



LUNDS
UNIVERSITET

Institutionen för psykologi
Psykoterapeutprogrammet

Att skapa helhet

– en kvalitativ studie av verksamma mekanismer i kamratstöd

Sara Ivarsson & Maria Lundberg

Psykoterapeutexamensuppsats. 2015

Handledare: Håkan Johansson
Examinator: Per Johnsson

Sammanfattning

Uppsatsen har haft en kvalitativ ansats. Syftet var att studera upplevelsen av kamratstöd hos ett antal brandmän som i sin yrkesroll inom räddningstjänsten deltagit i denna omarbetade form av psykologisk debriefing. Frågeställningen har dels handlat om att undersöka hur informanterna upplevde kamratstöd och dels att svara på frågan om vilka mekanismer som kan anses verksamma i kamratstöd och hur dessa kan tolkas. Resultatet pekade på att informanterna hade en positiv upplevelse av kamratstöd. De upplevde att kamratstöd bidrog till att skapa en helhetsbild av den händelse de varit med om och att det hjälpte dem att lämna händelsen bakom sig. Fynd i resultatet som belyste kamratstödet verksamma mekanismer har diskuterats och tolkats med teoretiska perspektiv hämtade från teorier om rit och rituellt handlande och mentaliseringsteorier.

Nyckelord: Psykologisk debriefing, brandmän, kamratstöd, helhetsbild, rit, mentalisering

Abstract

The thesis used a qualitative design. Its purpose was to study a group of firemen's experiences of taking part in peer support (a form of psychological debriefing) as part of their work within the Emergency Services. The research questions dealt with investigating how the interviewees had experienced peer support, what mechanisms in this method could be considered effective and how these mechanisms could be interpreted. The results showed the interviewees to have favorable experiences of peer support. They felt that peer support conduced a comprehensive picture of the incident they had been part of and that it helped them distance themselves from the incident. Findings included in these results, shedding light on the effective mechanisms of peer support, were discussed and interpreted using theories of ritual behavior and mentalization.

Keywords: Psychological debriefing, peer support, firemen, comprehensive picture, ritual, mentalization.

Introduktion

Inledning

Psykologisk debriefing är en metod som används efter svåra eller traumatiska händelser för att kunna hjälpa personer som varit med om händelsen att bearbeta sina upplevelser av förloppet. Under de senaste tjugo åren har ämnet psykologisk debriefing debatterats livligt i sammanhang där man arbetar med olika former av krisintervention. Både i media och inom sjukvård och räddningstjänst, där personal är i behov av handledning och andra stödinsatser, har skäl anförts för och emot psykologisk debriefing. Vissa forskare har menat att psykologisk debriefing kan förstärka olika stressymptom medan andra har tillbakavisat den kritiken helt. Dock har en viss del av denna kritik lett till att man på många håll omarbetat den mer ursprungliga modellen av psykologisk debriefing för att minska risken för ytterligare stress hos deltagarna. I den ursprungliga modellen finns bland annat ett moment där deltagarna uppmanas berätta om sina sinnesintryck med avseende på bland annat syn, känsel och doft från händelseförloppet som ett led i att bearbeta sina upplevelser i gruppen. Då detta moment av exponering för både egna och andras svårhanterliga sinnesintryck anses kunna förstärka stressymptom har man i de omarbetade versionerna tagit bort detta moment i samtalsmodellen (Dyregrov, 2010). I dessa nyare former av psykologisk debriefing har man istället valt att fokusera på deltagarnas agerande och, om de själva vill, känslor i den aktuella händelsen.

Författarna till föreliggande uppsats möter båda, i sin yrkesverksamhet, personal inom olika yrkesområden som regelbundet erbjuds psykologisk debriefing i dessa något omarbetade, nyare, former. En av dessa nyare versioner kallas kamratstöd och används bland annat inom räddningstjänsten.

Uppsatsen behandlar sex personers erfarenhet av att, i sitt arbete som brandmän ha haft tillgång till kamratstöd i samband med att de varit delaktiga i arbetet med svårare olyckor eller andra liknande händelser.

Teoretiska begrepp

Critical Incident Stress Management (CISM). CISM är ett system för arbete med krisinterventioner i organisationer och innefattar en förberedelse för kris, aktiva insatser som t.ex. debriefing och utvärderande arbete (Mitchell 1993).

Debriefing. Debriefing är ett begrepp som ursprungligen användes i militära sammanhang. I USA har militären sedan 1940- talet haft en samling med soldaterna före en insats, som man kallar briefing och en samling efter ett uppdrag som man kallar debriefing. Samlingen gjordes för att gå igenom händelsen, ta reda på fakta och för att soldaterna så

snabbt som möjligt skulle vara redo för nya uppdrag (Appel, Beebe & Hilger, 1946, refererat i Mitchell, 1993).

Begreppet används för olika former av samtal som syftar till att avlasta människor efter att de varit med om en svår händelse. Man har använt metoden för olika typer av grupper och ibland även för enskilda individer (Andersson, Tedfeldt & Larsson, 2009). Ibland används begreppet även när det handlar om räddningstekniska samtal (Dyregrov, 2010).

Critical Incident Stress Debriefing (CISD). CISD en vanlig gruppintervention riktad till individer som utsatts för traumatiska händelser (Everly, 1995). CISD är en modell som är utvecklad för att möta särskilda behov hos räddningspersonal som ofta upplever potentiellt traumatiska händelser i sina arbeten. Begreppet CISD har införts av Jeffrey Mitchell, men Dyregrov (2010) har valt att använda begreppet psykologisk debriefing, detta för att tydliggöra att det handlar om debriefing på psykologisk nivå.

Psykologisk debriefing. I Dyregrovs modell (2010) går man igenom en påfrestande händelse på ett systematiskt sätt. Psykologisk debriefing riktar sig till yrkesverksamma människor som tillsammans upplever och hanterar starka händelser, och den ska ske i grupp för människor som varit med om samma händelse. I modellen går fakta, tankar, intryck och reaktioner igenom efter en potentiellt traumatisk händelse (Dyregrov, 2010). Metoden är designad för professionella yrkesgrupper som arbetar tillsammans och som utsätts för svåra situationer i sitt arbete. Psykologisk debriefing genomförs en eller ett par dagar efter händelsen (Dyregrov, 2010) och metoden användes flitigt under 1990-talet, och många som var med om debriefing upplevde detta positivt (Tuckey, 2007). Med tiden uppstod en debatt kring debriefing. Metoden har av bland andra Boudreaux och McCabe (2000) kritiserats för att vara verkningslös eller till och med för att kunna störa en naturlig läkning och återhämtning (Deville & Cotton, 2003). Andra lyfte fram grupsammanhållning, stressreducering och känsla av sammanhang som positiva effekter av debriefing (Dahlberg & Hassling, 2012).

Defusing. Defusing är en kortare variant av CISD och sker samma dag som händelsen ägt rum, helst i nära anslutning till händelsen. I defusing gör ledarna en bedömning av läget och kan efter detta välja att gå vidare med en regelrätt debriefing i ett senare skede (Andersson, Tedfeldt & Larsson, 2009; Mitchell, 1993). Syftet med defusing är att snabbt dämpa starka reaktioner efter en traumatisk händelse och att därmed normalisera upplevelsen så att människor kan återgå till det vardagliga så snart som möjligt. Med denna metod vill man motverka att människor isolerar sig och metoden strävar efter att återupprätta det sociala nätverket kring individer (Mitchell, 1993).

Avlastande samtal. Det avlastande samtalet har samma syfte som den psykologiska debriefingen, men här får man direkt sätta ord på det som hänt. I yrkesgrupper som ofta möter svåra händelser är denna typ av samtal ofta den enda samtalsform som erbjuds på arbetsplatsen, och man gör därigenom en bedömning avseende fortsatt samtalskontakt och ytterligare krishantering (Dyregrov, 2010).

Kamratstöd. Modellen för kamratstöd kan utformas på olika sätt. Nedan beskrivs den variant som följer Dahlberg och Hasslings (2012) riktlinjer för kamratstöd:

Ledarna gör en inledning och presentation, i denna fas går man igenom ramar och syfte med att ha kamratstöd efter svårare händelser.

Därefter går man över i det som kallas faktafasen. Deltagarna berättar om var de var, vad de gjorde under händelsen etc. Samtalsledarna kan här lägga fram mer fakta för att hjälpa berörda till en större förståelse av händelseförloppet.

I nästa fas går man igenom tankar, tolkningar och påverkan. Ledarna frågar hur det var, och hur personalen tänkte under förloppet. Här brukar ledarna försöka att lyfta fram val och agerande som påverkat individer eller händelsen. Eventuellt hjälper samtalsledaren till att omtolka vissa skeenden. Ansvar och avsikter lyfts fram.

Erfarenheter och eventuella lärdomar lyfts i gruppen. Man diskuterar vad händelsen betytt för deltagarna, kan man t.ex. se något meningsfullt i det man gjorde? Kan man lära sig något av det som skett? Vad gjorde insatsstyrkan som var bra? Samtalsledarna för också in information om stressreaktioner och undersöker vilket stöd deltagarna kan ge varandra eller få t.ex. i hemmet.

I den sista fasen av kamratstödet avslutar och sammanfattar ledarna.

Efter samtalet söker samtalsledarna aktivt upp personer som de anser kan behöva mer stödinsatser (Dahlberg & Hassling, 2012).

Generellt sett bör psykosocial stödpersonal som ska leda stödarbetet för räddningspersonal känna gruppens arbetsuppgifter och yrkeskultur, och ha kännedom om effekterna av kris och katastrofarbete. Detta för att vara trovärdig inför arbetsgruppen (Dyregrov, 1992). Dahlberg och Hassling (2012) menar att en anledning till att man väljer internt stöd, så kallade kamratstödjare, är att man anser att det finns en stark yrkesidentitet i den berörda arbetsgruppen vilket kan leda till att det blir svårt att komma utifrån och göra ett bra jobb. Organisationer som har frekvent hård belastning kan ha fördel av en intern stödgrupp. En intern stödgrupp känner till yrket och interna kamratstödjare eller stödpersoner kan förstå fackord och jargong. De kan även ha en viss kunskap om gruppen och kan oftast aktiveras snabbt. Att organisationen tillför synliga resurser kan också göra att de anställda

känner att cheferna bryr sig om de anställda (Dahlberg & Hassling, 2012). Nackdelar med en intern stödgrupp kan vara att denna stödpersonal kan känna för stor närhet till personer i gruppen. Det kan också finnas risk för att en intern stödperson genom brist på distans underskattar betydelsen av en händelse. Det finns också risk att gruppens identitet som en exklusiv grupp förstärks i användandet av interna stödpersoner (Dahlberg & Hassling, 2012).

Forskningsöversikt

Effekten av debriefing är omstridd i forskningen. I denna forskningsöversikt ges en beskrivning av kritiken mot debriefing. Översikten visar även de vanligaste argumenten för debriefing och beskriver kortfattat aktuell syn på debriefing.

Rose, Bison, Churchill & Wessely (2002) redovisar i en systematisk forskningsöversikt, publicerad i det så kallade Cochrane-biblioteket, resultat från studier som fokuserar på effekten av individuell debriefing som hjälp för att hantera symtom efter trauman och som intervention för att förebygga uppkomsten av PTSD efter traumatiska händelser. I studien redovisas hur debriefing har använts i många olika sammanhang, till exempel för poliser som varit med om skottlossning, för föräldrar vars barn fått benmargstransplantation, för brännskadade människor, offer vid trafikolyckor, våldtäktsoffer etc. De flesta av undersökningspersonerna i studien har varit patienter på sjukhus, som vårdats efter att ha överlevt olika trauman och de har fått debriefing under sin sjukhusvistelse (Rose, Bison, Churchill & Wessely, 2002). Denna studie har blivit något av en vattendelare inom forskning om debriefing. Det framgår här att individuell psykologisk debriefing inte minskar risken för PTSD och man diskuterar i studien om psykologisk debriefing eventuellt ökar risken för PTSD och depression. Man kom fram till att individuell debriefing, som enda tidiga krisintervention, inte kan stödjas som behandlingsmetod. Man fann inget bevis för att behandlingsmetoden är effektiv. Man kom även fram till att individuell debriefing inte minskar den psykiska stressen efter en traumatisk händelse jämfört med kontrollgruppen. Enligt denna studie ger psykologisk debriefing samma resultat, och i vissa delar sämre resultat, än hos kontrollgruppen och man anser att debriefing därför kan ses som potentiellt skadligt (Rose, Bison, Churchill & Wessely, 2002).

Den generella slutsatsen i studier av debriefing är att debriefing som utförs vid ett tillfälle, applicerad på enskilda individer, inte är verkningsfull mot negativa effekter av potentiellt traumatiska händelser (Tuckey, 2007). De som förespråkar CISD argumenterar för att studier som innehåller debriefing med en enskild individ med fysisk skada och som eventuellt fortfarande är under tillfrisknande från traumat inte är lämpliga (Tuckey, 2007). Man menar att de negativa fynden påvisar att CISD inte ska användas utanför de ramar som

den från början skapades för (Tuckey, 2007). Det finns en brist på internationellt validerad forskning som undersöker psykologisk gruppdebriefing (Tuckey, 2007).

Pack (2012) menar att kritikerna misslyckats med att förstå debriefingens sammanhang och att det finns en otydlighet kring vad som menas med debriefing. Pack menar att kritiker mot CISD som varnar för debriefing som verkningslöst eller till och med skadligt har missat att debriefing är en del i ett större helhetsgrepp som riktar sig mot de psykologiska behov som personer som utsatts för trauma ofta har. Även Mitchell har lyft fram att kritiken mot debriefing för det mesta refererar till ett enstaka tillfälle av debriefing, inte till debriefing som en del i ett CISM-sammanhang, som metoden är avsedd att vara en del av (Mitchell, 2003).

Pack (2012) skriver att CISD bör erbjudas som en del i ett program av CISM. Organisationer behöver ha system för krisberedskap, för krisinterventioner och utvärderande arbete. Dessa system behöver anpassas till olika organisationers olika förutsättningar. CISM har beskrivits som ett program med många olika delar, som ska vara väl integrerade program på arbetsplatser, och är utformade för att passa olika typer av räddningstjänst (Robinson, 2000). Mitchell, som är en av dem som utvecklat CISD, menar att CISD aldrig var menat att användas som en enskild intervention, utan som en del inom ett genomarbetat CISM-program i organisationen (Mitchell, 2003). Det finns stöd i forskning för att CISM-modeller har positiva effekter, och då särskilt de modeller av CISM som innehåller CISD-komponenter (Tuckey, 2007).

Positiva resultat av psykologisk gruppdebriefing har rapporterats inom olika CISM-program (Pack, 2012). Några studier som kommit fram till olika resultat angående effekten av psykologisk debriefing har funnit ett antal sekundäreffekter som deltagarna fått genom debriefingprocessen (Bisson, Jenkins, Alexander & Bannister, 1997; Prichard, 2004). En studie av kamratstödjare upptäckte till exempel att när det fanns tillgång till kamratstödjare på arbetsplatsen så minskade personalens frånvaro efter potentiellt traumatiska händelser. Man såg även att arbetsplatskulturen förbättrades och att anställda tog med sig erfarenheter från debriefingen in i andra arbetsplatsuppgifter och på så vis förbättrade dem (Freeman & Carson, 2006).

Pack (2012) beskriver hur problematisk bristen på klarhet i vad som egentligen menas med debriefing är, eftersom debriefing definieras på många olika sätt. Det leder till svårigheter i att klargöra hur och i vilka sammanhang debriefing bör användas. Terminologin används på olika sätt av olika utövare, vilket leder till att utvärderingen av effektiviteten av debriefing också saknar konsensus.

Det finns en variation i hur man mätt utfallet för att utvärdera effekten av psykologisk debriefing. Man har tittat på förekomst av PTSD, depression och ångest. Tuckey (2007) menar att man borde mäta det som den psykologiska debriefingen är designad för att svara mot. Om psykologisk debriefing vore gjord för att motverka PTSD så borde man mäta PTSD. Om målet för psykologisk debriefing är att bibehålla en god laganda bland grupper av räddningspersonal och förstärka organisationens stöd, så är det det man borde mäta (Tuckey, 2007). Många av utövarna av debriefing använder den inte för att förhindra PTSD, utan ser andra effekter av debriefingen (Mitchell, 2003).

Tuckey (2007) har lyft problemet med att mycket av forskningen kring psykologisk debriefing inte haft någon randomiserad kontrollgrupp. Tuckey och Scott (2014) har gjort en studie som 2014 var den tredje randomiserade, kontrollerade studien som gjorts av grupp-CISD som fokuserar på psykologisk hälsa. I dessa tre studier framkommer att grupp-CISD inte kopplas till något som försämrar den psykologiska hälsan (Tuckey & Scott, 2014).

Några kontrollerade, men inte randomiserade, studier har identifierat positiva effekter hos räddningspersonal som genomgått debriefing i jämförelse med dem som inte varit med om debriefing (Tuckey, 2007). Det har framkommit genom formulär och berättelser att individer som genomgått debriefing upplevt det som värdefullt och hjälpsamt (Robinson & Mitchell, 1993). Man har lyft fram delandet i gruppen som värdefullt, att andra gruppmedlemmar kan bekräfta det man känner och att man får sätta ord på känslorna (Robinson & Mitchell, 1995).

Trots att den första forskningen kring gruppdebriefing är löftesrik behövs mer forskning gjord på vetenskaplig grund (Tuckey, 2007). CISD utformades för att användas för grupper av räddningspersonal som varit med om samma händelse. Delandet av information i denna yrkesverksamma arbetsgrupp ligger bakom mycket av det hypotetiska terapeutiska värdet av CISD (Tuckey, 2007).

De studier som varit mest positiva till debriefing, är studier gjorda på räddningspersonal som i sina arbeten utsatts för trauman. Det kan vara viktigt att skilja mellan trauman som drabbar i första hand och sekundärtrauman, som man drabbas av genom att gå in som professionell hjälpare. Vilken typ av utbildning de som leder debriefingen har kan också ha betydelse (Tuckey, 2007).

I en studie har man gjort en randomiserad kontrollerad studie av CISD med frivillig räddningspersonal som varit med om gemensamma potentiellt traumatiska händelser (Tuckey & Scott, 2014). I studien mättes, före och efter den potentiellt traumatiska händelsen, faktorerna PTSD, psykologiska påfrestningar, livskvalitet och alkoholkonsumtion.

Interventionerna leddes av professionell sjukvårdspersonal som var upplärd och mycket erfaren i de olika metoderna. De kände även väl till organisationen och hade alla arbetat med frivillig räddningspersonal tidigare.

De brandmän som genomgått CISD uppvisade snabbare återhämtning och signifikant mindre alkoholkonsumtion jämfört med kontrollgruppen. De visade även signifikant högre självuppskattad livskvalitet i mätning efter interventionerna än de som i stället genomgått utbildning. Det fanns inga signifikanta effekter gällande PTSD eller psykologiska påfrestningar (Tuckey & Scott, 2014).

På senare tid har debriefing kommit att ses som stärkande för gruppen, och en gest av stöd från arbetsgivaren, och inte så mycket som en klinisk intervention som ska förhindra psykologiska symtom (Pack 2012).

För att den psykologiska debriefingen inte ska ses som en klinisk intervention kan den ledas av team från olika discipliner, där så kallat kamratstödjare från den egna organisationen ingår (Prichard, 2004). Det är viktigt att de som leder CISD är utbildade och har den deltagande gruppens förtroende (Prichard, 2004). När man använt kamratstödjare från den egna organisationen har man sett att den psykologiska debriefingen leder till tillit i gruppen och en god process (Prichard, 2004). Det är viktigt att anpassa språket i CISD när man genomför interventionen, för man måste se till att processen blir begriplig i det aktuella sammanhanget. Externa debriefingledare riskerar att ha svårigheter med förståelsen för gruppen och sammanhanget, och kan då få svårt att få gruppens förtroende (Pack, 2012). Man bör även undersöka kvaliteten på utövandet och utövarna och deras egen utbildning. Detta bör göras av oberoende forskare. Det finns även en brist på forskning om hur de som leder debriefing påverkas (Pack, 2012).

Syfte

Beroende på dessa motstridiga uppfattningar angående effekt och nytta av psykologisk debriefing finns ett behov av att låta deltagarna själva komma till tals och dela med sig av sina upplevelser.

Föreliggande studie utgår från ett deltagarperspektiv där syftet är att explorativt undersöka hur deltagare själva upplever psykologisk debriefing och då i den form som kallas kamratstöd och som är en nyare version av psykologisk debriefing (Dahlberg & Hassling, 2012).

Frågeställning

Frågeställningen i denna uppsats fokuserar på deltagarnas egen upplevelse av kamratstöd. Hur beskriver de själva denna upplevelse? Och vad kan, utifrån deltagarnas

upplevelser, tänkas vara de verksamma mekanismerna i kamratstöd och hur kan dessa mekanismer tolkas?

Metod

Design

Då denna studie hade som fokus att undersöka upplevelsen hos informanterna valdes en kvalitativ ansats. Uppsatsen bygger på material från sex öppna, semistrukturerade intervjuer med brandmän inom räddningstjänsten i en mellansvensk stad.

Deltagare

I urvalsprocessen gjordes bekvämlighetsurval (Holme & Solvang, 1997).

Rekrytering av deltagare skedde via en tidigare kontakt inom räddningstjänsten. Denne person fick via brev skriftlig information angående studien och han gick därefter ut med förfrågan till anställda vid ett antal brandstationer. Urvalskriteriet för deltagande var att man vid minst ett tillfälle skulle ha deltagit i kamratstöd. Deltagarna skulle också vara beredda på att låta sig intervjuas utanför sin arbetstid. Sex brandmän anmälde sitt intresse för att delta i studien. Dessa var i åldern 25-55 år, arbetade inom räddningstjänsten och hade olika lång erfarenhet av kamratstöd. En av intervjupersonerna hade enbart deltagit i kamratstöd vid ett tillfälle medan de övriga hade längre tids erfarenhet av att delta.

Instrument

I studien har en öppen, semistrukturerad intervju använts i syfte att få en djupare kunskap om informanternas uppfattning av kamratstöd (Kvale & Brinkmann, 2009). Under intervjun ställdes öppna, på förhand delvis formulerade frågor med avsikt att få svar på informanternas upplevelse av kamratstödet, med avseende på både upplägg och innehåll. Dessa frågor fokuserade på teman som behandlade informanternas upplevelse av ledaruppgiften i kamratstöd, känslor i samband med kamratstöd och informanternas uppfattning om, och i så fall hur, det gör skillnad att ha kamratstöd i organisationen (Bilaga 1). Under intervjuens gång ställdes därefter följdfrågor, andrafrågor, för att få informanterna att utveckla sina svar och kunna säkerställa att information relevant för studien verkligen fångades in (Kvale & Brinkmann, 2009).

Procedur

Samtliga intervjuer ägde rum under december 2014 och januari 2015 i ett samtalsrum på annan plats än i informanternas arbetslokaler. Alla intervjuer skedde vid olika tidpunkter, alltså inte i anslutning till varandra. Den av uppsatsförfattarna med störst ämneskunskap inom området psykologisk debriefing genomförde samtliga intervjuer. Intervjutiden varierade mellan 60 och 90 min och i samband med varje intervju gavs muntligt informerat samtycke.

Intervjuerna spelades in på band och raderades i samband med att transkriberingen genomförts och resultatredovisningen påbörjats.

Dataanalys

Endast en av författarna transkriberade intervjuerna men båda lyssnade på det inspelade materialet. Vid transkriberingen följdes de riktlinjer som angetts genom att, i utskriften, återge både intervjuarens och den intervjuades språk som ”spontant talspråk i läsbar skriftlig form” (Kvale & Brinkmann, 2009 s. 301). Det innebar här att pauser markerades i texten och att ordalydelser, så långt det var möjligt för att återge materialet i ”läsbar skriftlig form”, följde hörförståelsen av det inspelade materialet.

Efter att det transkriberade materialet genomlästs upprepade gånger strukturerades och ordnades texten så att textmaterialets svar organiserades som citatenheter med varje ställd huvudfråga som rubrik. För att koncentrera redovisningen och skapa fokus på studiens frågeställning ströks textmaterial som inte ansågs relevant för redovisningen enligt riktlinjer från Holme och Solvang (1997). För att tydligt och begripligt kunna åskådliggöra det empiriska resultatet placerades citat från intervjuaren i det kontextuella sammanhang som beskrev de omständigheter som frågorna utgick ifrån. Dessa kontextuella beskrivningar bygger på information hämtad från litteratur som beskriver upplägg och riktlinjer för kamratstöd (Dahlberg & Hassling, 2012). Denna form av gestaltning som redovisningsmodell av det empiriska materialet skedde i enlighet med gällande riktlinjer för redovisning av empiriskt material som hos Nylén (2005) beskrivs som en kollektiv kontextuellt sammanhållen fallstudie.

Studien är inte teoridriven men under arbetet med resultatredovisningen upptäcktes, i materialet, drag som ledde fram till teoretisk reflektion och perspektiv hämtade från forskning om rit (Geels & Wikström, 1999) och mentalisering (Fonagy, 2007). Det teoretiska resonemanget i diskussionsdelen har uppstått ur ”en kreativ dialog mellan materialet och olika teorier” (Kvale & Brinkmann, 2009 s. 255) och ska ses som ett förslag till tolkning av de fenomen som framträdde i resultatdelen.

Forskningsetiska överväganden

Intervjupersonerna informerades i samband med intervjuerna om vad deras medverkan i studien skulle komma att innebära och att båda författarna, men endast dessa, skulle lyssna på inspelningarna, att intervjuerna skulle skrivas ut och att inspelningarna därefter skulle raderas. De fick information om att de när som helst kunde avbryta sitt deltagande utan att detta skulle få konsekvenser för dem. Det etiska kravet rörande informerat samtycke, konfidentialitet, konsekvens och forskarroll följdes enligt de riktlinjer som diskuteras hos

Kvale och Brinkmann (2009). Materialet redovisas så att inga längre stycken av intervjuerna publiceras i rak följd vilket bidrar till att informanternas anonymitet säkras både mellan dem och inför läsaren. Alla namn, platser och händelser som berörts i intervjuerna är avidentifierade enligt kravet på anonymitet. Studien följer de etiska regler som gäller för Institutionen för psykologi i Lund.

Resultat

Resultatet av undersökningen kommer här att redovisas som en kontextualiserad, kollektiv, sammanhållen fallbeskrivning (Nylén, 2005). Det betyder här att citat från de enskilda intervjuerna fogats samman i en kollektiv fallbeskrivning och redovisas tillsammans med de frågor som behandlades i intervjuerna. För att skapa en bakgrund till de sammanhang och den kontext som intervjuicitaten belyser ges också korta sammanhangsreferat hämtade från modellen för kamratstöd (Dahlberg & Hassling, 2012). I redovisningen varvas så citat, kontext och uppsatsförfattarnas kommentarer under rubriker som anger frågeställningens huvudtema.

Inledning. Inom ett dygn efter en svårare händelse i räddningstjänsten i den stad där intervjuerna utfördes, sammankallas kamratstödet via den station som larmet utgått från. Kamratstödet leds vanligtvis av två internt utbildade ledare som själva är brandmän. Dessa redogör för ramar, innehåll och struktur och deras uppgift är, förutom att leda samtalet, att tolka och hjälpa till att omtolka händelseförloppet samt att avsluta med en sammanfattning. Då dessa uppgifter är så centrala i kamratstödsgruppen ställdes den första intervjufrågan med fokus på ledarskapet.

Ledarens uppgift. Fyra informanter uttryckte att det var viktigt *hur* ledaren var och vilka personliga egenskaper som ledaren uppvisade i sitt ledarskap. Dessa fyra informanter räknade upp egenskaper som de ansåg viktiga och som handlade om lyhördhet och att ledarna skulle vara ”vakna” och ”tydliga”. I dessa svar nämndes också att en bra ledare borde ha förmågan att vara lugn, lyssna och ”ge tillbaka feedback” så att den som berättade fick respons på att den gjort ett bra arbete:

[Det]... är väldigt viktigt att de är lugna och harmoniska. För många är uppjagade när det har varit en händelse. Eller så blir man helt innesluten då, det beror ju på hur man är som människa, och då är det väldigt viktigt att han som sammankallar öppnar upp med att vara harmonisk och lugn [...] Folk ska känna att de är där för oss, så att säga, för oss som varit med.

Dessa fyra informanter betonade också att ledaren hade en mycket viktig funktion som den som ledde och ansvarade för kamratstödet genomförande med avseende på både innehåll och

struktur. Några uttryckte det som att en av ledarens uppgifter var att uppmärksamma att ”luckorna i berättelsen” fylldes ut:

Det har absolut stor betydelse hur de leder samtalet [...] så ledarens förmåga är väldigt viktig tycker jag för hur samtalet ska bli.

Och är det någon händelse eller någon del i en berättelse som är positiv, eller ett bra val i hur man agerade, så brukar samtalsledaren lyfta fram det [...] samtalsledaren försöker hitta något man har gjort bra [...] Jag tror att det påverkar ganska mycket, för dels hur den är som lyssnare, och sen kan ställa lite följdfrågor och kanske hör att det finns saker som inte blir sagda på något sätt [...] man kanske ser att det är en lucka i berättelsen och är det en vaken samtalsledare så ser han eller hon det och känner att det här är något mer och det finns mer att hämta.

Två av informanterna kommenterade inte ledarnas uppgift mer än att den handlade om att ”hålla i samlingarna”.

Inför kamratstöd. Den andra huvudfrågan som ställdes handlade om hur informanterna brukade känna inför att ha kamratstöd. Tre personer uttryckte, på olika sätt, att de kunde känna en viss anspänning inför detta tillfälle och beskrev det som ”nervositet” eller som att ”det kan kännas spänt” eller att ”man är spänd”. När de själva, i intervjusituationen, funderade över vad det kunde bero på svarade en person att:

... man redan är spänd och stressad på grund av den händelse man varit med om helt nyss, och som man vet att samtalet ska handla om.

En person uttryckte en konkret känsla av prestationskrav kopplat till deltagande i kamratstöd och utvecklade sitt svar:

Ja, det är en känsla som är lite speciell, det är det ju... och det är väl ... varför blir det det? Ja lite spänt är det. Folk sitter väl där med någon form av förväntan, positiv eller negativ [...] och det har jag tänkt på under varje gång. Oftast känner vi varandra. Och så kan det vara lite då ... upphaussat är fel ord ... men det blir en annan stämning [...] och då är det kanske lite tvingande att sitta där. Och att bidra med något.

En av informanterna belyste det faktum att händelsen i sig, själva arbetsinsatsen, påverkade vilket sinnestillstånd han befann sig i när kamratstödet började och uttryckte det:

Ja det är en bra stämning där. De som inte varit med förut undrar ju vad det är för något [...] sedan beror det lite på händelsen om man går upp eller ner i varv då. Men innan kamratstödet känns det ofta befriande att man ska ha det.

Förutom att tre av informanterna uttryckte att det fanns en nervositet och anspänning i gruppen innan kamratstödet uttryckte en person att han upplevde en värdighet i stämningen i gruppen:

... inför samtalet så är det ju en ganska, det är ju inte som det brukar vara på jobbet utan det är mer lågmält [...] det är ju inte den där uppsluppna känslan som det brukar utan egentligen ett mer värdigt agerande.

När denna fråga ställdes, angående känslan direkt före kamratstödet, svarade några informanter på frågan som att de uppfattade att den gällde känslan före deras *allra första* tillfälle med kamratstöd. Även om det inte var detta som frågan avsåg redovisas också dessa svar här och kommenteras senare i diskussionsdelen:

De första gångerna som jag skulle vara med på det så vet jag att det kändes lite ... inför mötet ... onödigt ... och lite konstigt också, i alla fall första gången ... men det har vuxit och nu tycker jag det är riktigt bra faktiskt.

Jag tyckte att det var lite kul att få vara med om något sånt också och få se hur det fungerade för de har pratat om det lite grann innan.

Berätta och lyssna. Under tillfället med kamratstöd berör samtalet flera aspekter av händelsen och deltagarna får redogöra för sin egen del i händelseförloppet, sitt agerande, sina tankar och, om de själva vill, sina känslor under arbetet i den aktuella situationen. För att det ska bli meningsfullt behöver så många deltagare som möjligt redogöra för sin del i händelseförloppet. En av frågorna handlade därför om hur intervjupersonerna upplevde sitt deltagande i kamratstödet med avseende på att både själva bidra med sin berättelse och att lyssna till de andras berättelser, av det gemensamma arbetet under uttryckningen. Denna frågeställning delas här upp i två delar, där den första rör det egna berättandet och den andra handlar om att lyssna. På frågan om hur informanterna upplevde det egna berättandet i gruppen hade fyra av dem positiva erfarenheter och två av dessa uttryckte det som att:

För mig är det nyttigt att prata. Och jag försöker hjälpa de andra att rätta ut frågetecknen. Så att de vet vad som har hänt [...] det påverkar mig positivt. Det är ju positivt när man pratar om en händelse, man får det ju ur sig, när man inte pratar om den så stannar den kvar därinne.

Det känns skönt tycker jag att få berätta vad man har gjort för då talar man verkligen om vad man har gjort och då, det kanske finns folk som undrar, varför gjorde du inte si eller så men då får man ju berätta sin historia. Hur man upplevde det och varför man tog de beslut man gjorde. Så lika viktigt att jag får berätta det jag varit med om

och upplever och känner, lika viktigt är det att man lyssnar och hör vad de andra har att berätta.

För en av de intervjuade framstod kamratstödet som ett av få tillfällen där han pratade om sina känslor:

Jag hade nog svårare för det förr det går rätt bra ... ja. Jag är väl inte den som pratar känslor hemma så mycket och så, men här på jobbet så, nej jag har inga problem med det [...] det brukar väl mer eller mindre kännas ... skönt att tala om hur man känner det.

Två personer beskrev sin upplevelse av berättandet med liknande uttryck:

Ja framför allt när man slutar sedan, att man mår bra även nästa dag när man kommer till jobbet, det gör kamratstödet. Det kan jag se, man släpper ut en ventil lite istället för att hålla det inom sig. Och det gör mycket. Man har fått säga orden man vill och så kan man gå vidare sedan.

Jag tror att det viktiga är det att man sätter ord på det man varit med om och liksom får det ur på nåt sätt.

En person uttryckte en ambivalens till det moment i kamratstödet som handlade om att själv berätta i gruppen:

En del tycker det är jobbigt att prata i grupp ju. Jag kan ändå känna att det inte ... det är utifrån mina känslor som jag ser den här kravfullheten ... en inte helt bekväm situation.

Jag kan ju ändå tycka, att vinsten med att samlas så är att man nånstans får hela bilden [...] och även om jag inte behöver lätta mitt hjärta eller känslomässigt berätta, för jag har inte det behovet, så finns det andra som har det.

Vad gällde att lyssna till de andra deltagarnas berättelser uttryckte samtliga att de upplevde det positivt och att det tillförde något som hjälpte till att fylla på med information och att få en ”helhetsbild” av händelsen vilket två informanter uttryckte som att:

...det är viktigt och intressant att höra så man får just den helhetsbilden av vad som har hänt på alla delar i en insats och hur alla kände, det är ju viktigt att ha med sig. Och hur det än är så svetsar det väl ihop gänget på något sätt också.

Personligen ser jag ju vinsten i, eller det som är intressant är ju just det att höra vad andra har gjort. Vad de har varit med om. Då får man ofta en förklaring till insatsen.

Efter kamratstödet. Tanken med kamratstöd är att det ska vara en avlastande intervention. En av huvudfrågorna som ställdes till informanterna behandlade därför själva

upplevelsen av vad det ger att ha kamratstöd, speciellt med avseende på vad man får ut av det och hur det känns efteråt, när man går hem eller tillbaka till arbetet igen. En av informanterna menade sig ha för kort erfarenhet för att kunna svara då han enbart deltagit vid ett tillfälle med kamratstöd. Fem av informanterna gav uttryck för att de upplevde det som positivt och tre av dem svarade:

Det blir ett mer naturligt avslut på händelsen.

Värdet i det är ändå att den som hade känslor går därifrån och känner sig extremt lättad. Det räcker ju bara det.

Och efteråt så är det väl egentligen skönt, för då är det nästan som att det vänder lite grann. Man börjar återgå till normala beteenden eller situationer på jobbet. Det är en ganska tydlig gräns där, fram till att samtalet är färdigt [...] numera är känslan att det kommer att bli bra. Att man kommer att gå därifrån med en känsla av just avlastning och att man kommer att gå därifrån med en bättre känsla och en helhetsbild som är jätkligt viktig.

På denna fråga, om upplevelsen efter kamratstödet, återkom fem av informanterna i sina svar till att det handlade om att ha fått ”dela sin berättelse, och få höra andras berättelser” vilket belystes i följande tre citat:

Belastning är det av alla händelser, även om du får debriefing, du blir påverkad, men det blir ännu värre när det inte får vara samtal kring det, när det inte får finnas, när det inte får vara känslösamt eller jobbigt egentligen [...] Det är att få prata och att få lyssna på det som har hänt. Det är det viktigaste. Sen är det kanske olika för olika personer. Men just att få säga sin del, att få berätta sin berättelse. Ibland är det så att de inte såg allt, de kanske har en skev bild av händelsen som rätas ut och då är det det som hjälper.

Att man kan öppna upp sig lite där och ... gå vidare sedan.

Det behöver inte vara så märkvärdigt med kamratstöd men att man har det i organisationen gör att man kan gå vidare och släppa händelsen mer. Det blir ett mer naturligt avslut på händelsen. Annars kan man gå länge utan att få reda på vilka omständigheter, eller hur det såg ut. Man kanske aldrig får reda på det och det kan man grubbla på lång tid.

Hur gör kamratstöd skillnad? Eftersom det inte är en självklarhet att alla arbetsplatser inom räddningstjänsten erbjuder avlastande samtal i grupp ställdes den sista av huvudfrågorna få att få svar på om, och i så fall hur, man tror att det gör skillnad att ha tillgång till

kamratstöd. Här gav fem av informanterna svar som visade på att de upplevde kamratstödet som en tillgång och som något som hade en positiv inverkan, både på dem som enskilda personer och som grupp. En av informanterna hade endast deltagit vid ett tillfälle med kamratstöd vilket gjorde att han fann det svårt att svara på denna fråga. Fem av de intervjuade upplevde att de genom kamratstödet fick en berättelse om ”hela händelseförloppet” och på så sätt också fick höra vad som ”skett utanför det egna synfältet”. En annan aspekt som nämndes var att kamratstödet blev ett tillfälle att få ”förklara” varför man agerat som man gjort, och att få ”förklaringar på andras beteende” och val i situationen vilket tre av informanterna uttryckte som att:

Ibland kan man bli irriterad i en insats för att något inte sker eller händer, jag bad ju om detta men det kom inte, och då får man en förklaring på det.

Det kan vara mycket som är oklart runtomkring och man kanske inte fått så mycket ... man kan ha varit i en annan sektor och gjort andra saker, så då kan det kännas ganska bra, och det brukar alla tycka, man behöver få en helhetsbild.

Det känns som att när man får en helhetsbild så förstår man vad det är som har hänt. Det är viktigt känner jag [...] det är det att man får ge och ta emot, jag tror det är kombinationen av det, man känner sig viktig, att man får berätta och sedan vet man att de andra sitter och lyssnar.

Två av informanterna utvecklade också sina svar och beskrev också kamratstöd som tillfällen att lära sig något genom andras berättelser:

... man kan ta lärdom av det. Det kan ju vara en händelse där någon har gjort något som är väldigt ... kanske tittat för mycket på någon specifik sak eller gjort något specifikt som gör att det blir extra traumatiskt. Och som mår dåligt av det, och då kan jag ta med mig det till nästa händelse som är liknade att man ska undvika att göra samma sak som den personen gjorde.

Det kanske är en insats som jag har gjort flera gånger, men just då så har jag något som gör att det blir tufft. Och då tror jag att de här historierna kan, ja, hjälpa.

Kamratstödet ska också rymma möjlighet till kunskapsinhämtning om psykiska och fysiska reaktioner i samband med svårare händelser och en av informanterna menade att det var viktigt att få detta här:

[Kunskap] ... kring reaktioner och vad som är normalt, att det inte är normalt att helt plötsligt så kan man stå och så bara sköljer det över nånting på grund av en doft. Men

då är man ju inte sjuk som människa för det. Utan det kan komma. Och så tänker man på det ett tag och så får man liksom sudda ut det igen. Och det kan vara bra att medvetandegöra att det kan komma när som helst.

Vad gällde frågan om hur det påverkade dem att ha kamratstöd i organisationen betonade fyra av informanterna att de upplevde det som bra för gruppen. Två uttryckte det specifikt som att det underlättade för dem med att ”komma in i, och bli accepterad”, i arbetsgruppen och att det ”stärker arbetsgruppen”:

Vi går igenom mycket tillsammans, så där är vi väldigt ärliga. Gruppen mår ju mycket bättre efter kamratstödet, man har fått prata ut och har mer förståelse kring vad som händer.

... är man ny i en grupp så är det lättare att komma in i en grupp och bli accepterad i en grupp när man har avsatt tid för att prata efter en händelse, som kamratstödet.

Alla informanterna gav uttryck för att de upplevde att det var bra för gruppen som helhet att ha kamratstöd. Tre av dem beskrev detta som att det var minst lika mycket för de andras skull, som för sin egen, som man deltog:

Det blir en gemenskap där och ett stöd. På något sätt [...] för mig är det givet att ställa upp. Att gå emot sin egen obekväma känsla ... och fokusera på att jag kanske inte behöver det här med det finns andra som kanske behöver det.

Man får en möjlighet i gruppen, och då finns det en vinst fast det är lite tvingande ... det är nog en vinst för den individen då som behöver det.

Diskussion

Resultatet visar att informanterna får information om kamratstöd redan vid anställningens början och att denna avlastande intervention är rutin, efter svårare händelser, inom den organisation där de arbetar. Genom att de får denna information från början väcks också förväntningar, positiva och negativa, på vad kamratstöd kan innebära. Alla informanterna beskriver att de upplever att kamratstöd är bra med avseende på gruppen och gruppens sammanhållning. Detta kan både handla om en gjord erfarenhet av att det verkligen påverkar gruppen positivt, och det kan också bero på att man socialiseras in i ett tänkande där kamratstöd har en självklar status i organisationen. Fyra av de tillfrågade pekar på ledarfunktionen som viktig då ledaren har ett ansvar för att inleda samtalet, redogöra för struktur, se till att ramarna hålls och på slutet ge en sammanfattning. Några av informanterna ger också uttryck för att ledarens personliga egenskaper har betydelse för hur kamratstödet blir. Några av informanterna uttrycker att det kan finnas en känsla som liknas vid anspänning,

både före och under, tillfället med kamratstöd. Två personer uttrycker att den känsla de har med sig direkt efter händelsen också påverkar hur känslan i gruppen blir. En person kopplar känslan av anspänning till kravet att bidra med en berättelse i gruppen. Sammanfattningsvis kan i resultatet utläsas att fem av intervjupersonerna upplever det som sker i kamratstödet som något som hjälper dem att ”få en helhetsbild”, ”lägga pusslet”. Detta sammantaget bidrar till att lättare kunna släppa händelsen och gå vidare vilket belyser kamratstödet avlastande effekt. Hur kan man förstå och tolka detta resultat?

I resultatet kan urskiljas paralleller till teorier om rit och rituellt handlande *och* till teorier om mentalisering. Den första delen av resultatdiskussionen kommer att relatera till teorier om rit hämtade från Rappaport (1999) och Turner (1969) och även teoretiska aspekter från kunskapssociologi (Berger & Luckmann, 1966). Den andra delen behandlar kamratstödet mentaliserande aspekter och diskuteras med utgångspunkt i teori om mentalisering (Fonagy, 2007).

Kamratstöd som rit. Materialet visar att det i kamratstöd finns mönster som överensstämmer med definitioner av rit och rituellt handlande. Hornborg (2005) sammanfattar det rituella skeendets roll då hon skriver att det ”i ritualen skapas mening åt individen genom att denne tar del i ett meningsskapande drama” (s. 20). Geels och Wikström (1999, s. 203) pekar på riter som härledda ur traditioner och att de innehåller ”emotionella och kognitiva komponenter”. Dessa två tankegångar kan ses som utgångspunkt för diskussionen om kamratstöd som rit.

Socialisationsprocess och kamratstöd. Kamratstöd har fått en framskjuten ställning i den organisation där informanterna arbetar, vilket styrks i flera av intervjuerna. Med avseende på kamratstödet struktur, fasta ramar, rollaktörer och effekter ses likheter med definitioner på rit. Roy Rappaport, amerikansk antropolog och framstående teoretiker inom forskning på rituella handlingar och riter, iakttar två slags budskap som kännetecknande för riten: det *kanoniska* och det *indexikala budskapet* (Rappaport, 1999). Det förra pekar på riten som förankrad i sin kultur genom att dess struktur är både skapad och fastställd av andra personer än dem som utför den (Rappaport, 1999). Ritens handling är alltså inte spontan eller ett uttryck för en tillfällighet, utan har sin grund i en tradition och pekar bakåt i historien. ”All human activity is subject to habitualization” skriver kunskapssociologerna Berger och Luckmann (Berger & Luckmann, 1966 s. 70). Det är ur dessa handlingar, som blivit rutiner eller typifierade handlingar, som ett samhälles alla institutioner skapas. De individer som introducerar rutinerna har också makt att förändra dem. Men med tiden, eller när en tredje part kommer in på arenan, objektifieras dessa institutioner och blir näst intill oföränderliga.

Språket i sig är ett exempel på en sådan institution. För att institutionen ska vidmakthålla sin status måste kunskapen om densamma vara förankrad i sitt samhälles övergripande system, dess så kallade symboliska universum (Berger & Luckmann, 1966). Enligt Berger och Luckmann sker detta då individen internaliserar sin kultur som common sense i den primära och sekundära socialisationsprocess som gör människan till en del av kulturen.

Detta resonemang kan prövas på varje organisations rutiner och institutioner och i likhet med Rappaports definition av ritens kanoniska budskap finns paralleller till kamratstödet legitimering i den organisation där informanterna är anställda. I intervjuerna berättar flera av informanterna om hur de, när de började sin anställning, fick information om kamratstöd och hur detta ledde till både positiva och negativa förväntningar och en förförståelse av att det är viktigt att delta i dessa avlastande samtal. Alla informanterna beskriver också att det är bra för gruppens skull att vara med även om man inte själv upplever att man har behov av det. Detta kan tolkas som att de internaliserat kunskapen, idén, om kamratstöd som institution och i detta också dess nyttoaspekt, vilket gör att man medverkar oavsett vad man känner när kamratstödet sammankallas. Rappaport (1999) beskriver rit ett agerande eller en aktivitet som formaliserats och säger att "rituals are performed in specific contexts, they are regularly repeated at times established by clock, calendar -"- ontogeny, physical conditions, or defined social circumstance and often they appears in special places as well" (Rappaport, 1999 s. 33).

Roller, institutioner och rit. Berger och Luckmann menar att varje institution företräds av roller vilka också har sin legitimitet i symboliska universum (Berger & Luckmann, 1966). Riten innehåller rollaktörer med förutbestämda uppgifter och i kamratstöd är ledarrollen tydligt definierad men också, utifrån informanternas berättelser, deltagarrollen har sina utmärkande drag. Detta uttrycks av informanterna som att man ska "bidra" genom att "dela" sin berättelse och implicit framgår också att man upplever det viktigt att "lyssna" på de andras berättelse. I resultatet blir det tydligt att de roller som framträder i intervjuerna, både ledarrollen och berättar/lyssnar-rollerna är en förutsättning för att kamratstödet ska kunna genomföras och att kvalitén på dessa roller har en betydelse för upplevelsen av detsamma.

Ramar, struktur och liturgi. Detta leder över till iakttagelsen av kamratstödet performativa uttryck med hänvisning till Rappaport (1999) "unless there is a performance there is no ritual" (s. 37). Rappaport menar att ett nödvändigt krav på en rit är att den de facto utförs och han definierar de typer av ritual som han ser som speciellt betydelsefulla (han kallar dem *liturgiska* ritual) som både formaliserat och oföränderligt agerande. (Rappaport, 1999). Med utgångspunkt i denna definition av rit finns flera paralleller till kamratstöd.

Likheterna ses i kamratstödet givna plats i samband med vissa händelser, dess struktur och roller. De riktlinjer som finns för utförandet av kamratstöd belyser också paralleller till rit även om dessa, som i många ritual, inte är detaljstyrande med avseende på speciella textavsnitt eller fraser. Sen, vad gäller det som sägs inom kamratstödet ramar, själva konversationen, så är den uttryck för spontana yttranden från deltagarna angående deras inre upplevelser av händelsen de varit med om och som föranlett kamratstöd. Denna konversation, eller kommunikation, belyser det som Rappaport (1999) beskriver som ritens indexikala budskap. Detta är ritens andra form av budskap vilket han menar handlar om spontan kommunikation som har sitt ursprung i personens tillfälliga situation och känslor. (Rappaport, 1999). Det handlar här om en, för individen själv, meningsfull kommunikation som uttrycks både verbalt och via kroppsspråk. Vad gäller ritens indexikala budskap ses gemensamma drag i människors och djurs rituella beteenden (Rappaport, 1999) medan det kanoniska budskapet, enbart återfinns i mänskligt rituellt handlande.

Så, även om det som sägs av deltagarna i gruppen är spontana yttranden och visar prov på ett indexikalt budskap, så har detta också, samtidigt, drag av formaliserad aktivitet. För *innehålllets karaktär* i kamratstöd är detsamma varje gång, repetitivt, och i det finns också ett moment av oföränderlig aktivitet då detta återkommer och har samma syfte vid varje tillfälle. Själva innehållet, berättelserna som deltagarna ”bidrar” med i gruppen, varierar visserligen från gång till gång. Men ur informanternas svar utläses att själva *utförandet* i kamratstöd är formaliserat så att man tillsammans, och med ledarens hjälp, varje gång ”berättar”, ”lyssnar”, ”tolkar” och ”omtolkar”, ”lägger pusselbitar” och ”skapar en helhet”.

Delar och helhet. Flera av informanterna beskriver sin upplevelse i kamratstödet som ”att det blir en helhet” och att det är viktigt att ”få alla delarna”. Fem av informanterna beskriver denna upplevelse som positiv. Den sjätte personen har ingen tydlig uppfattning om detta då han enbart deltagit i kamratstöd vid *ett* tillfälle. Ur ett rituellt perspektiv kan antropologen Victor Turners teori angående övergångsrit, *rite de passage*, vara användbar för att förstå processen som sker genom deltagarnas berättande (Turner, 1966). Utifrån studier av övergångsriter i stamsamhällen i Afrika identifierade Turner tre gemensamma stadier i riter. Den första handlar om att individens identitet separeras från sin ursprungliga status för att därefter befinna sig i, vad Turner kallar, den *liminala* fasen. Efter detta inträder individen i sin nya identitet som en del av samhället. I denna mellanfas, den liminala fasen, är individen i ett symboliskt mellanrum, ett ingenting, som av Turner beskrivs som att ”liminal entites are neither here nor there; they are betwixt and between the positions assigned and arrayed by law, custom, convention, and ceremonial” (Turner, 1966 s. 95).

Denna beskrivning kan tillämpas som tolkning, inte på informanterna själva, men på deras individuella berättelser som under kamratstödet blir en ny unison berättelse om händelsen de varit med om. Genom att deras berättelser, i gruppen, omtolkas och får en fortsättning och ett avslut med hjälp av de andras bidrag skapas en delvis ny händelse i deras medvetande. Detta kan ses som att tillfället till samtal med varandra och ledaren/ledarna i kamratstöd ger själva händelsen en ny identitet. Ur ett rituellt perspektiv kan detta tolkas som att händelsen, som deltagarna minns den från början, genomgår en transformering, och på detta sätt också, delvis, blir en annan händelse än den som ursprungligen fanns i deras minne och att detta gör händelsen enklare att lämna.

Kamratstöd och mentalisering. Fem av deltagarna beskriver kamratstöd som en hjälp till ökad förståelse av både egna och andra deltagares ageranden under händelsen. Detta beskrivs i resultatet som att få ”nya perspektiv”, och att få tillfälle till att ”förstå andras ageranden och tolkningar”. I instruktionen till kamratstöd finns också direktiv om att ledaren ska hjälpa deltagarna att ”tolka och omtolka” den situation de deltagit i. Detta belyser teoretiska perspektiv angående mentalisering som ges av Clarkin, Fonagy och Gabbard vilka menar att ”mentalization is a form of imaginative mental activity, namely, perceiving and interpreting human behavior in terms of intentional mental states (e.g., needs, desires, feelings, beliefs, goals, purposes, reasons)” (Clarkin, Fonagy & Gabbard, 2010 s.75). Denna mentala process har sin grund i den förmåga som utvecklas i relation till tidiga anknytningspersoner och anses ”lämna ett mycket viktigt bidrag till känsloregleringen, impulskontrollen, självövervakningen och upplevelsen av självets styrka” (Fonagy, 2007 s.184).

Stress och trauma. Även god förmåga till mentalisering påverkas av stress och hotfulla situationer. Deltagarna i studien har under det senaste dygnet före kamratstöd varit i en arbetssituation med förmodat starkt stresspåslag vilket också beskrivs av informanterna som att ”man redan är spänd och stressad på grund av händelsen”. Efter en sådan mer påfrestande arbetsinsats har de endast minnesbilder och kunskap från ”det egna synfältet”, som en informant uttrycker det. Här får de tillfälle och hjälp med att ”stimulera och skapa en process runt mentalisering” (Rydén & Wallroth, 2008 s.141). Då denna process i kamratstödet sker under ledning, och tillsammans med andra deltagare som har kunskap och minne från andra delar av händelsen, kan detta antas vara verksamt som ”den process som gör allt det vi gör, tänker och känner verkligt för oss och ger oss en känsla av att finnas i världen” (Rydén & Wallroth, 2008 s. 89).

Den karaktär av händelser som föranleder kamratstöd kan delvis liknas vid traumatiska händelser (Everly, 1995). Även om resultatet inte ger några tydliga belägg för att informanterna utsatts för trauma eller har symptom på PTSD visar tidigare studier på en sårbarhet för trauma vid arbete inom räddningstjänst (Everly, 1999). Hos Rydén och Wallroth karaktäriseras PTSD och symptom vid trauma som en mentaliseringssjukdom (Ryden & Wallroth, 2008). De pekar där på hur bearbetning av traumatiska händelser ”handlar om att i trygg miljö mentalisera kring det som hänt” (Rydén & Wallroth, 2008 s.182.). Resultatet i studien kan tolkas som att kamratstöd, genom stimulering av mentaliseringsfunktioner, också bidrar till att reducera stresspåslag och främja affektreglering och möjlighet till avspänning. Detta i sin tur kan tänkas vara en av förutsättningarna för att kunna, ”släppa händelsen och gå vidare”, som en av informanterna uttrycker det. Även om denna bearbetning också kan ske i enskilda samtal visar resultatet att en av de bidragande faktorerna till att deltagarna upplever sig få ”en helhetsbild” är att de tillsammans i gruppen ”lägger pussel” och på så sätt når en ökad, och för dem viktig, kunskap om händelsen.

Metodologiska reflektioner – möjligheter och begränsningar. Föreliggande uppsats står i en hermeneutisk tradition där synen på kunskap präglas av forskarrollens subjektivitet och förförståelse som viktiga redskap i forskningsprocessen. Denna hermeneutiska process kan betraktas som en dialektisk process mellan forskare, det studerade objektet och teoretiska ansatser (Alvesson & Sköldberg, 2008) och brukar beskrivas som den hermeneutiska cirkeln eller spiralen för att ge en tydlig bild av arbetsprocessens rörelse mellan delar och helhet. Dessa metaforer visar på hur forskningsprocessen pendlar fram och tillbaka men ändå aldrig återkommer till utgångsläget utan hela tiden genererar en ny utgångspunkt. I denna studie redovisas denna arbetsprocess med så stor transparens som möjligt. Detta för att skapa möjlighet för läsaren att följa de tankegångar och medvetna val som gjorts under själva forskningsprocessen. Denna transparens är också av vikt för att tydligt kunna bedöma studiens styrkor och brister i förmågan att undersöka det som var avsett att söka svar på. Med utgångspunkt i en kvalitativ ansats är det inte möjligt för andra forskare att upprepa exakt samma forskning då subjektiva betingelser som exempelvis intervjusituation och forskarens förförståelse spelar stor roll i denna forskningsprocess (Kvale & Brinkmann, 2009). Där kan en transparens i fråga om forskningsarbetet ändå bidra med att kompensera för denna exklusivitet.

Utgångspunkten för arbetet har varit deltagarnas egna upplevelser av kamratstöd. Studien har, i enlighet med det hermeneutiska perspektivet, fokuserat på förståelsen och tolkningen av de fenomen som undersökts. Studien innefattar endast sex intervjuer vilket är

ett alltför begränsat urval för generaliseringar av resultatet. Det positiva utfallet i resultatet kan också ha påverkats av bekvämlighetsurvalet då dessa personer inte med säkerhet är representativa för gruppen brandmän som deltar i kamratstöd inom räddningstjänsten. Det kan också ha påverkat resultatet att den person som i inledningsskedet av urvalsprocessen först ställde frågan till brandmännen om deltagande i studien, själv är involverad i organiserandet av kamratstöd.

Inga anteckningar eller noteringar rörande informanternas kroppsspråk och andra iakttagelser gjordes i samband med intervjuerna. Svaren i intervjuerna har inte undersökts med språklig analys eller med mer uppföljande frågor angående betydelsen av återkommande ord och uttryck. En mer komplex betydelseanalys kunde påverkat resultatanalysen mot en djupare meningsförståelse av informanternas svar, men det har inte gjorts. Vad gäller att nå en större kunskap av kamratstöd som hjälp till mentalisering hade det varit önskvärt med kombinerade, eller för ändamålet anpassade, instrument. Trots studiens begränsningar uppfyller den sitt syfte med avseende på frågeställning och metod och kan ses ha ett förståelsevärde och externt värde (Holme & Solvang, 1997) genom att bidra till en förståelse av verksamma mekanismer i kamratstöd.

Framtida forskning. För att nå en än bredare kunskap om de mekanismer som är verksamma i kamratstöd behövs, förutom ett större urval, också kombinerade instrument i undersökningsdelen, ex. för ändamålet designade enkäter med inriktning att mäta mentaliseringsförmåga eller intervju med strukturerade frågor. En möjlighet vore också att utföra intervjuer i direkt anslutning till kamratstöd, direkt före och efter kamratstödföreläsningen. Man kan också tänka sig deltagande observation för att studera miljön, deltagarnas kommunikation och samspelet på gruppnivå. Detta vore önskvärt för att vidare kunna utveckla de metoder som finns i kamratstöd med avseende på mentalisering och avlastande effekter. Även andra krisinterventioner kan studeras utifrån perspektiv på rit.

Slutsatser. Syftet med denna uppsats är att hos ett antal deltagare i kamratstöd undersöka upplevelsen av densamma. Frågeställningen rör informanternas upplevelse och vilka verksamma mekanismer som kan urskiljas i berättelserna samt hur dessa mekanismer skall kunna tolkas.

Resultatet av studien visar att informanterna upplever kamratstöd som ett viktigt inslag i organisationen. De upplever också att kamratstöd påverkar gruppen i positiv bemärkelse så att grupp känslan stärks och att man lär sig något om och av varandra vid dessa tillfällen. Deras svar belyser kamratstöd som ett viktigt tillfälle att få dela sina berättelser och att tillsammans med varandra, och med ledarens hjälp, skapa en ny helhetsförståelse av

händelsen de varit delaktiga i. Flera av informanterna pekar också på kamratstöd som en avlastande intervention som gör det lättare att släppa händelsen och gå vidare. Resultatet visar på paralleller mellan kamratstöd och rituella handlingar och detta, jämte resultat som belyser kamratstöds mentaliserande aspekter, bidrar till tolkningsmodeller för de verksamma mekanismerna i kamratstöd.

Referenslista

- Alvesson, M. & Sköldberg, K. (2008). *Tolkning och reflektion: Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod*. Lund: Studentlitteratur.
- Andersson, B., Tedfeldt, E.-L. & Larsson, G. (2009). *Avlastande samtal inom personalgrupper: Handbok för samtalsledare*. Lund: Studentlitteratur.
- Australian Centre for Posttraumatic Mental health. (2011). *Development Guidelines on Peer Support Using the Delphi Methodology*. Melbourne.
- Berger, P., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality: a treatise in sociology of knowledge*. New York: Doubleday.
- Bisson, J. I., Jenkins, O., Alexander, J., & Bannister, C. (1997). Randomized Controlled Trial of Psychological Debriefing for Victims of Acute Burn Trauma. *British Journal of Psychiatry*, 171, 78-81.
- Boudreaux, E. D., & McCabe, B. (2000). Emergency Psychiatry: Critical Incident Stress Management: I. Interventions and Effectiveness. *Psychiatric Services*, 51(9), 1095-1097. doi: 10.1176/appi.ps.51.9.1095
- Clarkin, J. F., Fonagy, P., & Gabbard, G. O. (2010). *Psychodynamic psychotherapy for personality disorders: a clinical handbook*. Washington & London: American Psychiatric Publishing, Inc.
- Dahlberg, S. & Hassling, P. (2012). *Handbok för krisstöd och krisledning*. Stockholm: GML Print on Demand AB.
- Devilley, G. J., & Cotton, P. (2003). Psychological Debriefing and the Workplace: Defining a Concept, Controversies and Guidelines for Intervention. *Australian Psychologist*, 38(2), 144-150.
- Dyregrov, A. (1992). *Katastrofpsykologi*. Lund: Studentlitteratur.
- Dyregrov, A. (2010). *Psykologisk debriefing*. (2. uppl.). Malmö: Studentlitteratur.
- Everly, G. S. (1995). *Innovations in Disaster and Trauma Psychology, Volyme One: Applications in Emergency Services and Disaster Response*. Ellicott City, Maryland: Chevron Publishing Corporation.
- Fonagy, P. (2007). *Anknytningsteori och psykoanalys*. Stockholm: Liber AB.
- Freeman, D. G. H., & Carson, M. (2007). Developing Workplace Resilience: The Role of the Peer Referral Agent Diffuser. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 22(1), 21-113.
- Geels, A. & Wikström, O. (1999). *Den religiösa människan: En introduktion till religionspsykologin*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Holme, I. M. & Solvang, B. S. (1991). *Forskningsmetodik: Om kvalitativa och kvantitativa metoder*. Lund: Studentlitteratur.
- Hornborg, A.-C. (2005). *Ritualer: teorier och tillämpning*. Lund: Studentlitteratur.

- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Den kvalitativa forskningsintervjun*. Lund: Studentlitteratur.
- Mitchell, J.T. (2003). Major Misconceptions in Crisis Intervention, *International Journal of Emergency Mental Health*, 5(4), 97-185.
- Mitchell, J. T., & Everly G. S. (1993). *Critical Incident Stress Debriefing: An Operational Manual for CISD, Defusing and Other Group Crisis Intervention Series*, (3 uppl.). Ellicott City, Maryland: Chevron Publishing Corporation.
- Nylén, U. (2005). *Att presentera kvalitativa data: framställningsstrategier för empiriredovisning*. Malmö: Liber ekonomi.
- Pack, M. J. (2012). Critical Incident Stress Management: A Review of the Literature with Implications for Social Work. *International Social Work*, 56(5), 606-627.
- Prichard, D. (2004). Critical Incident Stress and Secondary Trauma: An Analysis of Group Process. *Groupwork: An Interdisciplinary Journal of Working with Groups*, 14(3), 44-62.
- Rappaport, R. (1999). *Ritual and Religion in making of humanity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Robinson, R., & Mitchell, J. T. (1993). Evaluation of Psychological Debriefings. *Journal of Traumatic Stress*, 6, 367-383.
- Robinson, R., & Mitchell, J. T. (1995). Getting some Balance into the Debriefing Debate. *Bulletin of Australian Psychological Society*, 17, 5-10.
- Rose, S. C., Bisson, J., Churchill, R., & Wessely, S. (2002). Psychological Debriefing for Preventing Post Traumatic Stress Disorder (PTSD). *Cochrane Database of Systematic Reviews*, 1-47. doi: 10.1002/14651858.CD 000560.
- Rydén, G., & Wallroth, P. (2008). *Mentalisering: Att leka med verkligheten*. Stockholm: Natur & Kultur.
- Tuckey, M. R. (2007). Issues in the Debriefing Debate for the Emergency Services: Moving Research Outcomes Forward. *Clinical Psychology: science and practice*, 14(2), 106-116.
- Tuckey, M. R., & Scott, J. E. (2014). Group Critical Incident Stress Debriefing with Emergency Services Personnel: a Randomized Controlled Trial. *Anxiety, Stress, & Coping: An International Journal*, 27(1), 38-54. Doi: 10.1080/10615806.2013.809421
- Turner, V. W. (1966). *The ritual process: Structure and Anti-Structure*. London: Routledge & Keagan Paul.

Bilaga nr 1

Intervjuguide. Huvudfrågor (dessa frågor behöver inte alls formuleras exakt så här utan det viktiga är att ställa frågor som rör de teman som kursiverats):

- 1) Hur upplever du *ledarens funktion* i kamratstöd?
- 2) Hur upplever du att det känns *innan* du ska ha kamratstöd?
- 3) Hur upplever du *ditt deltagande* i kamratstöd? (exempelvis att *själv berätta* och att *lyssna till andras berättelser*?)
- 4) Hur är upplevelsen *efter* tillfället med kamratstöd?
- 5) Upplever du att det *gör skillnad* att ha kamratstöd och i så fall *hur*?