til kynna að lögreglustarfið sjálft hljóti að vera meginorsök á þessum mikla mun. Í rannsókn Richmond o.fl. (1998) kemur fram að það sem hefur einhver áhrif á mikla neyslu innan lögreglunnar eru þættir eins og álag, streita og vinnuálag, þá sérstaklega meðal stjórnenda. Vaktavinna og hefðin meðal lögreglumanna að fara eftir vakt og fá sér að drekka hefur einnig áhrif. Einnig kom fram að karlar sem vinna í starfsstétt þar sem karlmenn eru í meirihluta eru líklegri til að drekka óhóflega mikið af áfengi og að neysla lögreglukvenna sé mikil vegna þrýstings frá karlmönnum innan sömu starfstéttar til að falla inn í hópinn.

Lögreglumenn halda að áfengi hjálpi þeim að slaka á og byggi upp sjálfstraust en staðreyndin er sú að þeir lögreglumenn sem drekka til að forðast neikvæðar afleiðingar eru tregir til að viðurkenna persónuleg vandamál. Það er veikleikamerki ef lögreglumenn nota áfengi til að fá útrás vegna mikils vinnuálags eða þegar þeim líður illa. Það hefur komið í ljós að þeir sem ofnota áfengi til að bæla niður einkenni streitu tóku mikið af veikindadögum (Richmond, Kehoe, Hailstone, Wodak, og Uebel-Yan, 1999). Að öllum líkindum gera lögreglumenn í Ástralíu sér ekki grein fyrir því hversu illa margir hverjir

eru farnir að drekka því í rannsókn Davey o.fl. (2000) kemur fram að rúm 70% lögreglumanna töldu sig ekki eiga við áfengisvanda að stríða og um 60% svarenda töldu það hið minnsta mál að hætta drykkju.

Drykkja lögreglumanna kemur ekki einungis niður á vinnu þeirra og andlegri heilsu því í Ástralíu sýna tölur frá árinu 1995 að 1,2% lögreglumanna deyja vegna lifrarsjúkdóma af völdum áfengis sem er helmingi hærra hlutfall en meðal almennings þar sem dánartíðnin er 0.6% (Richmond o.fl., 1998).

Það má segja að notkun áfengis og ofneysla þess innan ákveðinna starfsstétta sé vandamál sem ekki heyrir mikið af og spurning hvort fólk geri sér almennt grein fyrir því að hugsanlega eru lögreglumenn í áhættuhópi ef svo má segja, að þróa með sér vandamál vegna neyslu. Í Ástralíu hefur lítið verið gert úr þeim inngrípum sem ætluð eru til að reyna að draga úr áfengisneyslu og öðrum tengdum vandamálum innan lögreglunnar. Viðhorfið virðist vera þannig að menning lögreglumanna sé svona og þetta sé ákveðið sérkenni vinnustaðarins (Richmond o.fl., 1999).

5.3 Sjálfsvíg lögreglumanna

Sjálfsvíg eru því miður alltof algeng og hér á Íslandi voru skráð 32 sjálfsvíg árið 2006 (Hagstofa Íslands, e.d). Stundum er erfitt að vita ástæðuna á bak við sjálfsvíg hjá fólki því alltaf koma upp tilfelli þar sem einstaklingar hafa ekki borið þess nein merki að þeir hygðust fara þessa leið. Aðrir hafa glímt við ýmsa vanlíðan og vandamál sem þeir hafa á endanum ekki séð neina leið út úr nema að taka sitt eigið líf. Áhættuþættir sjálfsvíga geta verið þunglyndi, geðraskanir, áfengis- og vímuefnaneysla og líkamleg veikindi svo dæmi séu tekin (World Health Organization, e.d)

Í Fréttablaðinu 24. október 2006 birtist frétt sem bar fyrirsögnina „Sjálfsvígum fjölgar innan lögreglunnar“. Þar kom fram að átta lögreglumenn hafa framið sjálfsvíg á seinustu tíu til tólf árum hér á Íslandi. Einnig segir að fyrir um 15 árum síðan hafi sjálfsvíg innan lögreglustéttarinnar verið nánast óþekkt. Helstu ástæðurnar fyrir þessari miklu aukningu eru taldar vera meira álag í starfi og að engin skipulögð áfallahjálp hafi verið í boði fyrir lögreglumenn („Sjálfsvígum fjölgar innan lögreglunnar“, 2006).

Eftir að hafa lesið frétt sem þessa er varla hægt annað en að staldra við og spyrja sig hvað gerðist innan stéttarinnar og hvort aukið álag á starfsmenn hafi leitt til þess að

átta lögreglumenn hafa fallið fyrir eigin hendi á ekki lengri tíma en þetta. Því miður virðist skorta skráningar í allmörgum löndum hvað varðar sjálfsvíg meðal lögreglumanna og því erfitt að finna út tíðnina á sjálfsvígum og samanburð milli landa (Hem, Berg og Ekeberg, 2001). Hem og fleiri (2001) gerðu úttekt á fyrri rannsóknum á sjálfsvígum lögreglumanna sem gerðar hafa verið og komust að því að niðurstöður þeirra voru mjög mismunandi. Sumar rannsóknir sýndu að það var meira um sjálfsvíg meðal lögreglumanna en annarra stétta á meðan niðurstöður annarra rannsókna sýndu að það væru svipað mörg tilfelli og hjá almenningi ef ekki færri. Það kemur til dæmis glögg fram í rannsókn sem gerð var í New York á sjálfsvígum lögreglumanna að það er enginn munur á milli þeirra og annarra borgara. Meðaltalið þar á hverja 100.000 íbúa á hverju ári á árunum 1977-1996 voru um það bil 18 sjálfsvíg á meðan sjálfsvíg lögreglumanna voru tæp 15 á hverja 100.000 (Marzuk, Nock, Leon, Portera og Tardiff, 2002).

Hem og fleiri gerðu síðan rannsókn í Noregi sem framkvæmd var með því að senda spurningalista með margþættum spurningum um heilsu og andlega líðan til lærðra lögreglumanna. Úrtakið var 6.598 manns og var svarhlutfallið 51% eða 3.272 sem svöruðu. Í ljós kom að 0,7% svarenda sögðust hafa reynt að fremja sjálfsvíg, þeir sem höfðu íhugað að fremja sjálfsvíg voru aftur á móti 6,4% og 24% töldu lífið ekki þess virði að lifa því. Til samanburðar er hlutfall norskra lækna sem íhuga sjálfsvíg eða gera tilraun til þess helmingi hærra en hlutfall norskra lögreglumanna (Berg, Hem, Lau, Loeb og Ekeberg, 2003). Ísland er oft borið saman við Norðurlöndin hvað varðar hin ýmsu mál og tölfræði. Líklegt má telja að svipuð niðurstaða kæmi út ef álíka rannsókn eins og þessi norska yrði gerð hér á landi. Þó þessar tölur segi ekki hversu margir lögreglumenn í Noregi hafa látist undanfarin ár þá sýna þær hversu margir gætu verið í áhættuhópi. Athygli vekur að í þessari sömu rannsókn kemur fram að þegar kynin eru borin saman þá er verulegur munur á því hve margar lögreglukonur óskuðu þess að vera dánar eða um 22% þeirra á meðan karlarnir voru tæplega 17%. Á meðal kvennanna voru einnig talsvert margar sem höfðu reynt sjálfsvíg eða um tvö prósent en aðeins um hálf prósent karla (sama heimild). Að prósentu lögreglukvenna sé hærri hvað varðar þessa tvo þætti þarf þó ekki endilega að þýða að þær fremji frekar sjálfsvíg því hugsanlega gæti þeim oftast mistekist sjálfsvíg og tilraunirnar þannig fleiri. Oft er talað um að konur viðurkenni frekar

vandamál sín heldur en karlar og leiti jafnframt oftast óbeint eftir aðstoð með því að gera misheppnaðar sjálfsvígstilraunir.

Þrátt fyrir að rannsóknir sýni fram á að ekki sé endilega mikill munur á fjölda sjálfsvíga og sjálfsvígshugsana hjá lögreglumönnum og almenningi, þá verður að líta það alvarlegum augum að einn fjórði af lögreglumönnum í norsku rannsókninni telur lífið ekki þess virði að lifa því. Þess vegna verður að skoða hvaða ástæður liggja að baki því að þessum lögreglumönnum líkar ekki við lífið. Ástæðurnar fyrir sjálfsvígshugsunum sem lögreglukonurnar gefa upp í rannsókninni eru oftast tengdar persónulegum vandamálum, eða í rúmlega 80% tilvika, og næst á eftir því koma vandamál tengd fjölskyldu eða rúmlega 60%. Lögreglumennirnir telja aftur á móti persónuleg vandamál ekki vera ástæðu fyrir sjálfsvígshugsunum nema í rúmum 50% tilvika og fjölskylduvandmálin í tæpum 50% tilfella. Helmingsmunur er á milli kynjanna hvað varðar félagsleg vandamál sem ástæða sjálfsvígshugsana eða tæp 16% hjá körlum og um 31% hjá konum. Munurinn á kynjunum er hins vegar mestur varðandi það hvort vinnan hafi áhrif á sjálfsvígshugsanir, þar telja karlarnir vinnuna skipta máli í 28,8% tilfella en konurnar ekki í nema 6,7% tilfella (Berg o.fl., 2003). Þessi mikli munur er áhugaverður og sýnir að af einhverjum ástæðum taka karlarnir vinnuna meira inn á sig en konur. Rannsóknin svarar ekki af hverju þessi munur gæti stafað en hins vegar kemur fram að þeir sem eru óánægðir í vinnunni og eru haldnir þunglyndi eða kvíða eru í meiri sjálfsvígshættu en aðrir. Þeir sem eru aftur á móti óánægðir, en ekki haldnir þessum kvillum, eru ekki í aukinni sjálfsvígshættu (sama heimild).

5.4 Vaktavinnan, kulnun í starfi og lífaldur lögreglumanna

Það skiptir eflaust flest fólki sem er á vinnumarkaðinum miklu máli að því líði vel í vinnunni og það er í raun ákveðin grunnforsenda þess að það endist í starfi. Oft þarf ekki mikið til að starfsfólk sé ánægt og því líði vel en vinnustaðir eru eins misjafnir og þeir eru margir og oft á tíðum eru ólíkar áherslur sem þurfa að vera til staðar til að skapa vellíðan meðal starfsfólks.

Stundum kemur upp sú umræða að lögreglumenn séu ein af þeim stéttum þar sem hætta er á að menn kulni í starfi, það er að segja þeir hætta að sinna vinnu sinni af kostgæfni og eru í raun óánægðir með allt sem tengist vinnunni. Kulnun í starfi byrjar

ekki þannig að fólk vakni einn morgun óánægt. Kulnun á sér alltaf mun lengri aðdraganda. Hægt er að skipta ferlinu upp í fimm skref og á fyrsta skrefi er fólk að eyða miklu af líkamlegri og andlegri orku í starfið. Vegna þess færast fólk yfir á skref tvö sem er þreyta og sljóleiki. Þá er fólk farið að eyða varaorku og fram kemur þreyta og slen. Á þriðja skrefi eru einkennin af öðru skrefi farin að verða vanabundin, þreytan orðin krónísk og líkamlegir kvillar gera vart við sig ásamt því að ónæmiskerfið verður viðkvæmt. Fjórdða skrefið lýsir sér þannig að fólk fer að verða pirrað, svartstýnt, niðurdregið, missir eldmóðinn og verður einangrað. Þegar svo er komið er fólk hætt að geta gefið af sér og margir eru farnir að efast um sitt eigið ágæti í starfi. Kulnun í starfi veldur einnig því að fólk verður geðvont og reitt. Á fimmta skrefi er ástandið orðið þannig að fólk nær ekki lengur að halda einbeitingu í starfi. Sumir leita sér hjálpar og fá ráðgjöf meðan aðrir breyta vinnuaðstæðum eða skipta um vinnu. Einhverjir fara að nota áfengi og önnur vímuefni til að reyna að bæla niður vanlíðan. Að ná bata af þessu skrefi getur verið langt ferli (Claramunt, 1999).

Oftar en ekki líða margir fyrir það ef einhver einn er á þeirri leið að kulna í starfi. Lögreglumenn þurfa í sinni vinnu að hafa mikil afskipti af fólki og er hætta á að vanlíðan hjá þeim stjórnari athöfnum þeirra. Gerð var rannsókn meðal lögreglumanna í Noregi og kannað hvort þeir sem væru kulnaðir í starfi væru með neikvæðara viðmót gagnvart borgurunum og jákvæðari fyrir því að beita valdi heldur en að reyna að leysa mál á faglegan hátt. Í ljós kom að svo virtist ekki vera þó svo að aðrar rannsóknir í öðrum löndum hefðu sýnt að það væri staðreynd. Hugsanlega má ætla að þetta sé misjafnt eftir löndum og ætla má að í þeim löndum þar sem meira er um ofbeldi og það meira viðurkennt en annarstaðar, sé meiri hætta á að lögreglumenn grípi til valdbeitingar þegar þeir eru kulnaðir í starfi (Burk og Mikkelsen, 2005).

Þreyta og svefnvandamál geta verið hluti af því að streita og kulnun gera vart við sig í starfi. Lögreglan er ein af þeim starfsstéttum sem þarf að vinna vaktavinnu. Líkamsklukkan er að vissu leyti ekki gerð fyrir vaktavinnu, það er að segja að breyta ört á hvaða tímum sólhringsins er sofið. Vaktavinna hefur ýmislegt neikvætt í för með sér, en hún er meðal annars talin hafa slæm áhrif á heilsuna en einnig á fjölskyldu- og félagslíf. Þeir sem vinna vaktavinnu þurfa oft að vera frá fjölskyldu sinni á þeim tíma sólhringsins þegar fjölskyldan er annars öll saman komin sem og um helgar. Þeir sem

vinna vaktavinnu geta einnig átt mun erfiðara með að stunda einhver áhugamál sem krefjast viðveru ákveðnar stundir í viku (Harrington, 2001).

Vaktavinna bitnar ekki einungis á félagslífi lögreglumanna heldur hefur hún oft en ekki áhrif á heilsufar þeirra. Ákveðnar vísbendingar eru uppi um að vaktavinna geti haft áhrif á meltingastarfsemi, hjarta- og æðasjúkdóma og á skapsveiflur. Annað getur komið til og haft meðvirkandi áhrif eins og það að mönnum finnst erfiðara að stunda reglulega hreyfingu ásamt því að streita, óregluleg næring, lélegt fæði og reykingar fylgja oft þeim sem vinna vaktavinnu. Út af þessu verður vaktavinnan auðveldari ef fólk nær að vera í sæmilegu líkamlegu ástandi og borða rétta og næringarríka fæðu. Einnig má greina ákveðinn kynjamun á þoli gagnvart vaktavinnu, því konur virðast frekar þjást af syfju heldur en karlar. Þetta getur stafað af tvennu, annarsvegar að oftast nær sinna þær heimilinu meira ásamt því að þær tala almennt frekar um andlega og líkamlega vanlíðan sem hrjáir þær (sama heimild). Rannsókn sem gerð var meðal 298 lögreglumanna í Pittsburgh sýndi að 14% lögreglumanna voru alltaf eða oftast þreyttir í byrjun vaktar (Vila, Morrison og Kenney, 2002).

Gera má ráð fyrir að afköst séu minni á næturnar vegna þess að menn ná misjafnlega að hvíla sig milli vakta og því getur komið fram syfja og einbeitingarskortur. Vinnuslys eiga sér jafnvel frekar stað á næturnar ef menn eru ekki í sínu besta ástandi (Harrington, 2001). Rannsóknin sem gerð var í Pittsburgh styður þetta því þar viðurkenndu 16% lögreglumanna að hafa að minnsta kosti einu sinni í viku eða oftár átt erfitt með að halda sér vakandi til dæmis við akstur eða á matmálistímum (Vila o.fl., 2002). Mjög mismunandi er hvernig vaktavinnukerfin eru byggð upp, sumir vinna 12 tíma vaktir, fáa daga í röð á meðan aðrir vinna um það bil átta tíma á dag, fleiri daga í röð. Ákveðnar vísbendingar gefa það til kynna að þeir lögreglumenn sem vinna lengri vaktir og færri daga verði ekki eins útkeyrðir eins og þeir sem eru á styttri vöktum fleiri daga í röð. Rannsóknir sýna að almennt verði fólk að fá að minnsta kosti sjö til átta tíma af góðum svefni á sólarhring og í Pittsburgh rannsókninni kom í ljós að einungis 17% af lögreglumönnum voru að fá að meðaltali rúmar átta klukkustundir í svefn á móti 38% almennings. Lögreglumenn sem sváfu minna en sex og hálfan klukkutíma að meðaltali á sólarhring voru 53% á móti 31% almennings (sama heimild).

Þó ómögulegt sé að fullyrða neitt, gætu þættir eins og kulnun í starfi, vaktavinna og svefnvandamál haft áhrif á lífaldur lögreglumanna. Líf lögreglumanna á Norðurlöndunum virðist vera að meðaltali talsvert styttra en hjá öðrum stéttum. Hér á Íslandi verða konur að meðaltali 82 ára og karlar 78 ára, en lögreglumenn lifa að meðaltali meira en 10 árum skemur. Landssamband lögreglumanna tók saman dánaraldur 268 lögreglumanna og þar kom fram að hann var að meðaltali við 67 ára aldur. Þetta virðist ekki einungis vera bundið við Ísland því svipaðar tölur eru til dæmis í Noregi. Í Danmörku hafa menn áhyggjur af því hve margir lögreglumenn deyja á aldrinum 45 til 55 ára. Talið er að vinnuumhverfi og streita séu helsta orsökina fyrir styttri lífaldri meðal lögreglumanna en hjá öðrum (Páll E. Winkel, 2005).

5.5 Vanlíðan lögreglumanna og áhrif hennar á fjölskyldur þeirra

Fjölskyldan er oft það fyrsta sem kemur upp í hugann er fólk hugsar um hvað það telur mikilvægast í lífi sínu. Í hraða nútíma þjóðfélags þarf fólk oft á tíðum að vera vel skipulagt til að geta sinnt öllu því sem þarf að gera og er stór partur af því að sinna fjölskyldu. Í köflunum hér á undan hefur verið fjallað um ýmis vandamál sem lögreglumenn glíma við og má reikna með að þau geti einnig haft gríðarlega mikil áhrif á fjölskyldur lögreglumanna og þá sérstaklega ef um er að ræða maka og börn.

Starfsmannastefna lögreglunnar fjallar í stuttu máli um fjölskylduábyrgð starfsmanna lögreglunnar. Þar kemur fram að starfsmenn eigi að hafa möguleika á því að minnka tímabundið við sig vinnu ef upp koma mál tengd fjölskyldu þeirra eins og veikindi eða annað slíkt. Þá eiga starfsmenn lögreglu að fá tækifæri og aðstoð við að takast á við vandamál sem geta komið upp í þeirra einkalífi eins og áfengisvandi, áfall eða annað slíkt (Ríkislögreglustjórnin, 2004).

Bandarísk rannsókn sýnir að þeir lögreglumenn sem upplifa streitu í vinnu eru líklegri til að eyða frítíma sínum án fjölskyldunnar, sýna reiði, vera afskiptalausir hvað varðar fjölskyldumál og finnast þeir vera í ófullnægjandi hjónabandi. Konur lögreglumanna í þessari rannsókn sögðu að ef eiginmenn þeirra væru tilfinningalega útkeyrðir þegar þeir komu heim úr vinnu, væru þeir reiðir, uppstökkir, stressaðir, áhyggjufullir og almennt skapstyggir. Einnig vildu þær meina að þeir ættu erfitt með að sofa á næturnar. Rannsóknin sýnir auk þess fram á það að hjón, þar sem annar aðilinn er

lögreglumaður og er orðinn útbrunninn andlega, eiga færri vini en aðrir og stafar það líklega af því að ósjálfrátt dregur sá einstaklingur sig í hlé frá öllum félagslegum samskiptum (Jackson og Maslach, 1982).

Vanlíðan lögreglumanns getur haft þau áhrif á fjölskylduna að hún fer að líta neikvæðum augum á lögreglustarfið, sem getur svo aftur á móti haft slæm áhrif á lögreglumanninn þar sem hann fær lítinn stuðning frá sínum nánustu þegar hann er að glíma við erfiðleika tengda starfinu (sama heimild). Fjölskyldan er sú eining sem stendur hvað þéttast utan um þá meðlimi sem henni tilheyrir og ef fjölskyldan fer að líta á starf lögreglumannsins hornauga má reikna með að lögreglumaðurinn sé kominn í hálfgerðan vítahring. Út úr þessum vítahring getur verið flókið að losna vegna þess að það þarf að byggja upp nýtt traust á starfinu og jafnframt að sýna fram á að lögreglustarfið sé ekki að skaða fjölskyldulífið.

Í rannsókn Jackson og Maslach (1982) og annarri til kemur fram að áhættan vegna andlegrar vanlíðan lögreglumanna kemur ekki bara fram í verri hegðun gagnvart fjölskyldu heldur er einnig hættu á áfengisneyslu, skilnuðum og sjálfsvígum (Jackson og Maslach, 1982; Beehr, Johnson og Nieva, 1995). Þá sýnir rannsókn Beehr, Johnson og Nieva (1995) að bein tenging sé á milli streitu lögreglumanna og skilnaða og að það hafi sýnt sig að meðferð sem beinist að tilfinningum hjóna geti minnkað líkur á skilnaði. Þetta er svipuð niðurstaða og kom fram í annarri rannsókn sem gerð var í Kaliforníu í Bandaríkjunum. Sú rannsókn var reyndar ekki umfangsmikil en gefur allavega ákveðnar vísbendingar um að þegar lögreglumaðurinn er haldinn streitu þá er mun meira um neikvæðar tilfinningar á milli hans og makans. Þetta hefur því eins og nærri má geta, neikvæð áhrif á hjónabandið (Roberts og Levinson, 2001).

6.0 Úrræði á Íslandi fyrir lögreglumenn

Þættir sem geta valdið andlegri vanlíðan hjá lögreglumönnum hafa lítið eða ekkert verið skoðaðir hér á landi og því nánast hulið hvernig staðan er meðal íslenskra lögreglumanna. Erlendar rannsóknir beina sjónum sínum að þeim löndum sem þær eru gerðar í og alls ekki hægt að heimfæra þær alveg upp á Ísland en þær gefa ákveðnar vísbendingar um hvernig málin gætu verið hér á landi. Þó svo að margt sé ólíkt með verkefnum sem lögreglulið í mismunandi löndum eiga við er stærstur hlutinn mjög áþekkur og

grunnurinn nánast sá sami. Vegna þess má ætla að íslenskir lögreglumenn séu ekki síður að glíma við þessa áhættuþætti en lögreglumenn úti í heimi. Því er nauðsynlegt að skoða hvaða úrræði eru í boði fyrir lögreglumenn hér á landi þegar kemur að persónulegum vanda og andlegri vanlíðan. Upplýsingar um hvað þetta varðar voru fengnar frá Ólafi Erni Bragasyni sálfræðingi hjá Ríkislögreglustjóra í viðtali og í afritum af ýmsum óbirtum skýrslum.

6.1 Hvað er verið að gera til að veita lögreglumönnum persónulega aðstoð?

Hér á Íslandi hefur hingað til ekki verið nein markviss aðstoð fyrir lögreglumenn en lögreglumenn á höfuðborgarsvæðinu hafa getað leitað til séra Kjartans Arnar Sigurbjörnssonar. Kjartan hefur verið til taks fyrir lögreglumenn frá árinu 1995 (Áfalla- og álagshjálpar, 2006).

Í lok árs 2005 kallaði dómsmálaráðherra eftir upplýsingum frá ríkislögreglustjóra um hvað væri verið að gera hvað varðar streitustjórnun fyrir lögreglumenn þá sérstaklega í kjölfar alvarlegra atvika. Þetta gerði dómsmálaráðherra eftir að Landssamband lögreglumanna hafði þrýst á hann að eitthvað yrði gert í þessum málum (Ólafur Örn Bragason munnleg heimild, 26. mars 2008). Ríkislögreglustjóri skipaði í framhaldinu samráðshóp um málefni áfallahjálpar sem samanstóð af fólki frá Landssambandi lögreglumanna, Lögregluskóla ríkisins og ríkislögreglustjóra og var Ólafur Örn Bragason annar þeirra sem kom þaðan (Ríkislögreglustjórinn, 2006).

Eitt af því sem hópurinn lagði til að yrði gert var að koma á svokölluðum félagastuðningi. Félagastuðningurinn gengur út á það að ákveðnir lögreglumenn, á til dæmis hverri vakt, hafa það hlutverk að hafa auga með samstarfsfélögum sínum. Þeir koma ekki í staðinn fyrir fagfólk en þeir eiga að geta bent mönnum á fagfólk ef þeir telja að einhver af sínum vinnufélögum þurfi á frekari aðstoð að halda. Þannig eiga þeir að virka hvetjandi á menn við að vera óhræddir að leita sér hjálpar þegar þeir hafa lent í alvarlegu áfalli eða upp hefur safnast vanlíðan vegna mikils álags. Allir lögreglumenn eiga að fá námskeið í félagastuðningi en nokkrir sérvaldir lögreglumenn fá ítarlegri kennslu í að vera svokallaðir stuðningsfélagar. Stuðningurinn er hugsaður þannig að stuðningsfélagi getur veitt einum einstaklingi stuðning eða litlum hópi. Stuðningsfélaginn er síðan þannig hugsaður sem félagi en alls ekki sem meðferðaraðili og felst þetta oft í

hagnýtri aðstoð eins og að fylgjast með að sá sem hefur orðið fyrir áfalli í vinnunni nærast og hvetja hann til að hafa samband við aðstandendur ef það á við. Stuðningsfélaginn sér einnig um að halda 15-20 mínútna langa viðrunarfundi eftir vaktir ef eitthvað alvarlegt hefur gerst. Þar er farið yfir atburði vaktarinnar og stuðningsfélaginn getur út frá því metið hvort tilkynna þurfi sérfræðingi að þörf sé á frekari úrvinnslufundi á næstu sólarhringum (sama heimild).

Vorið 2007 var farið af stað með félagastuðning og voru haldin þrjú námskeið þar sem um 70 lögreglumenn sóttu fræðslu um félagastuðning. Þetta voru í flestum tilfellum aðalvarðstjórar, varðstjórar og útivarðstjórar. Hugsunin á bak við að fá alla varðstjóra í þetta er sú að þeir eru reynslumiklir menn, þeir sjá um vaktirnar og ef þeir viðurkenna ekki þetta úrræði þá gerir enginn það. Þá má ætla að fyrir þeim sé borin virðing og þeir hafi yfirsýn yfir það sem gerist á vöktunum. Til dæmis eiga útivarðstjórar, sem oftast koma að alvarlegum atburðum oft auðvelt með að sjá hvernig aðrir lögreglumenn bregðast við aðstæðunum og geta því komið viðkomandi til aðstoðar eftir á með því að nota félagastuðning. Hvert embætti þarf svo að samþykkja félagastuðninginn og þá sem eiga að sinna honum hjá því embætti en eins og staðan var í mars 2008 hafði einungis lögregluembættið á Ísafirði samþykkt þetta og tekið í notkun. Þess má þó vænta að fleiri bætist við á næstu mánuðum en ástæðan fyrir því að ekki fleiri eru búnir að samþykkja þetta liggur hugsanlega í tímaskorti yfirmanna embættanna. (Ólafur Örn Bragason munnleg heimild, 26. mars 2008).

Fleira er í boði fyrir lögreglumenn því til dæmis hefur Ólafur Örn sálfræðingur hjá embætti ríkislögreglustjóra hefur veitt lögreglumönnum, í einhverjum tilfellum, sálfræðiviðtöl en þó hefur hann ekki getað sinnt því öllu. Hann hefur reynt að vísa mönnum á aðra sálfræðinga úti í bæ en oft gengið illa þar sem flestir hafa of mikið að gera og geta því ekki tekið við fleirum. Lögreglumenn sem leita sér sálfræðipjónustu eiga kost á því að fá hana greidda frá ríkislögreglustjóra.

6.2 Að hverju er stefnt og hvað er í vinnslu?

Samráðshópurinn sem ríkislögreglustjóri skipaði setti fram fleiri tillögur um hvað hægt væri að gera og raðaði þeim niður á fjóra hlutverkahafa sem eru ríkislögreglustjóri, Lögregluskóli ríkisins, lögregluembættin og Landssamband lögreglumanna. Tillögurnar

snérust um að gera öllum lögreglumönnum á landinu kost á að nýta sér þjónustu sem yrði í boði eins og sérfræðiþjónustu og viðbragðsteymi við áföllum. Hugmyndin var sú að þeir sem sæju um sérfræðiþjónustuna væru félagsráðgjafi á sviði fjölskylduráðgjafar, klínískur sálfræðingur og geðlæknir. Þjónusta yrði veitt á einkastofum viðkomandi sérfræðinga. Einnig á þetta teymi sérfræðinga að vera tilbúið til að vera með hópfundi fyrir lögreglumenn eftir alvarlega atburði í starfi (Ríkislögreglustjórnin, 2006).

Hlutverk Lögregluskóla ríkisins yrði að sjá um fræðslu fyrir alla starfsmenn lögreglu varðandi áföll, streitustjórnun og félagastuðning. Það væru svo lögregluembættin sem sæju um félagastuðninginn og handleiðslu í formi reglulegra umræðufunda. Að lokum eru hugmyndir um að Landssamband lögreglumanna hafi á sínum snærum stuðningskerfi fyrir starfsmenn ef þeir gerast brotlegir í starfi og einnig við starfslok. Landssambandið á að virkja menn í því að nota þau úrræði sem standa til boða og á að geta veitt lögreglumönnum fjárstyrk ef þeir sækjast eftir persónulegri þjónustu (sama heimild).

Þessi úrræði sem samráðshópurinn kom með áttu samkvæmt tillögum hópsins að innleiðast á árinu 2007 og í byrjun árs 2008. Að sögn Ólafs Arnar Bragasonar (munnteg heimild, 26. mars 2008) fékkst ekki nægjanlegt fjármagn á árinu 2007 til að framkvæma þetta allt og var það fjármagn sem fékkst notað til að halda námskeið í félagastuðningi. Á þessu ári, 2008, fékkst vilýrði fyrir meira fjármagni í þessi mál og er stefnan sett á áframhald með félagastuðninginn og að ná samningum við þverfaglegt teymi félagsráðgjafa, geðlæknis og sálfræðings sem myndu sinna persónulegri aðstoð fyrir lögreglumenn sem staðsettir yrðu á stofum eða stofu út í bæ. Þegar þetta er skrifað hefur ekki enn tekist að ganga frá þessum málum.

7.0 Viðtöl við þrjá lögreglumenn um persónulega aðstoð

7.1 Aðferðafræði

Frá lok september til enda október árið 2007 tók höfundur ritgerðarinnar eigindleg viðtöl við þrjá lögreglumenn. Með eigindlegri rannsóknaraðferð er leitast við að dýpka skilning á ákveðnum þáttum sem rannsakanda finnst spennandi að skoða eins og bakgrunn fólks, hegðun, þekkingu og skoðanir þeirra úr daglegu lífi og umhverfi. Með þessu er hægt að sjá hvaða meiningu fólk er að leggja í ákveðna hluti og skoða þá út frá sjónarhorni

viðkomandi. Í raun má segja að ekkert sé eigindlegum rannsakanda óviðkomandi og þó svo að lagt sé upp með ákveðna hugmynd geta komið fram nýjar upplýsingar á meðan rannsóknarferlinu stendur sem jafnvel breyta allri rannsókninni. Það er svo í verkahring rannsakanda að skoða það sem fram kemur, túlka og draga ályktun um hvað upplýsingarnar eru að segja (Bogdan og Taylor, 1998). Í eigindlegum rannsóknum er ekki verið að leita eftir tölfræðilegum upplýsingum frá stórum hópi fólks, þar sem í upphafi er lögð fram tilgáta sem er svo studd með því að sannreyna hana, heldur er notast við aðleiðslu. Þegar notast er við aðleiðslu er byrjað á því að rannsaka eitthvað ákveðið munstur, í framhaldinu er þróuð kenning út frá því sem rannsakandinn sér og upplifir (Esterberg, 2002). Tilgangurinn með þessari rannsókn var að fá fram sjónarhorn starfandi lögreglumanna og dýpka viðfangsefni ritgerðarinnar. Hafa ber í huga að rannsóknin er takmörkunum háð þar sem viðtölin voru einungis þrjú og því eru þau ekki að endurspegla viðhorf allra lögreglumanna.

Við val á viðmælendum var notast við markvisst úrtak. Í markvissu úrtaki er ætlast til þess að viðmælendurnir hafi sérstaka þekkingu og reynslu á því viðfangsefni sem er verið að rannsaka (sama heimild). Markvissa úrtakið í þessari rannsókn voru því menntaðir, starfandi lögreglumenn. Æskilegast var að viðmælendurnir hefðu nokkurra ára starfsreynslu til að þeir þekktu og gætu sagt frá hvaða andleg aðstoð er í boði og hvernig notkunin á því hefur verið. Þegar notast er við eigindleg viðtöl er notast við opin viðtöl. Þá er farið af stað með ákveðið þema sem mótað er með nokkrum þáttum sem viðmælandinn fær að svara með sínum skoðunum og hugmyndum í eigin orðum (sama heimild). Þannig er viðtalinu leyft að flæða eins og um venjulegt samtal sé að ræða og þannig skapast svigrúm til að breyta áherslum á þema og formi viðtalsins á þeim spurningum sem hugsáðar voru í upphafi (Kvale, 1996). Með þessari aðferð fær viðmælandinn í raun að stjórna viðtalinu og segja ákveðna sögu og rannsakandinn fylgir þeim atriðum eftir sem honum finnst vera áhugaverð og þurfa nánari útskýringar við (Esterberg, 2002).

Til að komast í samband við viðmælendur var notast við veltiúrtak þar sem fyrsti viðmælandinn er fundinn og hann beðinn um að benda á einhvern annan og svo koll af kolli (sama heimild). Vegna þess að notast var við veltiúrtak var það tilviljun ein að allir

þrír viðmælendurnir voru karlmenn og í sama lögregluembætti. Þeir eru allir fjölskyldumenn á fertugs, fimmtugs og sextugsaldri.

Viðtölin voru tekin upp á stafrænt upptökutæki og þau síðan afrituð. Þegar farið var í að vinna með hvert og eitt viðtal var byrjað á því að setja þau inn í tölvu og hlusta aftur á upptökuna og skrifa niður samtalið. Eftir hvert viðtal voru helstu þættir dregnir saman í hugleiðingar og hvert viðtal borið saman við það/þau sem áður hafði verið lokið við og með því var hægt að finna út hvað var sameiginlegt og ólíkt með þeim viðtölum sem komin voru.

Fyllsta trúnaðar er gætt og því er nöfnum og staðháttum breytt til að vernda friðhelgi viðmælenda. Viðmælendur fengu nöfnin Óskar, Albert og Kjartan. Rannsóknin var jafnframt tilkynnt til Persónuverndar.

7.2 Niðurstöður úr viðtölunum

Hér á eftir verður greint frá þremur þemum sem stóðu uppúr og voru mest áhugaverð við greiningu á viðtölunum þremur. Þetta eru þættirnir „Hvaða stuðningur er í boði fyrir lögreglumenn?“, „Af hverju leita lögreglumenn sér ekki stuðnings?“ og „Það sem félagsráðgjafi gæti gert innan lögreglunnar“.

7.2.1 Hvaða stuðningur er í boði fyrir lögreglumenn?

Viðmælendurnir voru allir sammála um að lítið væri gert fyrir lögreglumenn varðandi andlega aðstoð en þó væri prestur reiðubúinn til aðstoðar hjá lögregluembætti höfuðborgarsvæðisins. Óskar nefndi að lögreglumenn í hans embætti gætu nýtt sér þjónustu prestsins í Reykjavík, en það hefði sjaldan verið notað, líklega aðeins einu sinni. Presturinn í Reykjavík hefur sinnt þessu hlutverki í frá árinu 1995 og þá sérstaklega í kringum einhver meiriháttar slys en menn eiga að geta leitað til hans hvenær sem er. Viðmælendur mínir voru ekki vissir um hvort þessi prestur hefði einhverja menntun á sviði andlegrar aðstoðar en hann væri eitthvað búinn að kynna sér áfallahjálp.

Að sögn viðmælenda er ekki til neitt sérstakt skipulag í þeirra embættum um andlega aðstoð og enginn ákveðinn aðili sem er í því hlutverki. Í raun er brugðist við hverju atviki fyrir sig ef eftir aðstoð væri leitað. Viðmælendurnir töluðu allir um að þó að engin sérstök andleg aðstoð væri í boði hefðu nokkrum sinnum verið haldnir hópfundir

eftir mjög alvarleg atvik sem menn hefðu þurft að koma að. Ekki væri fenginn neinn utanaðkomandi fagaðili til að sjá um hópfundina heldur væru þetta yfirmenn sem sætu hann ásamt starfsmönnum sínum. Þeir sögðu þetta ekkert endilega vera bara áfallahjálp heldur einnig til að veita mönnum tækifæri til að ræða málin, tjá sig um allt varðandi atvikið, þar væri farið yfir verklag og hvernig gekk á vettvangi. Almenn ánægja virðist vera með þetta og eins og Óskar orðaði það „þetta hefur svona kannski þjappað liðinu saman”. Kjartan vissi um eitt atvik þar sem þetta hefði verið gert í Reykjavík og var það eftir flugslys í Skerjafirði. Í það skipti hefði presturinn mætt ásamt geðhjúkrunarfræðingi og rætt við menn. Hann nefndi einnig að presturinn hefði einstaka sinnum látið sjá sig inni á lögreglustöð óumbeðinn, ef hann vissi að einhver erfið mál hefðu komið upp, en þetta væri ekkert markvisst. Albert talaði um að eftir snjóflóðin fyrir vestan, á Flateyri og á Súðavík, þá hefði ekki verið skipulögð sálgæsla en mönnum stóð til boða að hitta sálfræðing og prest.

Albert og Kjartan vildu meina að félagastuðningurinn væri fyrst og fremst sá andlegi stuðningur sem væri til staðar og hvað mikilvægastur. Menn skildu hvern annan og hvað þeir væru að ganga í gegnum í vinnunni en „það er engin fagleg hjálpt eða þekking frá þeim” eins og Kjartan orðaði það. Einnig vildu þeir meina að það væri líka háð takmörkunum hvað hægt væri að leggja á menn varðandi aðra líðan eins og Kjartan til dæmis sagði „félagarnir eru ekkert hæfir til þess að takast á við erfið fjölskyldumál”. Í raun er farið að gera meira með félagastuðninginn heldur en var því það er farið að kenna í Lögregluskólanum að styðja og vera meðvitaður um líðan samstarfsfélaganna.

Að þeirra mati er í raun ágætt það sem er verið að gera í dag og ákveðinn stuðningur til staðar en spurningin er sú hvort ekki væri hægt að gera betur. Þeim finnst vera hálfgerður losarabragur á aðstoðinni og að til dæmis sé í þeirra embættum vöntun á föstum aðila sem sæi um að veita aðstoð og skipuleggja verklag um hvernig þessu skuli hagað.

7.2.2 Af hverju leita lögreglumenn sér ekki stuðnings?

Viðmælendurnir hafa allir verið starfandi nokkuð lengi í lögreglunni. Albert og Óskar eru báðir búnir að vera um og yfir 20 ár og Kjartan í tæp 10 ár, en allir vildu þeir meina að miklar viðhorfsbreytingar hefðu átt sér stað varðandi andlega aðstoð frá því að þeir hófu

störf fram til dagsins í dag. Fyrir um 20 árum síðan hefðu menn verið álitnir aumingjar og nánast „dauðadómur“ fyrir menn eins og Albert komst að orði, ef það hefði heyrst að einhver hefði leitað sér andlegrar aðstoðar. Óskar tók svo til orða „menn voru ekki taldir vera neinir karlmenn ef þeir felldu tár“. Þeir telja að sem betur fer væri þetta mikið að breytast og þá sérstaklega meðal yngri manna en líklega væri erfiðara fyrir þá eldri í stéttinni að breyta sínu viðhorfi. Þó svo að þeir yngri séu mikið opnari fyrir þessu væri samt alltaf einhver ótti um að fá á sig einhvern stimpil. Menn væru þess vegna lítið að leita eftir aðstoðinni sjálfir og því miður væru fleiri ástæður sem kæmu í veg fyrir það. Þeir vildu meina að valið um aðstoð gæti hamlað því að menn leituðu eftir henni. Til dæmis væru menn ófeimnir við að viðurkenna það að þeir ættu erfitt með að leita til einstaklings utan lögreglunnar því fólk utan þessarar stéttar hefði ekki skilning á því hvað lögreglumenn væru að ganga í gegnum og þeir treystu viðkomandi ekki fyllilega. Þeir sögðust halda að presturinn væri kannski ekki sá hentugasti þar sem menn tengdu hann oftast við trú og Kjartan sagði orðrétt „mönnum þykir óþægilegt að leita til einhvers sem er svona trúarfigúra“. Hann vildi meina að slíkt væri sett í samhengi við að menn væru að leita í trúarlegan stuðning. Vegna þess væri það feimnismál að leita til prests og menn vildu ekki tala um það og láta tengja sig við trú. Kjartan hafði reynt af að hafa farið til prestsins og sagði „presturinn er meira svona sálusorgari“, „hann kom ekki með nein ráð eða lausnir“ og „það var engin eftirfylgni þannig séð frá honum“.

Viðmælendurnir töldu að ein aðal ástæðan fyrir því að menn veigruðu sér við því að leita eftir aðstoð væri sú að þeir þyrftu að hafa frumkvæðið að því sjálfir og það þyrfti að fara með þetta í gegnum yfirmenn. Í raun þyrftu yfirmenn að sinna þessu betur og vera meira vakandi yfir því að senda menn til fagaðila á þessu sviði og hafa þjónustuna alltaf í boði. Án efa stoppar það menn af að þurfa að „bera sig upp allan pýramíðann“ eins og Albert orðaði það. Kjartan sagði „það hefur alltaf verið þrælsótti pínulítið í lögreglunni“ og útskýrði það þannig að menn væru hálf hræddir um að ef þeir hefðu sjálfir frumkvæðið að því að leita sér aðstoðar myndi allt fréttast til yfirmanna og það yrði notað gegn þeim.

Þeir töldu að það þyrfti að leiðbeina mönnum um hvaða aðstoð er í boði og til dæmis hvernig best sé að nálgast prestinn. Þó svo að sú hugsun sé ríkjandi að presturinn sé tenging við trú þá væru alltaf einhverjir sem vildu leita til hans.

7.2.3 Það sem félagsráðgjafi gæti gert innan lögreglunnar

Allir viðmælendurnir voru sammála um að einhver þyrfti að vera í því hlutverki að sinna andlegum stuðningi. Félagráðgjafinn gæti til dæmis tekið á fleiru heldur en bara andlegri líðan varðandi vinnuna því hann gæti einnig verið „stuðpúði milli vinnu og fjölskyldu” eins og Kjartan orðaði það. Þeir sögðu að lögreglumenn glímdu við streitu og að ýmisleg fjölskyldu- og einkamál væru þekkt innan þessarar stéttar eins og hjá fleirum sem vinna vaktavinnu. Fjölskylduvandamál bitna án efa á vinnunni og vinnan bitnar einnig á fjölskyldunni. Þessi stétt þarf að halda miklum trúnaði og þeir töldu að oft væri lítill skilningur hjá fjölskyldum lögreglumanna þegar eitthvað kæmi uppá varðandi vinnuna. Makinn væri oft á tíðum ekki að gera sér grein fyrir því hversu mikið álag getur verið í lögreglunni og af hverju maki sinn kæmi órólegur og pirraður heim úr vinnunni. Þess vegna tækju makar oft á tíðum þátt í áföllum óbeint og væru hálfgerðar ruslakistur fyrir tilfinningar lögreglumanna eins og Albert komst að orði. Félagráðgjafinn gæti þá einnig verið til staðar fyrir fjölskylduna sem heild og þá sérstaklega maka lögreglumanna og aðstoðað ef upp kæmu erfiðleikar eða brestir í samböndum. Félagráðgjafinn hefði hugsanlega meiri þekkingu á svona víðtækum málum og gæti veitt meiri ráðgjöf heldur en prestur. Ef félagsráðgjafi kæmi til starfa hjá lögreglunni þá „ætti að skylda menn að minnsta kosti einu sinni á ári að fara í viðtal hjá honum” sagði Kjartan. Einnig ættu að vera hópfundir reglulega sem félagsráðgjafi stýrði og þar gætu menn rætt saman um allt sem gerist varðandi vinnuna. Með því væri hægt að efla liðsheildina, vinna að jákvæðum starfsanda og koma í veg fyrir ríð á milli vakta og vinnufélaga. Einnig gæti félagsráðgjafinn „fengið tækifæri til að kryfja vaktirnar” að sögn Óskars og með því til dæmis leiðrétt misskilning sem getur skapast á milli vakta og deilda varðandi mismunandi vinnuálag. Þá komu fram hugmyndir um að félagsráðgjafi gæti í minni embættum úti á landi tekið fleiri verkefni að sér til að nýta starfskrafta hans sem best til dæmis með því að vera inni í sáttamiðlun sem verið er að fara af stað með milli brotþola og brotamanns. Jafnframt væri möguleiki á að félagsráðgjafinn yrði tengiliður lögreglu við barnaverndarnefndir og ynni líka að forvörnum.

Þar sem viðmælendurnir eru allir starfandi í embætti úti á landi þá töldu þeir varla vera grundvöll fyrir félagsráðgjafa í fullu starfi þar nema fleiri verkefni kæmu til. Aftur á

móti bæri höfuðborgarsvæðið og jafnvel Reykjanesið, sem eru með mikinn fjölda starfsmanna, heilt stöðugildi félagsráðgjafa sem starfaði eingöngu með starfsmennina.

Umræða

Hvaða hlutverk gæti félagsráðgjafi haft innan lögreglunnar?

Nokkuð ljóst er að margvísleg persónuleg vandamál tengd vinnu eða vegna hennar geta komið upp hjá lögreglumönnum og ekki fyrir hvern sem er að vinna að lausn á mörgum þeirra. Eins og kemur fram í viðtölunum við lögreglumennina þrjá telja þeir þörf á frekari persónulegri aðstoð fyrir lögreglumenn og þeir geta séð fyrir sér að félagsráðgjafi gæti komið til starfa fyrir lögreglumenn. Hér fyrir í ritgerðinni þá nefnir Ólafur Örn Bragason sálfræðingur að unnið sé að því að fá þverfaglegt teymi af félagsráðgjafa, sálfræðingi og geðlækni til liðs við lögregluna. Hlutverk félagsráðgjafans gæti orðið mikilvægt við að leysa úr hinum ýmsu málum sem upp geta komið hjá lögreglumönnum og fjölskyldum þeirra. Ólafur Örn Bragason (munnleg heimild, 26. mars 2008) sagði að það væri engin spurning um að þörf væri á félagsráðgjafa fyrir lögreglumenn og þá sérstaklega hvað varðar fjölskylduráðgjöf. Það væri vegna þess að oft koma upp erfiðleikar í vinnunni hjá lögreglumönnum sem ekki endilega tengjast áföllum í starfi en geta engu að síður haft mikil áhrif á fjölskylduna.

Hlutverk félagsráðgjafa gæti því verið að sjá um fjölskylduráðgjöf fyrir lögreglumenn og þeirra nánustu. Fjölskylduráðgjöf getur verið margvísleg og tekið á ólíkum málum sem upp geta komið er tengjast einstaklingum, sambýlisfólki/hjónum eða heilli fjölskyldu þar sem börnin eru einnig með. Málin sem fjölskylduráðgjafi sinnir eru til dæmis allt í sambandi við líðan fólks í samböndum/hjónaböndum eins og vegna samskiptaerfiðleika, hegðunarvandamála annars einstaklingsins og ósamkomulags en einnig til að efla sambandið/hjónabandið og fleira. Fjölskylduráðgjöf fyrir alla fjölskylduna getur komið til vegna fjárhagserfiðleika, hegðunar barns og menntunar svo eitthvað sé nefnt (Farley, Smith og Boyle, 1974).

Nauðsynlegt er fyrir lögreglumenn að hafa aðgang að félagsráðgjafa sem getur unnið með þeim og þeirra nánustu í því að leysa úr vanda sem í flestum tilfellum er ekki einungis að bitna á viðkomandi heldur allri fjölskyldunni. Þá getur fjölskyldan orðið

beinn þátttakandi í vandanum og virkar þannig meðvirk á einstaklinginn og er því síður en svo að hjálpa viðkomandi. Ef tekið er dæmi um áfengisvanda sem lögreglumaður hefur þróað með sér vegna mikillar streitu og álags í starfi þá gæti félagsráðgjafi hjálpað viðkomandi að komast á rétta leið og leiðbeint honum áfram með þau úrræði sem eru í boði. Mikilvægt er fyrir lögreglumanninn að geta leitað til félagsráðgjafa sem þekkir til starfa lögreglu og hefur þekkingu á því sem lögreglumenn glíma við vegna þess að þá eru meiri líkur á að traust skapist á milli skjólstaðings og meðferðaraðila. Ef traust er til staðar má vænta þess frekar að lögreglumaðurinn sé tilbúinn að fá ráðgjöf og leita sér hjálpar. Áfengisvandi er ekki bara einkamál þess sem glímir við hann því fjölskyldan er öll ákveðinn þátttakandi. Mikilvægt er að fjölskyldan geti einnig fengið ráðgjöf til að læra að styðja við lögreglumanninn og haft þannig fagmann sér til aðstoðar þegar verið er að vinna úr vandamálinu. Þó að áfengisvandi hafi verið notaður sem dæmi má heimfæra þetta yfir á nánast öll vandamál sem lögreglumenn glíma við.

Eins og fram kom í kaflanum um vanlíðan lögreglumanna og áhrif hennar á fjölskyldurnar og eins hvað lögreglumennirnir þrír töluðu um þá gerir fjölskylda lögreglumanna sér ekki alltaf grein fyrir því hvað þeir eru að fást við í sínu starfi. Vegna þess gæti verið mikilvægt að félagsráðgjafi hefði reglulega kynningar- og umræðufundi fyrir maka lögreglumanna þar sem fræðsla færi fram á því hvað lögreglustarfið gengur út á. Einnig væri hægt að kynna fyrir mökum hvað eru eðlileg viðbrögð við erfiðum aðstæðum, hvað geti verið merki um vanlíðan og kulnun í starfi, ásamt því að sjá út hugsanlega áhættuneyslu á áfengi og einkenni sjálfsvígshugsana. Þá er nauðsynlegt að skýra fyrir mökum hvert þeirra hlutverk geti verið í að koma viðkomandi til hjálpar, hvernig best sé að höndla erfiðar uppákomur í samböndum og hvað þau geti gert til að bæta sig. Þessir umræðufundir geta einnig verið til að þjappa saman mökum lögreglumanna sem þekkjast jafnvel lítið eða ekkert en eiga margt sameiginlegt með því að eiga maka sem er lögreglumaður og vinnur vaktavinnu.

Hópefli fyrir vaktir lögreglumanna getur verið í höndum félagsráðgjafa. Það gæti bæði farið fram á vinnutíma og eins á frívöktum. Hópefli getur haft marga kosti í för með sér eins og að þjappa liðinu saman, leysa ágreining sem upp getur komið og vinna á rígg milli vakta eins og lögreglumennirnir nefndu í viðtölunum. Félagsráðgjafinn sér þá um að stjórna hópeflinu, skipuleggja hvað skuli gera og er sáttamiðlari ef þess er þörf. Hægt er

að halda fundi reglulega og einnig fara í ferðir þar sem hópurinn gerir eitthvað saman og vinnur að einhverju verkefni til að bæta sig sem einstaklingar og starfskraftar ásamt því að skemmta sér í leiðinni.

Eins og Óskar lögreglumaður sagði í viðtalinu þá gæti félagsráðgjafi, sem starfandi væri fyrir lögreglumenn í minni embættum úti á landi, einnig tekið þátt í sáttamiðlun sem verið er að taka í notkun á milli brotamanns og þolanda. Að hafa sérfræðing sem ekki er lögreglumaður í starfi sáttamiðlara getur skipt máli vegna þess að brotamanni gæti fundist lögreglumaður ekki vera hlutlaus aðili. Auk þess hafa í fæstum tilvikum þekkingu á að vinna með einstaklinga eða hóp fólks eins og til dæmis félagsráðgjafi gerir. Einnig gæti félagsráðgjafinn verið tengiliður milli barnaverndarnefnda og lögreglu vegna barnaverndarmála sem koma á borð lögreglu. Forvarnarstarfi af hálfu lögreglunnar gæti einnig verið sinnt af félagsráðgjafa. Með þessu væri hægt að nýta starfskrafta félagsráðgjafans betur þar sem hugsanlega er ekki þörf á félagsráðgjafa í fullt starf við að sinna lögreglumönnum og fjölskyldum þeirra í litlum embættum.

Mikilvægt er að starfi félagsráðgjafa fyrir lögreglumenn sé þannig hagað að lögreglumenn geti leitað til hans án þess að fara í gegnum þriðja aðila og ef félagsráðgjafinn er ekki beint starfandi meðal lögreglunnar, þá sé kostnaðurinn greiddur af embætti lögreglumannsins eða ríkislögreglustjóra. Félagsráðgjafinn sjái þannig um að rukka fyrir þjónustuna án þess að persónuupplýsingar um viðkomandi lögreglumann komi fram. Gera þarf lögreglumönnum ljóst að það að leita til félagsráðgjafa eða annarra fagmanna á ekki að vera feimnismál og það á að vera eðlilegra að hitta hann reglulega frekar en aldrei. Ef viðhorfið gagnvart félagsráðgjafa og hans þjónustu er neikvætt er hætt við að þjónustan nýtist ekki sem skyldi.

Lokaorð

Ljóst er að kröfur til lögreglumanna eru miklar og ekki á færi allra að sinna lögreglustarfi. Lögreglumönnum er settur skýr rammi um hvernig starfi þeirra skuli háttáð og hvernig þeir eigi að sinna því. Hlutverk lögreglu er mikilvægt í íslensku samfélagi og því nauðsynlegt að hægt sé að treysta henni og að faglega sé unnið að þeim málum sem upp koma í þessu starfi. Þess vegna er ákveðið markmið fyrir lögregluna í heild að stefna

ótrauð áfram í að standa sig vel þó kannanir sýni að þjóðin ber mikið traust til hennar. Til þess að lögreglan haldi trausti og geti sett markmið sitt hærra verður aðbúnaður og heilsa lögreglumanna að vera í góðu lagi. Andleg heilsa er ekki síður mikilvæg lögreglumönnum eins og líkamleg heilsa. Eins og fjallað hefur verið um þá hafa erlendar rannsóknir sýnt að margvíslegir áhættuþættir eru til staðar meðal lögreglumanna. Allir þessir þættir sem fjallað var um gefa nokkuð skýra mynd af stöðu mála meðal lögreglumanna víðsvegar um heiminn. Rannsóknir af þessu tagi er vart að finna hér á landi en þörfin á að gera ítarlega úttekt á stöðu mála meðal íslenskrar lögreglumanna er fyrir hendi miðað við hvað erlendu rannsóknirnar sýna. Án efa er þó hægt að álykta að íslenskir lögreglumenn séu ekki mjög frábrugðnir öðrum hvað andlega líðan varðar. Öll vanlíðan og óæskileg hegðun vegna hennar hefur margþætt áhrif á umhverfið hvort sem um er að ræða fjölskyldu, vini, samstarfsfélaga eða frammistöðu í vinnu.

Samráðshópurinn sem settur var á laggirnar til að koma með tillögur að úrbótum kom með margar áhugaverðar og þarfar tillögur en eins og oft vill verða var ekki hægt að koma nema örlitlu broti af þeim í framkvæmd vegna fjárskorts. Vonandi mun verkefnið félagastuðningurinn ná fótfestu í lögregluembættum landsins og verða virkt í að koma mönnum til aðstoðar ásamt því að komið verði upp samningi á milli teymi fagfólks og ríkislögreglustjóra um andlega aðstoð.

Það er nokkuð ljóst að þörf á félagsráðgjafa fyrir lögreglumenn er til staðar en það þarf samt sem áður að gera úttekt á því hversu mikil þörfin er, hvort þörf er á starfandi félagsráðgjafa innan embætta eða hvort milliliðalaus aðgangur að félagsráðgjafa úti í bæ er nóg.

Ef lögreglumenn og fjölskyldur þeirra hafa góðan aðgang að félagsráðgjafa ásamt fleiri sérfræðingum má reikna með að líðan lögreglumanna batni, síður sé hætta á áfengisvanda og þá jafnvel fyrr hægt að grípa inn í vandann. Gera má ráð fyrir að líðan fjölskyldna lögreglumanna verði betri með meira upplýsingaflæði og fræðslu um lögreglustarfið ásamt ráðgjöf til maka hvað varðar líðan lögreglumanna. Með þessu má hugsanlega minnka sjálfvígshættu lögreglumanna og hættu á kulnun í starfi ásamt því að bæta starfsandann.

Það eru ekki einungis lögreglumennirnir sem græða á því að hafa félagsráðgjafa starfandi fyrir stéttina, embættin og ríkið græða líka því reikna má með að vinnuframlag aukist, veikindadögum fækki og starfsmannavelta minnki.

Heimildaskrá

Anderson, G. S., Litzenger, R. og Plecas, D. (2002). Physical evidence of police officer stress. *Policing*. Sótt 7. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Áfalla- og álagshjálp. (2006). *Lögreglumaðurinn*, 1, 17.

Babor, T. F., Higgins-Biddle, J. C., Saunders, J. B. og Monteiro, M. G. (2001). *AUDIT, the alcohol use disorders identification test*. Sótt 18. apríl 2008 af http://whqlibdoc.who.int/hq/2001/WHO_MSD_MSB_01.6a.pdf.

Beehr, T. A., Johnson, L. B. og Nieva, R. (1995). Occupational stress: coping of police and their spouses. *Journal of organizational behavior*. Sótt 5. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Berg, A. B., Hem, E., Lau, B., Haseth, K. og Ekeberg, O. (2005, mars). Stress in the Norwegian police service. *Occupational medicine*. Sótt 5. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Berg, A. B., Hem, E., Lau, B., Loeb, M. og Ekeberg, O. (2003). Suicidal ideation and attempts in Norwegian police. *Suicide and life-threatening behavior*. Sótt 6. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Bogdan, R. og Taylor, S. J. (1998). Introduction: Go to the people. Í Margrét Lilja Guðmundsdóttir (Ritstj.). *Leshefti, inngangur að eigindlegum rannsóknaraðferðum* (bls. 3-27). Reykjavík: Háskóli Íslands.

Burk, R. J. og Mikkelsen, A. (2005). Burnout, job stress and attitudes towards the use of force by Norwegian police officers. *Policing*. Sótt 18. mars 2008 af <http://www.proquest.com>.

Capacent rannsóknir. (2008, 7. mars). Lítið traust til Borgarstjórnar Reykjavíkur. Sótt 3. apríl 2008 af <http://www.capacent.is/?PageID=762&NewsID=923>.

Claramunt, M. C. (1999, október). Gender and public health series. World Health Organization. Sótt 22. apríl 2008 af <http://www.who.int>.

Cooper, C. L. (2003). Stress prevention in the police. *Occupational medicine*. Sótt 5. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Davey, J. D., Obst, P. L. og Sheehan, M. C. (2000, maí). The use of AUDIT as a screening tool for alcohol use in the police work-place. *Drug and alcohol review*. Sótt 5. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Desai, N. G., Nawamongkolwattana, B., Ranaweera, S., Shrestha, D. M., og Sobhan M. A. (2003). *Get high on life without alcohol*. World Health Organization. Sótt 22. apríl 2008 af <http://www.who.int>.

Dóms- og kirkjumálaráðuneytið. (2007, maí). *Löggæsluáætlun 2007-2011*. Sótt 6. janúar 2008 af www.domsmalaraduneyti.is/media/frettir/Loggasluaatlun_2007-2011.pdf.

Dóms- og kirkjumálaráðuneytið. (2007, 7. september). *832 lögreglumenn starfandi í landinu hefur fjölgað um 29 síðustu fimm ár*. Sótt 29. febrúar 2008 af <http://www.domsmalaraduneyti.is/frettatilkynningar/nr/6290>.

Esterberg, K. G. (2002). *Qualitative methods in social research*. Boston: The McGraw-Hill Companies.

Farley, O. W., Smith, L. L. og Boyle, S. W. (1974). *Introduction to social work* (10. útgáfa). Boston: Person education, Inc.

Green, B. (2004). Post-traumati stress disorder in UK police officers. *Current medical research and opinion*. Sótt 4. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Hagstofan. (e.d). *Dánir eftir dánarorsökum, kyni og aldri 1981-2006*. Sótt 22. apríl 2008 af <http://www.hagstofan.is/?PageID=627&src=/temp/Dialog/varval.asp?ma=MAN05301%26ti=D%E1nir+eftir+d%E1narors%F6kum%2C+kyni+og+aldri+1981%2D2006+%26path=../Database/mannfjoldi/Danir/%26lang=3%26units=Fjoldi>.

Harrington, J. M. (2001). Health effects of shift work and extended hours of work. *Occupational and Environmental Medicine*. Sótt 18. apríl 2008 af <http://www.proquest.com>.

He, N., Zhao, J. og Archbold, C. A. (2002). Gender and police stress: the convergent and divergent impact of work environment, work-family conflict, and stress coping mechanisms of female and male police officers. *Policing*. Sótt 6. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Hem, E., Berg, A. M. og Ekeberg, O. (2001). Suicide in police – A critical review. *Suicide and life-threatening behavior*. Sótt 8. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Jackson, S. E. og Maslach, C. (1982). After-effects of job-related stress: families as victims. *Journal of occupational behaviour*. Sótt 6. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Karlsson, I. og Christianson, S. (2003). The phenomenology of traumatic experiences in police work. *Policing: An international journal of police strategies and management*. Sótt 6. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Kääriäinen, J. T. (2007). Trust in the police in 16 European countries. *European journal of criminology*. Sótt af www.sagepublications.com

Kvale, S. (1996). The interview situation. Í Margrét Lilja Guðmundsdóttir (Ritsj.). *Leshefti, inngangur að eiginlegum rannsóknaraðferðum* (bls. 60-69). Reykjavík: Háskóli Íslands.

Lögreglulög nr. 90/1996.

Marzuk, P. M., Nock, M. K., Leon, A. C., Portera, L. og Tardiff, K. (2002, des). *The American journal of psychiatry*. Sótt 8. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

Ólafur Örn Bragason. (2005). *Heiðarleiki lögreglu, könnun meðal starfandi lögreglumanna á Íslandi*. Sótt 6. janúar 2008 af <http://www.logreglan.is/file.asp?id=7255>.

Páll E. Winkel. (2005). Lífaldur lögreglumanna og starfsumhverfi. *Lögreglumaðurinn*, 2, 8-9.

Richmond, R. L., Kehoe, L., Hailstone, S., Wodak, A. og Uebel-Yan, M. (1999). Quantitative and qualitative evaluations of brief interventions to change excessive drinking, smoking and stress in the police force. *Addiction*. Sótt 7. janúar af <http://www.proquest.com>

Richmond, R. L., Wodak, A., Kehoe, L. og Heather, N. (1998). How healthy are the police? A survey of life-style factors. *Addiction*. Sótt 7. janúar 2008 af

-
- <http://www.proquest.com>.
- Rivers, K. (1993). Traumatic stress: An occupational hazard. *Employee counselling today*. Sótt 6. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.
- Ríkislögreglustjórinn. (2003, apríl). *Ágrip af sögu lögreglunnar*. Sótt 2. janúar 2008 af http://www.logreglan.is/default.asp?cat_id=764.
- Ríkislögreglustjórinn. (2004). Starfsmannastefna lögreglunnar. Sótt 2. janúar 2008 af http://www.logreglan.is/news.asp?cat_id=81&module_id=220&element_id=4293.
- Ríkislögreglustjórinn. (2006, desember). [Tillögur um stuðning fyrir lögreglumenn; Skýrsla samstarfshóps embættis ríkislögreglustjóra, Lögregluskóla ríkisins og Landssambands lögreglumanna]. Óútgefin gögn.
- Roberts, N. A. og Levenson R., W. (2001). The remains of the workday: Impact of job stress and exhaustion on marital Interaction in police couples. *Jornal of marriage and family*. Sótt 6. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.
- Siðareglur lögreglu. (2007). Sótt 8. janúar 2008 af <http://www.logreglan.is/upload/files/Siðareglur.pdf>.
- Sjálfsvígum fjölgar innan lögreglunnar. (2006, 24. október). *Fréttablaðið*, bls. 2.
- Valnefnd Lögregluskóla ríkisins. (2007). *Handbók valnefndar 2007*. Sótt 8. janúar 2008 af www.logreglan.is/upload/files/handbók%20valnefndar%202007.pdf.
- Vila, B., Morrison, G. B., og Kenney, D. J. (2002). Improving shift schedule and work-hour polices and practices to increase police officer performance, health, and safety. *Police quarterly*. Sótt 6. janúar 2008 af <http://www.proquest.com>.

World Health Organization. (e.d). *Suicide*. Sótt 22. apríl 2008 af
<http://www.who.int/topics/suicide/en/>.