

KYSELYLOMAKE: FSD3939 EPÄASIALLINEN JA VÄKIVALTAINEN KOHTELU PELASTUSALALLA JA ENSIHOIDOSSA 2024

QUESTIONNAIRE: FSD3939 INAPPROPRIATE AND VIOLENT TREATMENT IN EMERGENCY SERVICES AND FIRST RESPONDERS 2024

TÄMÄ KYSELYLOMAKE ON OSA YLLÄ MAINITTUA YHTEISKUNTATIETEELLISEEN TIETOARKISTOON ARKISTOITUA TUTKIMUSAINESTOA.

KYSELYLOMAKETTA HYÖDYNTÄVIEN TULEE VIITATA SIIHEN ASIANMUKAISESTI LÄHDEVIITTEELLÄ.

THIS QUESTIONNAIRE FORMS A PART OF THE ABOVE MENTIONED DATASET, ARCHIVED AT THE FINNISH SOCIAL SCIENCE DATA ARCHIVE.

IF THE QUESTIONNAIRE IS USED OR REFERRED TO IN ANY WAY, THE SOURCE MUST BE ACKNOWLEDGED BY MEANS OF AN APPROPRIATE BIBLIOGRAPHIC CITATION.

DETTA FRÅGEFORMULÄR UTGÖR EN DEL AV DEN OVANNÄMDA DATAMÄNGDEN, ARKIVERAD PÅ FINLANDS SAMHÄLLSVETENSKAPLIGA DATAARKIV.

OM FRÅGEFORMULÄRET ÄR UTNYTTJAT ELLER REFERERAT TILL MÅSTE KÄLLAN ANGES I FORM AV BIBLIOGRAFISK REFERENS.



PELASTUSOPISTO

PSR
PALOSUOJELURAHASTO

Osakligt och våldsamt bemötande inom räddningsbranschen och förstavården

☐ Obligatoriska frågor är markerade med en stjärna (*)

Välkommen att delta i en enkätstudie om räddningsbranschens och förstavårdens upplevelser av osakligt och våldsamt bemötande.

Enkäten är riktad till alla personer som är aktiva inom räddningsbranschen eller förstavården. Du kan besvara enkäten om du har fyllt 15 år och du är aktiv inom någon av följande organisationer: välfärdsområdenas eller självstyrelseområdenas räddningsväsende eller förstavård (förstavårdare på grund- eller vårdnivå), avtalsbrandkårerna och brandkårsföreningarna, räddningsbranschens nationella förbund eller räddningsbranschens utbildningsorganisationer. Alla personer från dessa organisationer är välkomna att svara på enkäten, oberoende av formen av relation till organisationen.

Inom forskningsprojektet *Räddningsväsendets nolltolerans till diskriminering och trakasserier - fakta eller fiktion?* (Nolltolerans-projektet) utreder vi räddningsbranschens och förstavårdens upplevelser av osakligt eller våldsamt bemötande, dess utbreddhet, olika former, bekämpningsåtgärder och effekter. Resultaten från denna enkätstudie och därifrån härledda åtgärdsrekommendationer bearbetas på hösten 2024 i expertworkshop med representanter från räddningsbranschens olika organisationer. Till projektets resultat hör en utredningsrapport om räddnings- och förstavårdsbranschens upplevda osakliga och våldsamma bemötande samt en situationell överblick med vilken branschernas organisationer kan ingripa effektivt i bemötandet. Resultaten gynnar speciellt utvecklingen av verksamheten från arbetsskydds-, arbetshälsovårds-, lednings- och jämställdhetsperspektiv. Resultaten rapporteras även i referentgranskade vetenskapliga publikationer och branschernas medier under året 2024. Läs mera om projektet på finska vid adressen: www.pelastusopisto.fi/nollatoleranssi.

För att skapa en heltäckande bild av utbreddheten och de olika formerna av osakligt eller våldsamt bemötande behöver vi många olika svar. **Vi ber dig delta i enkäten även om du inte har haft upplevelser av osakligt eller våldsamt bemötande.** Alla svar är värdefulla och viktiga för pålitligheten för studien.

Enkäten har fem sektioner:

1. Upplevelserna av osakligt eller våldsamt bemötande inom organisation och utifrån organisationen
2. Effekterna av och reaktionerna till det osakliga eller våldsamma bemötandet
3. Användningen av anmälningssystem samt nivån av utbrändhet
4. Organisationens åtgärder för att hindra osakligt och våldsamt bemötande samt åtgärdernas effekter
5. Bakgrundsuppgifter

Enkäten tar ungefär 20-30 minuter att svara.

Du kan pausa enkäten genom att trycka på knappen "Spara och fortsätt senare" i slutet av varje sida.

Knappen producerar en webbadress som du kan spara och återgå till i ett senare läge. Om du vill kan du även ge din epostadress, enkätssystemet skickar en tillfällig returadress till eposten du anger Epostadressen sparas inte med enkätens uppgifter och adressen används inte till annat syfte än att möjliggöra att du kan återgå till enkäten.

Enkäten berör osakliga och våldsamma bemötande på ett brett plan. Om du har upplevt sådant bemötande kan frågorna orsaka tillfälliga negativa känslor. Kom ihåg, att du kan avbryta enkäten när som helst. Om du upplever negativa symtom efter att du har deltagit i enkäten, kontakta hälsovården med låg tröskel.

Forskningen har fått bejakande beslut från den människovetenskapliga forskningsetiska nämnden vid Östra Finlands universitet. Forskningen har fått forskningstillstånd från varje deltagande välfärdsområde, Helsingfors stad och Helsingfors räddningsskola, Mariehamns räddningsverk och Räddningsinstitutet.

I frågor och kommentarer gällande forskningen eller enkäten kan du kontakta projektchefen för Nolltoleransprojektet:

Oliver Saal

Forskare, projektchef

Räddningsinstitutet, forsknings-, utvecklings- och innovationsservice

[kontaktuppgifter borttagna]

Räddningsväsendets nolltolerans till diskriminering och trakasserier - fakta eller fiktion?-forskningsprojektet

www.pelastusopisto.fi/nollatoleranssi (på finska)

Ansvarig forskare:

Mimmi Tolvanen,

Forskningschef

Räddningsinstitutet, forsknings-, utvecklings- och innovationsservice

[kontaktuppgifter borttagna]

Samtycke till insamlingen och arkiveringen av enkätdata

Denna enkät samlar personuppgifter om dig. Den lagliga grunden för behandlingen är forskningsarbete i det allmänna intresset. Enligt den allmänna dataskyddsförordningen har du rätt att veta vem som hanterar dina personuppgifter och hur de hanteras. Du har även rätt att be om korrigering, radering, behandlingsbegränsning eller förnekande av behandling av dina uppgifter, samt om överflyttning av uppgifterna från ett system till ett annat. Utöver dessa har du även rätt att överklaga behandlingen av dina personuppgifter till övervakningsmyndigheten.

Mer information om dina rättigheter och brukandet av dessa får du från enkätstudiens informationsskrift för den registrerade: [Informationsskrift på svenska](#)

Enkätuppgifterna anonymiseras och arkiveras i Data-arkivet, som upprätthålls av Tämmerfors

universitet, för vetenskapligt fortsatt bruk. Uppgifterna arkiveras även i Räddningsinstitutets informationsbehandlingssystem. Före arkiveringen utför vi en grundlig anonymisering av uppgifterna. Anonymiseringen utförs enligt anonymiseringsplanen, som du kan läsa vid länken: [Anonymiseringsplan på svenska](#). Efter arkiveringen är enkätuppgifterna tillgängliga för andra forskare för forskningssyfte. Uppgifterna förmedlas inte till icke-forskare.

Enkätuppgifterna anonymiseras i slutet av datainsamlingen. Ursprungliga uppgifterna raderas efter anonymisering, senast den 31. december 2029. Både Data-arkivets och Räddningsinstitutets arkivkopior är bestående.

Om du har frågor gällande behandlingen av dina personuppgifter kan du kontakta forskningens kontaktperson eller dataskyddsansvarige vid Räddningsinstitutet via personuppgifterna i informationsskriften.

Deltagande i denna enkätstudie är frivilligt. Du får närsomhelst avbryta ditt deltagande utan orsaker eller följder. Du kan avbryta deltagande genom att stänga enkäten. Svaren du gett före avbrytande sparas inte åt forskarna.

1. Jag är medveten om uppgifterna som samlas från mig samt deras behandling, och ger mitt samtycke till insamlingen och arkiveringen av uppgifterna: *

Obligatorisk.

Om du väljer Ja (du samtycker) fortsätter enkätstudien.

Om du väljer Nej (du samtycker inte) avslutas enkätstudien.

☐ Ja

☐ Nej

2. Vilken organisation/vilket verksamhetsområde tillhör du? *

Obligatorisk.

Om du tillhör flera organisationer/verksamhetsområden, välj den som du upplever att du huvudsakligen hör till.

- ☐ Räddningsverk eller förstavården (inom välfärds- eller självstyrelseområde)
- ☐ Avtalsbrandkår eller brandkårsförening
- ☐ Räddningsväsendets nationella förbund (SPEK, SPPL, SSPL)
- ☐ Utbildningsorganisation

Du kan svara på denna enkät om du har fyllt femton år.

Om du är yngre än femton år kan du tyvärr inte delta i denna enkät. Vi tackar dig ändå för ditt intresse för ämnet.

Osakligt eller våldsamt bemötande inom din organisation

I denna sektion frågar vi dig frågor om osakligt eller våldsamt bemötande som sker **inom din organisation**

Bemötandet har skett inom din organisation om både utövaren och målet för bemötandet är i ett liknande arbetsförhållande till organisationen (t.ex. arbets- eller ämbetsförhållande).

Personerna iblandade i osakligt eller våldsamt bemötande kan vara på olika organisationsnivåer (t.ex. chef och arbetstagare) men även på samma nivåer (t.ex. mellan två likställda arbetstagare).

Vi frågar dig först om osakligt eller våldsamt bemötande du själv har råkat ut för, och sedan bemötande dina kollegor har råkat ut för.

Vi ber också om förtydligande av formerna av det osakliga eller våldsamma bemötandet i efterhand enligt dina svar.

Termer

Formen av osakligt eller våldsamt bemötande	Definition
Verbalt våld	Förolämpande språkbruk eller skrikande gjort ansikte-mot-ansikte eller per telefon. Språkbrukets mål är att förolämpa eller orsaka rädsla. Innehåller inte sexuella trakasserier eller sexuellt våld. Verbalt våld kan även förmedlas skriftligt, till exempel via sociala medier.
Skadande eller stjälande av egendom	Skadande eller stjälande av fordon, arbetsredskap, vårdredskap, personlig egendom, kontorsredskap och möbler, samt försök att stjäla dessa.
Hot	Hot, följande, spaning eller kroppsliga uttryck, vars mål är att förolämpa eller att skapa rädsla.
Fysiskt våld	Fysisk attack eller försök på attack, till exempel att slå, sparka eller använda vapen, vars mål är att skapa fysiska skador. Innehåller inte sexuella trakasserier eller sexuellt våld.
Sexuella trakasserier eller sexuellt våld	Sexuella förslag eller oönskad uppmärksamhet, som kan innehålla till exempel suggestiva blickar, osakliga fysiska gester eller osakliga gåvor. Tvingat sexuellt dåd, våldtäkt eller berörning av genitalområden, samt försök till dessa.
Fientlighet eller osakligt beteende	Ovänlig, osaklig eller antagonistisk växelverkan mellan två personer.
Diskriminering	En individ behandlas sämre än andra på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuell läggning eller av andra orsaker som gäller individens person.

3. Hur ofta har du bemött följande former av osakligt eller våldsamt bemötande inom din organisation under de senaste 12 månaderna?

[illegible]

4. Hur ofta har du märkt att din kollega har bemött följande former av osakligt eller våldsamt bemötande inom din organisation under de senaste 12 månaderna?

[illegible]

5. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av verbalt våld inom din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Förebråelse framför andra	☐	☐
Svordomar eller förbannande av en person	☐	☐
Kränkande eller namnkallande	☐	☐
Skrikande	☐	☐
Kritisering av arbetet på ett orättvist eller kränkande sätt	☐	☐
Sanningslöst skyllande	☐	☐
Saker sagda i syfte att irritera	☐	☐
Förnedring, skändning	☐	☐
Skamläggade: underskattning, degradering, nedlåtande beteende	☐	☐

6. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av skadande eller stjälande av egendom inom din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Arbetsredskap söndras	☐	☐
Personlig egendom göms eller döljs	☐	☐
Personlig egendom stjäls	☐	☐
Personlig egendom söndras	☐	☐
Arbetsredskap smutsas eller kladdas ned	☐	☐
Personlig egendom smutsas eller kladdas ned	☐	☐
Personlig egendom används olovligt	☐	☐
Arbetsredskap stjäls	☐	☐
Arbetsredskap används olovligt	☐	☐
Arbetsredskap göms eller döljs	☐	☐

7. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av hot inom din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Att komma för nära på personen i situationer av växelverkan	☐	☐
Hota med att kasta föremål	☐	☐
Hota med vapen eller våldsinstrument	☐	☐
Hota med att slå	☐	☐
Annat fräckt beteende	☐	☐
Dödshot	☐	☐
Att hota med våld mot närstående	☐	☐
Skrämsel	☐	☐
Förföljande	☐	☐
Stirra eller glo	☐	☐
Spanande	☐	☐
Hindrande av arbete eller rörelse genom att stå framför	☐	☐
Att visa fräcka uttryck	☐	☐
Höjande av rösten	☐	☐

8. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av fysiskt våld inom din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

Svara även om du har bemött eller observerat försök på fysiskt våld.

	Jag blev	Min kollega blev
Spottad på	☐	☐
Strypt	☐	☐
Sparkad	☐	☐
Greppad tag i	☐	☐
På flit krockad i med överdriven kraft	☐	☐
Skrapad	☐	☐
Skadad med våldsverktyg eller vapen	☐	☐
Slagen	☐	☐
Luggad	☐	☐
Kastad med föremål	☐	☐
Knuffad	☐	☐

9. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av sexuella trakasserier eller sexuellt våld inom din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Upprepade krav på att träffas eller på telefonnummer	☐	☐
Sexualiserande eller osaklig berörande av andra områden än könsorganen, bröstet eller stjärten	☐	☐
Berörning av könsorganen, bröstet eller stjärten, eller försök på dessa	☐	☐
Givande av osakliga gåvor eller andra uttryck för uppmärksamhet	☐	☐
Sexuella eller sexuellt laddade antydningar	☐	☐
Skickande eller fotograferande av osakliga bilder	☐	☐
Spridande eller framhållande av sexuellt material	☐	☐
Sexuella skämt eller förnedrande sexuella kommentarer	☐	☐
Påtvingat sexuellt dåd eller våldtäkt, eller försök på dessa	☐	☐
Kroppsliga sexuella uttryck	☐	☐

10. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av fientlighet eller osakligt beteende inom din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Förnekande av tidigare löften	☐	☐
Upprepad kritik, underskattning, sökande efter fel	☐	☐
Social eller professionell utfrysning, utelämnande ur verksamheten eller diskussionerna	☐	☐
Att klaga om personens verksamhet till andra före diskussion med personen själv	☐	☐
Bekännelse ges inte för arbetet	☐	☐
Förnedring eller avsiktlig ignorering av förslag eller idéer	☐	☐
Spridande av personlig, konfidentiell information	☐	☐
Likgiltighet eller mörkerläggande av information	☐	☐
Riktade trakasserier (meddelandeattack från en stor grupp på uppmaning av en aktör, t.ex. per epost eller på sociala medier)	☐	☐
Förolämpningar dolda i humor	☐	☐
Skvaller, spridande av falsk information	☐	☐

11. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av diskriminering inom din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Order eller råd att diskriminera en annan person (klient, patient eller arbetskollega)	☐	☐
Frågor om familjeplaner vid arbetsintervju	☐	☐
Uppsägning eller hot av uppsägning på grund av personliga egenskaper	☐	☐
Ämbetsbenämningar eller fördelning av uppgifter på annan bas än enligt kompetens	☐	☐
Vägrande av rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättningar	☐	☐
Belöningskillnader som beror på annat än kompetens och arbetsuppgifternas kravnivå	☐	☐
Förolämpande språkbruk, ärekränkning	☐	☐
Ojämnt ledarskap- eller förmannaverksamhet	☐	☐
Fördelning av uppgifter på annan bas än enligt kunskap eller kompetens	☐	☐
Förminskning av kompetens på grund av personliga egenskaper	☐	☐
Diskriminerande behandling på grund av deltagande i fackförbundsverksamhet	☐	☐
Motåtgärder på grund av anmälan av brott mot likabehandlingsprinciper	☐	☐
Skillnader i löner på annan bas än kunskap eller kompetens (t.ex. vad kommer personliga tillägg)	☐	☐
Generaliseringar baserade på grupper (t.ex. skämt om minoriteter)	☐	☐
Arbetsredskapens opasslighet (t.ex. fel storlek på utrustningen)	☐	☐
Kollegornas olika förväntningar på basen av personliga egenskaper	☐	☐

Osakligt eller våldsamt bemötande utövat av personer utanför din organisation

I denna sektion frågar vi dig om osakligt eller våldsamt bemötande under dina arbetsuppgifter som har sitt ursprung **utanför din organisation**.

Bemötande har sitt ursprung utanför din organisation om utövaren av bemötandet inte är i arbets- eller ämbetsförhållande till din organisation. Utövaren kan vara en patient, klient, intressentgrupp eller annan person, även fullt okänd.

Vi frågar dig först om osakligt eller våldsamt bemötande du själv har råkat ut för, och sedan bemötande dina kollegor har råkat ut för.

Vi ber också om förtydligande av formerna av det osakliga eller våldsamma bemötandet i efterhand enligt dina svar.

Termer

Formen av osakligt eller våldsamt bemötande	Definition
Verbalt våld	Förolämpande språkbruk eller skrikande gjort ansikte-mot-ansikte eller per telefon. Språkbrukets mål är att förolämpa eller orsaka rädsla. Innehåller inte sexuella trakasserier eller sexuellt våld. Verbalt våld kan även förmedlas skriftligt, till exempel via sociala medier.
Skadande eller stjälande av egendom	Skadande eller stjälande av fordon, arbetsredskap, vårdredskap, personlig egendom, kontorsredskap och möbler, samt försök att stjäla dessa.
Hot	Hot, följande, spaning eller kroppsliga uttryck, vars mål är att förolämpa eller att skapa rädsla.
Fysiskt våld	Fysisk attack eller försök på attack, till exempel att slå, sparka eller använda vapen, vars mål är att skapa fysiska skador.
Sexuella trakasserier eller sexuellt våld	Sexuella förslag eller oönskad uppmärksamhet, som kan innehålla till exempel suggestiva blickar, osakliga fysiska gester eller osakliga gåvor. Tvingat sexuellt dåd, våldtäkt eller berörning av genitalområden, samt försök till dessa.
Fientlighet eller osakligt beteende	Ovänlig, osaklig eller antagonistisk växelverkan mellan två personer.
Diskriminering	En individ behandlas sämre än andra på grund av kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, handikapp, sexuell läggning eller av andra orsaker som gäller individens person.

12. Hur ofta har du bemött följande former av osakligt eller våldsamt bemötande utanför din organisation under de senaste 12 månaderna?

[illegible]

13. Hur ofta har du märkt att din kollega har bemött följande former av osakligt eller våldsamt bemötande utanför din organisation under de senaste 12 månaderna?

[illegible]

14. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av verbalt våld utanför din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Saker sagda i syfte att irritera	☐	☐
Sanningslöst skyllande	☐	☐
Kränkande eller namnkallande	☐	☐
Förebråelse framför andra	☐	☐
Svordomar eller förbannande av en person	☐	☐
Kritisering av arbetet på ett orättvist eller kränkande sätt	☐	☐
Förnedring, skändning	☐	☐
Skamläggade: underskattning, degradering, nedlåtande beteende	☐	☐
Skrikande	☐	☐

15. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av skadande eller stjälande av egendom utanför din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Personlig egendom används olovligt	☐	☐
Personlig egendom smutsas eller kladdas ned	☐	☐
Personlig egendom söndras	☐	☐
Arbetsredskap söndras	☐	☐
Personlig egendom göms eller döljs	☐	☐
Arbetsredskap smutsas eller kladdas ned	☐	☐
Arbetsredskap göms eller döljs	☐	☐
Arbetsredskap stjäls	☐	☐
Personlig egendom stjäls	☐	☐
Arbetsredskap används olovligt	☐	☐

16. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av hot utanför din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Att hota med våld mot närstående	☐	☐
Spanande	☐	☐
Förföljande	☐	☐
Att visa fräcka uttryck	☐	☐
Hota med vapen eller våldsinstrument	☐	☐
Stirra eller glo	☐	☐
Höjande av rösten	☐	☐
Skrämsel	☐	☐
Hota med att kasta föremål	☐	☐
Annat fräckt beteende	☐	☐
Att komma för nära på personen i situationer av växelverkan	☐	☐
Hindrande av arbete eller rörelse genom att stå framför	☐	☐
Dödshot	☐	☐
Hota med att slå	☐	☐

17. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av fysiskt våld utanför din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

Svara även om du har bemött eller observerat försök på fysiskt våld.

	Jag blev	Min kollega blev
Skadad med våldsverktyg eller vapen	☐	☐
Luggad	☐	☐
Skrapad	☐	☐
Spottad på	☐	☐
Strypt	☐	☐
Kastad med föremål	☐	☐
Knuffad	☐	☐
Slagen	☐	☐
Sparkad	☐	☐
På flit krockad i med överdriven kraft	☐	☐
Greppad tag i	☐	☐

18. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av sexuella trakasserier eller sexuellt våld utanför din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Spridande eller framhållande av sexuellt material	☐	☐
Skickande eller fotograferande av osakliga bilder	☐	☐
Givande av osakliga gåvor eller andra uttryck för uppmärksamhet	☐	☐
Upprepade krav på att träffas eller på telefonnummer	☐	☐
Sexualiserande eller osaklig berörande av andra områden än könsorganen, bröstet eller stjärten	☐	☐
Sexuella eller sexuellt laddade antydningar	☐	☐
Kroppsliga sexuella uttryck	☐	☐
Sexuella skämt eller förnedrande sexuella kommentarer	☐	☐
Berörning av könsorganen, bröstet eller stjärten, eller försök på dessa	☐	☐
Påtvingat sexuellt dåd eller våldtäkt, eller försök på dessa	☐	☐

19. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av fientlighet eller osakligt beteende utanför din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Riktade trakasserier (meddelandeattack från en stor grupp på uppmaning av en aktör, t.ex. per epost eller på sociala medier)	☐	☐
Social eller professionell utfrysning, utelämnande ur verksamheten eller diskussionerna	☐	☐
Förolämpningar dolda i humor	☐	☐
Upprepad kritik, underskattning, sökande efter fel	☐	☐
Förnekande av tidigare löften	☐	☐
Skvaller, spridande av falsk information	☐	☐
Spridande av personlig, konfidentiell information	☐	☐
Att klaga om personens verksamhet till andra före diskussion med personen själv	☐	☐
Bekännelse ges inte för arbetet	☐	☐
Likgiltighet eller mörkerläggande av information	☐	☐
Förnedring eller avsiktlig ignorering av förslag eller idéer	☐	☐

20. Kan du specificera dina upplevelser eller observationer av diskriminering utanför din organisation:

Frågorna är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

	Jag upplevde	Min kollega upplevde
Förminskning av kompetens på grund av personliga egenskaper	☐	☐
Diskriminerande behandling på grund av deltagande i fackförbundsverksamhet	☐	☐
Order eller råd att diskriminera en annan person (klient, patient eller arbetskollega)	☐	☐
Större förväntningar av personer utanför organisationen på basen av personliga egenskaper	☐	☐
Vägrande av rimliga anpassningar för personer med funktionsnedsättningar	☐	☐
Förolämpande språkbruk, ärekränkning	☐	☐
Generaliseringar baserade på grupper (t.ex. skämt om minoriteter)	☐	☐

Effekterna av osakligt eller våldsamt bemötande du upplevt

Till följande frågor vi dig några frågor gällande effekterna av osakligt eller våldsamt bemötande **som du upplevt**.

Avgörande av effekter kan vara personligt och variera från en person till en annan. Därför är det viktigt att du svarar baserat på dina upplevelser och känslor.

21. Hur påverkande var effekterna av osakligt eller våldsamt bemötande som du upplevde?

Exempel på effekternas grad

Form av påverkan	Lindriga	Medelmåttiga	Grova
Fysiska effekter	Litet sår utan funktionella problem, lättlindrad smärta	Lokala funktionella problem, begränsningar i rörlighet, gips och sårvård	Funktionella problem, missbildningar, behov av kirurgiska ingrepp
Psykiska effekter	Misstro, bitterhet, ångest, dåliga minnen, orolighet, tvivel	Överdriven vaksamhet, rädsla, osäkerhet i vissa utrymmen, extrem sorg, ökande osäkerhet i jobbet	Depression, posttraumatiskt stressyndrom, självdestruktiva tankar eller dåd
Professionella effekter	Lägre motivation	Mindre deltagande i verksamheten, tillfällig ledighet från uppgifterna (t.ex. sjukledighet)	Byte av uppgifter eller uppsägande från uppgifter

Välj ett alternativ per rad.

	Ingen påverkan	Lindriga	Medelmåttiga	Grova
Fysiska effekter	☐	☐	☐	☐
Psykiska effekter	☐	☐	☐	☐
Professionella effekter	☐	☐	☐	☐

22. Hur långvariga var effekterna av det osakliga eller våldsamma bemötandet du upplevde?

Välj en tidsperiod per rad (fysiska effekter, psykiska effekter, professionella effekter).

Om effekterna ännu pågår, välj även alternativet "Fortsätter än idag" utöver tidsperioden.

Fysiska effekter

Psykiska effekter

Professionella effekter

23. Hur agerade du efter din upplevelse av osakligt eller våldsamt bemötande?

Svarsalternativen är i slumpmässig ordning. Du kan välja flera alternativ.

- ☐ Uppsökte psykosocial vård (till exempel defusing eller debriefing, besök hos arbetspsykolog)
- ☐ Anmälde bemötandet till min chef
- ☐ Berättade om behandlingen åt mina kolleger
- ☐ Uppsökte medicinsk vård
- ☐ Anmälde saken till ledningen genom att kringgå min chef
- ☐ Uteblev från verksamheten, lämnade bli att utföra verksamheten
- ☐ Uppsökte juridisk hjälp
- ☐ Ändrade på min användning av skyddsutrustning
- ☐ Kallade säkerhetsmyndigheterna (t.ex. nödsamtal, användning av Virve)
- ☐ Anmälde saken till förtroendeperson eller arbetsskyddet
- ☐ Anmälde bemötandet i organisationens system (till exempel anmälan över arbetsolycka, hot- och våldssituationer, farosituationer eller andra arbetsskyddsanmälningar)

I denna sektion frågar vi dig om användningen av anmälningssystem samt om dina känslor gällande din nuvarande situation.

24. Använder din organisation ett anmälningssystem, där du kan anmäla situationer av osakligt eller våldsamt bemötande?

Anmälningssystemet kan vara i samband med arbetsskyddet eller arbetshälsovården, eller ett eget system utanför dessa. Exempel på system kan vara HaiPro eller Granite. Anmälningssystemet kan även vara en lättare blankett, till exempel Google Forms eller Webropol.

Välj ett svarsalternativ per rad.

	Ja	Nej	Kan ej säga
System för händelser inom min organisation	☐	☐	☐
System för bemötande som härstammar utanför min organisation	☐	☐	☐
System för både inre och yttre händelser	☐	☐	☐

25. Erbjuder din organisation utbildning i att använda anmälningssystemet?

Välj ett svarsalternativ per rad. Mängden rader beror på dina tidigare svar.

	Utbildning finns, och jag har gått den	Utbildning finns, men jag har inte gått den	Utbildning finns inte	Kan ej säga
System för händelser inom min organisation	☐	☐	☐	☐
System för bemötande som härstammar utanför min organisation	☐	☐	☐	☐
System för både inre och yttre händelser	☐	☐	☐	☐

26. Ta ställning till följande påståenden om anmälningssystemet i din organisation och dess användning

Frågorna är i slumpmässig ordning. Välj det svarsalternativ som bäst beskriver din åsikt på varje rad.

[illegible]

[illegible]

27. Följande påståenden berör din arbetssituation och dina känslor kring den. Hur ofta beskriver följande påståenden din arbetssituation?

Frågorna är i slumpmässig ordning. Välj det svarsalternativ som bäst beskriver din åsikt på varje rad.

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
Jag har svårt att koncentrera mig i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐
Jag kan inte kontrollera mina känslor i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐
Jag är inte intresserad eller entusiastisk i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐
Jag känner mig psykiskt utmattad i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐

I denna sektion frågar vi dig om de åtgärder och instruktioner din organisation har och effekten av dem, samt din åsikt gällande olika åtgärdsformer.

28. Vet du om din organisation använder följande åtgärder?

Välj ett svarsalternativ per rad.

	Jag vet att vi inte använder	Jag tror att vi inte använder	Kan ej säga	Jag tror att vi använder	Jag vet att vi använder
Jämlikhets- eller likabehandlingsplan	☐	☐	☐	☐	☐
Driftsinstruktioner för reagering till osakligt bemötande, trakasserier eller sexuella trakasserier	☐	☐	☐	☐	☐
Personalens säkerhetsutredningar	☐	☐	☐	☐	☐
Instruktioner för beskyddande av minderårigas immunitet	☐	☐	☐	☐	☐
Granskning av brottsbakgrund för personer som jobbar med unga	☐	☐	☐	☐	☐
Instruktioner för behandling av trakasserier	☐	☐	☐	☐	☐
Instruktioner för behandling av hot- och våldssituationer	☐	☐	☐	☐	☐
Anmälningssystem för rapportering av osakligt bemötande	☐	☐	☐	☐	☐
Utbildning för bemötande av hot- och våldssituationer	☐	☐	☐	☐	☐
Utbildning för att känna igen osakligt bemötande	☐	☐	☐	☐	☐
Diskussionstillfällen kring jämlikhets- och likabehandlingsfrågor	☐	☐	☐	☐	☐
Informationstillfällen för personalen kring organisations jämlikhetssituation	☐	☐	☐	☐	☐

29. Hurdana påverkningar tycker du de ovannämnda åtgärderna har på förekomsten av osakligt eller våldsamt bemötande?

Dra slidern till din åsikt med muspekaren eller fingret.

Det minsta värdet till vänster är **Påverkar inte alls** och det största värdet till höger är **Påverkar väldigt mycket**.





30. Hur nyttiga upplever du följande åtgärder i att förhindra eller minska på graden av osakligt eller våldsamt bemötande?

Frågorna är i slumpmässig ordning. Välj ett svarsalternativ per rad.

[illegible]

Bakgrundsuppgifter

Till sist frågar vi dig om dina bakgrundsuppgifter. De flesta frågorna är obligatoriska.

Vänligen besvara frågorna enligt din nuvarande situation.

31. Vad är ditt kön? *

Obligatorisk. Välj det mest passande alternativet från rullgardingsmenyn.

- ☐ Kvinna
- ☐ Man
- ☐ Annat
- ☐ Vill ej säga

32. Med hurdan arbetsrytm jobbar du på räddningsverket eller inom förstavården?

*

Obligatorisk. Välj det mest passande alternativet från rullgardingsmenyn.

- ☐ 24 timmar långa arbetspass
- ☐ 12 timmar långa arbetspass
- ☐ Ämbets- eller kontorstid
- ☐ Arbets- eller ämbetsledig

33. Hur många timmar använder du i veckan i genomsnitt för räddningsverksamhet, om du utesluter beredskap *

Obligatorisk. Välj det mest passande alternativet från rullgardingsmenyn.

- ☐ Under 2 timmar i veckan
- ☐ 2-5 timmar i veckan
- ☐ 6-10 timmar i veckan
- ☐ 11-20 timmar i veckan
- ☐ Över 21 timmar i veckan

34. Utövar du beredskap eller är du i avtalsbunden uttryckningsberedskap? *

Obligatorisk.

☐ Ja

☐ Nej

35. Hur många timmar i månaden i genomsnitt är du i beredskap? *

Obligatorisk. Välj det mest passande alternativet från rullgardingsmenyn.

- ☐ Inte alls
- ☐ 1-60 timmar
- ☐ 61-120 timmar
- ☐ 121-200 timmar
- ☐ Över 200 timmar

36. Hurdana uppgifter gör du i din avtalsbrandkår eller brandkårsförening? *

Obligatorisk. Du kan välja flera svarsalternativ.

- ☐ Släcknings- och räddningsverksamhet
- ☐ Första respons
- ☐ Lednings- eller administrativa uppgifter inom föreningsverksamheten
- ☐ Operativa befälsuppgifter
- ☐ Andra operativa uppgifter
- ☐ Andra ansvarsuppgifter
- ☐ Stöduppgifter

37. Hurdan arbetsrytm har du inom din organisation? *

Obligatorisk. Välj det mest passande alternativet från rullgardingsmenyn.

- ☐ Ämbets- eller kontorstid
- ☐ Studerande
- ☐ Totalarbetstid
- ☐ Arbets- eller ämbetsledig, eller annars avlägsnad från organisationen

38. I hurdan position är du huvudsakligen inom din organisation? *

Obligatorisk. Välj det mest passande alternativet från rullgardingsmenyn.

- ☐ Lednings- eller chefsposition
- ☐ Expertuppgifter (t.ex. planerare, forskare)
- ☐ Administrativ eller stödservicepersonal
- ☐ Utbildningspersonal
- ☐ Studerande

39. I hurdan position är du huvudsakligen inom din organisation? *

Obligatorisk.

- ☐ Övre ledningen
- ☐ Mellanledningen
- ☐ Lägre ledningen (chefsuppgifter)
- ☐ Utförande personal
- ☐ Expertuppgifter
- ☐ Administrativ eller stödservicepersonal

40. Vilken yrkesgrupp tillhör du? *

Obligatorisk.

- ☐ Räddningsperson/brandman
- ☐ Förstavårdare
- ☐ Annan yrkesgrupp

41. Hur länge har du varit aktiv i räddningsbranschen eller förstavården? *

Obligatorisk.

Svara i fulla år, avrunda till närmaste heltal. Svara enligt hela den tid du har varit aktiv inom räddningsbranschen eller förstavården, medräknat studieår och föreningsverksamhet.

42. Har du under de senaste 12 månaderna haft tankar eller planer att förändra din situation på följande sätt, eller har du redan ändrat på din situation?

Välj alla svarsalternativ som beskriver din situation under de senaste 12 månaderna. Om inget alternativ beskriver din situation, lämna frågan obesvarad.

	Jag har övervägt	Jag kommer att göra	Jag har redan gjort
Ändra på mina uppgifter	☐	☐	☐
Byta organisation	☐	☐	☐
Lämna branschen	☐	☐	☐

43. Kan du beskriva orsakerna för ändringarna eller dina planer kring dem?

Ditt svar på denna fråga sparas inte som sådant i arkiv och rapporteras inte som sådant i forskningsprojektets publikationer. Vi grupperar svaren med liknande svar och rapporterar resultaten endast på gruppnivå.



PELASTUSOPISTO



Sammanfattningssida: Osakligt och våldsamt bemötande inom räddningsbranschen och förstavården

Som en del av enkäten fick du besvara Arbetshälsoinstitutets utbrändhetsmätare. Mätaren heter *Burnout Assessment Tool 4* (BAT 4) och innehåller fyra påståenden gällande din nuvarande arbetssituation. Med mätaren kan man uppskatta risken av utbrändhet inom olika arbetstagargrupper.

Du kan beräkna din egen risk för utbrändhet enligt följande:

1. Ge poäng separat för varje rad enligt följande poängskala:

Aldrig = 1

Sällan = 2

Ibland = 3

Ofta = 4

Alltid = 5

2. Summera ihop poängen för de fyra raderna.

3. Beräkna resultatets medeltal genom att dela summan med fyra: Radernas summa / 4

Om resultatets medeltal är över 3,13 har du symptom för utbrändhet.

I sådant fall rekommenderar vi att du tar kontakt med hälsovården. Du kan förmedla detta sammandrag till hälsovårdsproffset. Du kan även kontakta hälsovården om dina poäng är lägre än tröskelvärdet 3,13 men du upplever problem i något av de fyra kärnsymptomen för utbrändhet: koncentrationsproblem, problem med behandling av känslor, ointresse för arbetet, mental utmattning.

Exempelberäkning:

Kalle upplever ibland svårigheter med sin koncentration i arbetet (4 poäng). Han har sällan problem med att kontrollera sina känslor (3 poäng), men är alltid ointresserad av sitt arbete (5 poäng). Kalle upplever sig mentalt utmattad ofta (4 poäng). Kalles summerade poäng är $4 + 3 + 5 + 4 = 16$ poäng. Kalles medeltal är då $16 / 4 = 4$ poäng. Kalle har symptom kopplade till utbrändhet (eftersom 4 poäng är mera än 3,13 poäng), och han rekommenderas ta kontakt med hälsovården.

Du kan läsa mera om BAT-verktyget i Arbetshälsoinstitutets forskningsrapport: Jari Hakanen & Janne Kaltiainen (2022). "Työuupumuksen arviointi Burnout Assessment Tool (BAT) -menetelmällä". Tillgänglig vid adressen: <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-050-8>.

Dina svar till verktyget är upprepade nedan. Du kan även spara denna sida som PDF-fil genom att trycka på PDF-ikonen i sidans övre vänstra hörn.

27. Följande påståenden berör din arbetssituation och dina känslor kring den. Hur ofta beskriver följande påståenden din arbetssituation?

Frågorna är i slumpmässig ordning. Välj det svarsalternativ som bäst beskriver din åsikt på varje rad.

	Aldrig	Sällan	Ibland	Ofta	Alltid
Jag känner mig psykiskt utmattad i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐
Jag har svårt att koncentrera mig i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐
Jag är inte intresserad eller entusiastisk i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐
Jag kan inte kontrollera mina känslor i mitt arbete	☐	☐	☐	☐	☐