Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland
SPEK

Brandkåren

RÄDDNINGSBRANSCHENS CENTRALORGANISATION I FINLAND
SPEK VÄGLEDER
SPEK



Guide för brandkårister 9

En brandkår för alla – en trygg och välmående brandkårsgemenskap

Guide för brandkårister 9

En brandkår för alla – en trygg och välmående brandkårsgemenskap

Text: Niko Ara, SPEK
Outi Kamunen, SPEK
Pia Kivelä, SPEK
Saku Sutelainen, Finlands Brandbefälsförbund
Sari Tuuri, Nylands Räddningsförbund
Riikka Vihavainen, SPEK

Layout: Mari Riepponen, PuulaMedia
(Johanna Kuittinen, SPEK)

Bilder: Magnific





ISBN: 978-951-797-768-5

Helsingfors 2026

Utgivare:

Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland SPEK
Banmästargatan 11, 00520 Helsingfors
tfn 09 476 112, spekinfo@spek.fi

www.spek.fi www.palokuntaan.fi

Innehåll

1 Användarhandbok 5

2 Bakgrundsinformation 7
2.1 Syfte och mål med guiden 7

3 En välmående brandkårsgemenskap 9
3.1 Utvärdering verksamheten 10
3.2 Ledarskapets betydelse 12
3.3 Trygg och öppen brandkårsverksamhet 13

4 Föreningens arbetsmiljö 17

5 Utdrag ur straffregistret och säkerhetsutredning 19
5.1 Utdrag ur straffregistret 19
5.2 Säkerhetsutredning 20

6 Olämpligt beteende 22
6.1 Former av olämpligt beteende 23
6.2 Sexuella trakasserier 27
6.3 Andra former av olämpligt beteende 29
6.4 Hantering av olämpligt beteende 30
6.4.1 Trygghetsansvariga eller trakasseriombud 31
6.4.2 Dokumentering av ärenden 31
6.5 SPEK:s anmälningsformulär 33

7 Berusningsmedel 35
7.1 Alkohol och andra berusningsmedel 35
7.2 Alkohol och droger samt ungdomsverksamhet 36

8 Kriser 37
8.1 Att hantera en kris 38
8.2 Psykosocialt stöd inom räddningsbranschen 41
8.2.1 Defusing 41
8.2.2 Individuellt kamratstödssamtal 43
8.2.3 Posttraumatisk workshop 43

9 Att ta hand om sig själv 45
9.1 Stress och utmattning 46
9.2 Återhämtning efter frivilligarbete 48

10 Stöd för psykisk hälsa 50

11 Egenskaper hos personer med neurodiversitet 54

12 Kriskommunikation 59

Källor 63

Checklista för en välfungerande och trygg brandkår 65

Bilagor 66

1 Användarhandbok

Guiden En brandkår för alla – en trygg och välmående brandkårsgemenskap, ger information om hur man skapar och upprätthåller en välfungerande och för alla trygg brandkårsgemenskap.

Guiden är avsedd som ett praktiskt verktyg, inte för att läsas från början till slut i ett svep.

Guiden fungerar bäst när den används gemensamt – genom att läsa, diskutera och tillämpa den på den egna brandkårens verksamhetsmiljö.

Det lönar sig att använda guiden som en utgångspunkt för diskussion: vid veckoträningar, i ledningsgruppen, vid utbildningar eller vid responstillfällen.

Varje huvudkapitel inleds med en symbol för vilka läsare kapitlets innehåll är särskilt viktigt.

För alla

Ansvarspersoner inom brandkåren, styrelsen och ledningen

Brandkårens kommunikationsansvariga



I guiden används även informationsrutor, vars syfte är att underlätta användningen av guiden.

GÖR SÅ HÄR!



De gröna ”Gör så här!”-rutorna ger konkreta anvisningar.

KOM IHÅG DETTA!



De blå ”Kom ihåg detta!”-rutorna sammanfattar kapitlets viktigaste punkter.

OBSERVERA DETTA!



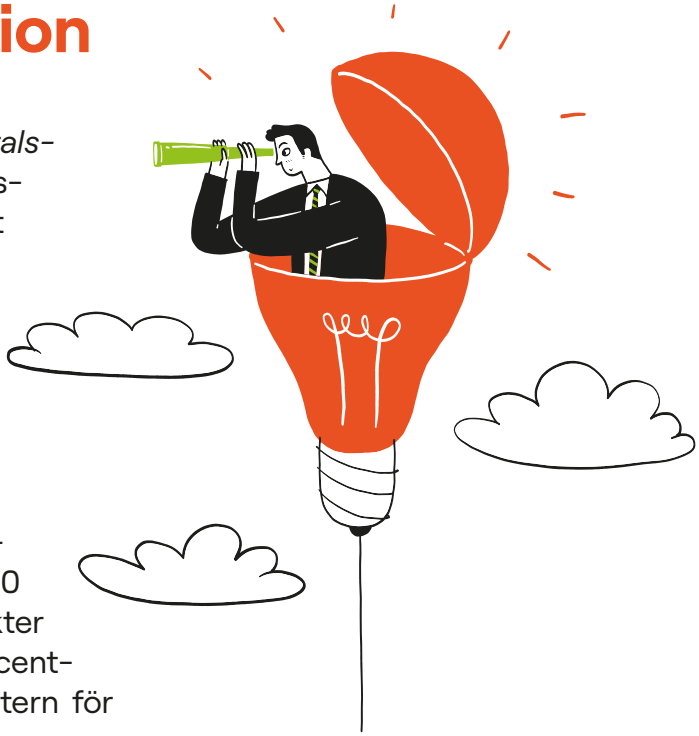
De röda ”Observera detta!”-rutorna lyfter fram viktiga aspekter av de ämnen som behandlas i kapitlet.

ANVÄNDBARA LÄNKAR



De gula rutorna med rubriken ”Användbara länkar” innehåller användbara länkar för att fördjupa sig i ämnet.

2 Bakgrundsinformation



Enligt *den barometerundersökning om avtalsbrandkårer* som genomfördes av Finlands Avtalsbrandkårers Förbund r.f. (SSPL) år 2023 är det som motiverar mest i brandkårsverksamheten den goda stämningen och gemenskapen (67 %). Cirka en fjärdedel av de svarande upplevde arbetsatmosfären som dålig, medelmåttig eller hyfsad. Motsvarande 75 procent av de svarande har upplevt arbetsklimatet som bra eller utmärkt. Över en fjärdedel av alla svarande har allvarligt övervägt att sluta med brandkårsverksamheten. Den främsta orsaken (över 40 %) är klickbildning, mobbning eller andra konflikter mellan personer. Siffran har stigit med fem procentenheter jämfört med den föregående barometern för avtalsbrandkårer.

Enligt rapporten *Hur ser det ut med arbetsvälbefinnandet inom räddningsväsendet 2023 och 2024*? upplevde åtta procent av de avtalsanställda brandmännen mobbning på arbetsplatsen och nästan var fjärde upplevde diskriminering. 64 procent upplevde sin egen arbetsgemenskap som psykologiskt trygg, vilket innebär att arbetsgemenskapen inte upplevdes som trygg av mer än en tredjedel.

Enligt resultaten från projektet *Nolltolerans mot diskriminering och trakasserier – fakta eller fiktion, som* avslutades i februari 2025 inom räddningsväsendet, förekommer det i alarmerande utsträckning olämplig och våldsam behandling inom organisationerna i räddningsbranschen. Undersökningen visade också att framför allt de interna sociala problemen inom organisationen hänger samman med de negativa effekterna för organisationen och aktörerna inom branschen.

På individnivå försvagar olämplig behandling personens engagemang i arbetet och psykiska hälsa samt ökar sannolikheten för att byta organisation eller lämna branschen.

Arbetet för en ännu tryggare och bättre brandkårsverksamhet måste fortsätta. Varje brandkårist ska känna sig accepterad och uppleva att hen hör hemma i brandkårsgemenskapen, utan rädsla för mobbning och olämpligt beteende.

2.1 Syfte och mål med guiden

Det främsta syftet med denna guide är att bidra till att förebygga utmanande situationer samt att hjälpa och stödja brandkårsmedlemmar i situationer där psykisk belastning, krissituationer eller utmaningar inom gemenskapen kan påverka deras ork och välbefinnande.

Avtalsbrandkårister arbetar ofta under krävande förhållanden där inte bara den fysiska säkerheten utan även den psykiska och sociala säkerheten är viktig. Avtalsbrandkårer utgör en unik kombination av frivillighet, avtalsbaserad verksamhet, operativ hierarki och stark gemenskap. Dessa egenskaper är en styrka, men kan också öka riskerna för bristande jämlikhet om de inte uppmärksammas.

Syftet med denna guide är att:

- ★ Att ge information om hur man skapar och upprätthåller en välfungerande och för alla trygg brandkårsgemenskap.
- ★ Öka medvetenheten om de särskilda egenskaperna hos den avtalsbaserade brandkårsverksamheten och de belastningsfaktorer som är förknippade med den.
- ★ Att tillhandahålla verktyg för att hantera krissituationer och återhämta sig från dem.
- ★ Stärka brandkårernas beredskap att identifiera och hantera olämpligt beteende, såsom trakasserier och diskriminering.
- ★ Att erbjuda praktiska metoder för att stödja psykisk hälsa och hantera stress.
- ★ Främja en jämlik, trygg och välmående brandkårsgemenskap.
- ★ Stödja både förebyggande åtgärder mot utmanande situationer och ingripande i sådana situationer.

Guiden riktar sig till alla brandkårister, brandkårernas ledning samt andra aktörer som vill främja välbefinnandet och tryggheten inom brandkårssamfundet. Innehållet är uppbyggt så att det stöder både individens och gemenskapens perspektiv och erbjuder information, tips och checklistor som stöd i vardagen.

Syftet är inte att ersätta professionell hjälp, utan att erbjuda lättillgängligt och konkret stödmaterial som hjälper till att upptäcka utmaningar i tid och agera konstruktivt för att lösa dem.

KOM IHÅG DETTA!



- God stämning och gemenskap är centrala motivationsfaktorer.
- Psykologisk trygghet finns inte i alla gemenskaper.
- Att utveckla brandkårens verksamhet så att den blir bättre och säkrare ligger i hela gemenskapens intresse.
- Guiden främjar brandkåristernas välbefinnande och trygghet, men ersätter inte professionell hjälp.
- Guiden kan användas flexibelt, i delar och efter behov.

3 En välmående brandkårsgemenskap



En välmående brandkårsgemenskap är en trygg, fungerande och motiverande miljö där medlemmarna känner sig uppskattade, delaktiga och förtroendefulla. Välmående inom brandkåren uppstår inte av en slump, utan kräver ett konsekvent arbete både på gemenskapsnivå och på individnivå.

I en välmående brandkår känner alla att de kan agera och uttrycka sig utan rädsla för diskriminering, nedvärdering eller olämplig behandling. Alla kan också känna sig som en del av gemenskapen, oavsett ålder, kön eller bakgrund. Dessutom har alla lika möjligheter att utbilda sig och delta i brandkårens uppdrag.

Kunskapsbaserat ledarskap är en central del i uppbyggnaden av en välmående gemenskap. Med kunskapsbaserat ledarskap avses verksamhetsutveckling och beslutsfattande som bygger på systematiskt insamlade och analyserade data. När beslut fattas utifrån fakta och verksamhetens effekter följs upp kan onödiga misstag undvikas och samtidigt kan verksamheten utvecklas på ett effektivt sätt. Detta främjar även brandkårsmedlemmarnas välbefinnande.

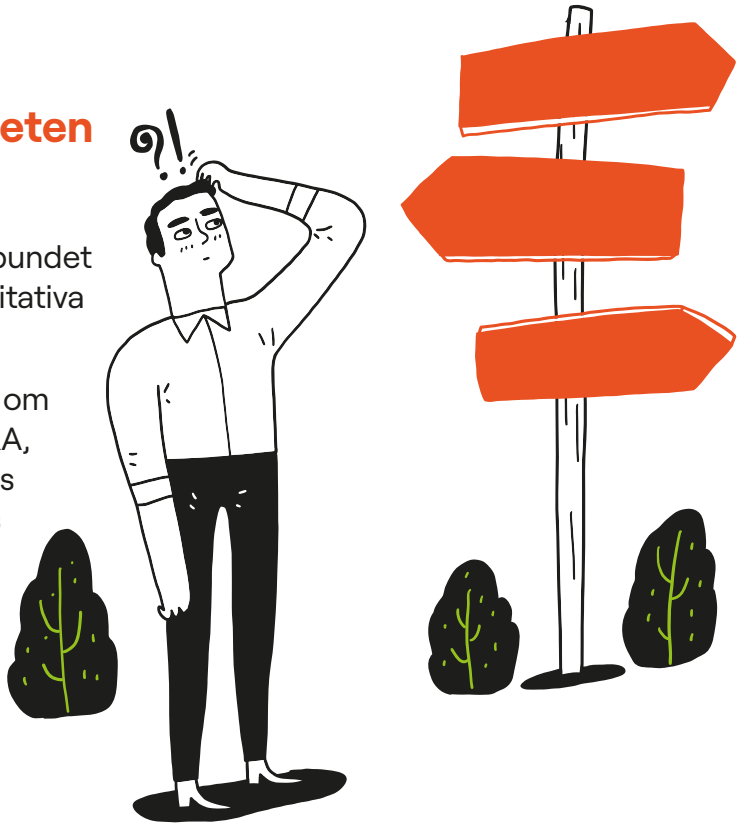
Genom kunskapsbaserad ledning kan man till exempel identifiera utmaningar som rör välbefinnandet och hitta lösningar på dem. Kunskapsbaserad ledning ökar känslan av delaktighet och motiverar till att delta i beslutsfattandet och utvecklingen av verksamheten.

OBSERVERA DETTA!

Varningssignaler som man måste reagera på

- Nya medlemmar stannar inte kvar i verksamheten.
- Samma personer blir ständigt föremål för skämt.
- Personer drar sig tillbaka eller byter avdelning eller brandkår.

3.1 Utvärdering verksamheten



Inom brandkåren är det bra att regelbundet följa upp såväl kvantitativa som kvalitativa värden.

Brandkåren får kvantitativ information om sin verksamhet till exempel från HAKA, brandkårernas förvaltningsdatabas som drivs av Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland (SPEK), och kvalitativ information med hjälp av SPEK:s Liekki-verktyg eller andra personalenkäter.

Brandkårernas förvaltningsdatabas HAKA

Brandkårernas förvaltningsdatabas HAKA är en databas för säkerhetskunskap som underhålls av SPEK, är helt kostnadsfri och har skapats för att tillgodose brandkårernas administrativa behov.

I HAKA kan brandkårerna till exempel registrera medlems- och utbildningsuppgifter, föra händelseprotokoll över utbildningar, larm och andra händelser samt följa upp exponeringsuppgifter och kompetensen hos medlemmarna i alarmavdelningen.

De statistiska uppgifterna som registrerats i förvaltningsdatabasen finns i HAKA-statistiken. De kan till exempel användas vid utarbetandet av brandkårens verksamhetsberättelse och de rapporter som ska lämnas in till räddningsverket. Dessutom är det enkelt att få en bild av brandkårens framtid med hjälp av de trenddiagram som finns i HAKA-statistiken.

Liekki-verktyget

SPEK har tagit fram Liekki-verktyget som stöd för *Brandkårernas verksamhetsprogram* (2023–2027). Liekki är en enkät som mäter brandkårens kvalitativa verksamhet. Syftet med verktyget är att uppmuntra, utmana, vägleda och stödja brandkårerna i att utveckla sin verksamhet på lång sikt och på ett målinriktat sätt.

Liekki-verktyget är ett webbformulär som fylls i personligen och som gör det möjligt att anonymt ge uttryck för brandkårsmedlemmarnas åsikter och synpunkter.

Efter att ha besvarat frågorna i Liekki-verktyget får brandkårsmedlemmen se en sammanfattning av sina egna svar. Om hen vill kan hen skriva ut sammanfattningen, spara

den i PDF-format på sin dator eller skicka den till sin egen e-postadress. Det är värt att spara uppgifterna, eftersom det är bra för brandkårens medlemmar att med jämna mellanrum reflektera över kvaliteten på sin egen verksamhet inom olika delområden.

När flera brandkårsmedlemmar har fyllt i formuläret kan brandkåren utnyttja de data som samlats in med verktyget. Med hjälp av verktyget Liekki får brandkåren viktig feedback om sin egen verksamhet, kan upptäcka sina egna styrkor och svagheter, identifiera sin nuvarande situation och utvecklingsområden samt utvecklas genom målinriktad verksamhet.

Brandkåren får på begäran en anonymiserad sammanfattning av brandkårsmedlemmarnas svar.

Med hjälp av Liekki- verktyget kan brandkåren årligen utvärdera kvaliteten på sin egen verksamhet inom följande områden:

- ★ Brandkårernas verksamhet, organisation och beslutsfattande
- ★ Brandkårsverksamhetens synlighet
- ★ Brandkåristernas kompetens
- ★ Rekrytering av brandkårister
- ★ Förtydligande av brandkårsverksamhetens identitet

Efter att sammanfattningen har tagits emot bör brandkåren anordna ett gemensamt ”utvärderingsmöte” där man tillsammans diskuterar de ämnen som lyfts fram i sammanfattningen. Enligt den respons som samlats in via Liekki-verktyget har dessa visat sig vara värdefulla tillfällen som hjälper brandkåren att identifiera sina styrkor och svagheter.

Liekki-verktyget fungerar också som ett bra hjälpmedel vid utformningen av föreningens verksamhetsplan.

Kipinä-verktyget

Kipinä-verktyget har utvecklats för att stödja ungdomsavdelningarnas verksamhet och utveckling. Syftet med verktyget är att uppmuntra, utmana, vägleda och stödja avdelningarna i att utveckla sin verksamhet på långsikt och på ett målinriktat sätt. Kipinä-verktyget riktar sig till dem som arbetar med brandkårsungdomar.

När man arbetar med ungdomar är det också bra att använda verktygen Kipinä för ungdomar och Pikkukipinä, som är riktade till brandkårsungdomar. Kipinä för ungdomar är ett utvärderingsformulär som kan användas tillsammans med brandkårsungdomarna för att utvärdera verksamheten och göra en självutvärdering. De äldre ungdomarna i ungdomsavdelningen kan fylla i utvärderingsformuläret Kipinä för ungdomar, medan de yngre deltagarna kan använda det enklare formuläret Pikkukipinä.

3.2 Ledarskapets betydelse



För att rättvisa, det vill säga en jämlik och likvärdig behandling av personalen utan diskriminering, trakasserier eller mobbning, ska kunna förverkligas inom brandkårens gemenskap krävs både förebyggande och reaktiva åtgärder.

Den viktigaste av de förebyggande åtgärderna är strävan efter en god arbetsatmosfär samt en fungerande och jämlik arbetsgemenskap. Gott ledarskap främjar medlemmarnas välbefinnande och organisationens framgång. Brandkårens ledning fungerar alltid som förebild och måste göra allt för att skapa en jämlik och trygg arbetsmiljö.

Styrelsen och cheferna för avdelningarna/funktionerna bör aktivt vägleda medlemmarna mot ett interaktivt och öppet samarbete samt skapa etablerade rutiner som gör det möjligt att följa upp arbetsklimatet och reagera snabbt på olika utmanande situationer. Sådana rutiner är till exempel kontinuerlig och regelbunden insamling av synpunkter rörande arbetsklimatet och ledarskapet, hantering av synpunkter samt personliga samtal.

Styrelsen och avdelnings-/funktionscheferna har en skyldighet att omedelbart ingripa om de får kännedom om olämpligt beteende. Ärendet ska hanteras med takt och hänsyn, och alla parter ska få komma till tals. Det viktigaste målet är att hitta sätt att lösa situationen, inte att leta efter skyldiga.

3.3 Trygg och öppen brandkårsverksamhet



Alla har rätt till sin egen åsikt och samtidigt ett ansvar att välja vad och hur man uttrycker sig. Inom brandkåren, precis som i samhället i övrigt, finns maktstrukturer som gör att människors möjligheter att agera och yttra sig varierar.

Människor kan utsättas för ojämlik behandling på grund av sina individuella egenskaper, såsom ålder, hudfärg, språk, medborgarskap, sexuell läggning, kön, könsuttryck, funktionsförmåga eller funktionsnedsättning, hälsotillstånd (även psykisk hälsa), religion eller övertygelse, socioekonomisk bakgrund, bostadsort eller utseende. Även andra personers åsikter om en annan person kan påverka behandlingen.

En givande diskussionskultur bygger på öppenhet för att lyssna på argument mot den egna åsikten, respekt för andra deltagares integritet samt medvetenhet om gränserna för den egna kompetensen och kunskapen. Varje deltagare i diskussionen har en skyldighet att reflektera över vems röst och kunskap man talar med, samt att ge utrymme åt ämnesexperter och personer med erfarenhetsbaserad expertis.

Materialet Tryggt i brandkåren

SPEK har sammanställt material och metoder för brandkårerna för att organisera en trygg och öppen brandkårsverksamhet och garantera tryggheten för varje brandkårist. SPEK uppmanar alla brandkårer att hålla en årlig veckoövning i ämnet, där man tillsammans går igenom riktlinjerna för att garantera en trygg och meningsfull verksamhet för alla. Samtidigt säkerställs att alla brandkårister känner till brandkårens ansvarspersoner: kårchefen, vice kårchefen och avdelningsledarna.

SPEK rekommenderar räddningsförbund och brandkårer att i sin verksamhet införa Principerna för en tryggare miljö, som gör det möjligt för alla som deltar i verksamheten att känna sig välkomna och trygga.

SPEK har tagit fram affischen *Låt oss tillsammans göra en brandkår där alla trivs!*, som är avsedd att gå igenom och underteckna gemensamt inom brandkåren. Alla vinner på en säkrare och mer öppen verksamhetskultur, så låt oss vara stolta brandkårister – mänskligt, professionellt och pålitligt.

GÖR SÅ HÄR!



Verksamhetsmodell för en välmående brandkår

Brandkåren ska ha tydliga regler och färdiga tillvägagångssätt för att ingripa mot och hantera olämpligt beteende, såsom mobbning, diskriminering eller trakasserier.

- Gemensamma spelregler
  - Under övningarna:
    - Alla vägleds på ett sakligt och rättvist sätt.
    - Kompetensen bedöms utifrån uppdragets krav, inte utifrån personliga egenskaper.
    - Humor får inte riktas mot kön, utseende, etnicitet, sexuell läggning, ålder eller andra personliga egenskaper.
    - Olämpligt språk eller beteende avbryts omedelbart.
  - Vid larmuppdrag:
    - Ledningen ska vara tydlig och professionell.
    - Befogenheter får inte användas för att förnedra någon.
    - Efterdiskussioner förs på ett konstruktivt sätt.
  - I informella situationer:
    - Konsumtion av alkohol eller andra berusningsmedel rättfärdigar inte olämpligt beteende.
    - Allas integritet respekteras (fotografering endast med tillstånd).
    - Ingen ska pressas att delta i samtal eller aktiviteter som känns obehagliga.
- Brandkåristerna ska känna till vilka ansvariga personer de kan vända sig till för att anmäla olämpligt bemötande (t.ex. kårchefen eller avdelningsledaren).
- Brandkåren ska utse 1–2 trygghetspersoner som man lätt kan vända sig till för att diskutera olämpligt bemötande.

- Tala öppet om olämpligt beteende, såsom mobbning, trakasserier och diskriminering, eftersom öppenhet ökar förtroendet.
- En trygg atmosfär skapas genom vardagliga handlingar. Varje medlem har rätt och skyldighet att sätta stopp för en olämplig situation. *”Håll oss till saken.”, ”Så pratar vi inte här.”*
- Regelbundet genomförda trivselenkäter hjälper till att ge en bild av hur verksamheten fungerar och gör det möjligt att i tid upptäcka och åtgärda eventuella brister.

Ledarnas särskilda ansvar

- Kårchefen, styrelsen och utbildarna
  - Fungerar som förebilder
  - Reagerar omedelbart på olämpligt beteende
  - Behandlar alla lika när det gäller fördelningen av uppdrag och utbildningsmöjligheter
  - Ser till att även de tystaste blir hörda.

Att arbeta med ungdomar

- En vuxen ansvarar alltid för säkerheten.
- SPEK rekommenderar starkt att det alltid finns minst två myndiga personer på plats när man arbetar med ungdomar, till exempel som ledare för fritidsgrupper eller som nattvakter på läger.
- Direktkommunikation med en minderårig bör undvikas om det inte finns en saklig grund för den.
- Man ska be om tillstånd för att dela bilder och videor.
- Fysisk beröring ska alltid baseras på verksamhetens behov (t.ex. säkerhetsinstruktioner eller säkerhetsvägledning).

KOM IHÅG DETTA!



- Välbefinnande skapas genom medvetet och långsiktigt arbete, tydliga regler och färdiga tillvägagångssätt.
- Jämlikhet och delaktighet utgör grunden för tryggheten.
- Kunskapsbaserat ledarskap främjar utveckling.
- Alla kan påverka stämningen i gemenskapen.

ANVÄNDBARA LÄNKAR

Brandkårernas förvaltningsdatabas HAKA:
https://www.palokuntaan.fi/databasen-haka

HAKA-statistik (FI):
https://24365.fi/hakatilastot/

Liekki-verktyget:
https://www.palokuntaan.fi/liekki-verktyget

Kipinä-verktyget för ungdomsverksamhet:
https://www.palokuntaan.fi/kipina-verktyget

SPEK:s webbsida om administrativ kompetens inom brandkåren (FI):
https://www.palokuntaan.fi/hosa

SPEK:s material Tryggt i brandkåren:
https://spek.kuvat.fi/Brandkar/4.+Material+till+brandkåren/Tryggt+i+brandkåren/

SOSTE: Instruktion: Åtgärder för att öka barns säkerhet och kontroll av brottslig bakgrund hos frivilliga:
https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2021/05/21300ad4-rikostausta-toimintaohje2021_ruotsi.pdf



4 Föreningens arbetsmiljö



Vem är brandkåristens arbetsgivare, om någon? Ibland är det svårt att definiera vem som är arbetsgivare. Är det brandkårsföreningen eller räddningsverket?

Finlands Avtalsbrandkårers Förbund r.f. (SSPL) har i sitt eget memorandum om brandkårsavtal skrivit följande: *”I avtalen ska det tydligt anges vem som, med vilka befogenheter och resurser, ansvarar för vilka delområden samt för arbetssäkerheten för vilka personalgrupper och för förebyggande arbetsmiljöåtgärder.”* Det är alltså viktigt att dessa frågor tydligt fastställs i avtalen mellan den avtalsbrandkåren och välfärdsområdet.

Inrikesministeriet har utarbetat ett memorandum med titeln *Fastställande av arbetsgivarrelationen inom avtalsbrandkårsverksamheten*, där man även med hjälp av exempel går igenom olika former av brandkårer när det gäller fastställandet av arbetsgivaransvaret. Det går inte att ge någon enhetlig riktlinje i frågan, eftersom verksamhetsformerna och avtalsförhållandena varierar mellan olika brandkårer.

OBSERVERA DETTA!

Om det finns ett identifierbart arbetsgivarförhållande mellan medlemmen och föreningen (t.ex. en avtalsbrandkår som betalar lön till sina medlemmar) måste åtminstone följande aspekter beaktas i verksamheten:

Arbetsgivaren har enligt lag ett ansvar att säkerställa en trygg och hälsosam arbetsmiljö. Detta innefattar åtminstone

- Introduktion
- Ett verksamhetsprogram (och riskkartläggning) för arbetarskyddet
- En skriftlig verksamhetsplan för företagshälsovård
- En utsedd arbetarskyddsfullmäktig i arbetsgemenskaper med fler än 10 personer.

Det är även den anställdes ansvar att på sitt sätt bidra till tryggheten och hälsan på arbetsplatsen genom att rapportera eventuella brister till sin närmaste chef.

KOM IHÅG DETTA!



- Arbetsgivarens ansvar måste tydliggöras i avtalen.
- Arbetsmiljöskyldigheterna gäller även brandkårens verksamhet.
- Introduktion och utvärdering av riskerna är centrala arbetsmetoder.
- Säkerheten är både arbetsgivarens och den anställdes ansvar.

ANVÄNDBARA LÄNKAR



Memorandum från Finlands Avtalsbrandkårers Förbund r.f. (SSPL) om brandkårsavtal (FI):
https://sspl.fi/sopimukset/

Inrikesministeriets promemoria: Fastställande av arbetsgivarrelationen inom den avtalsbrandkårsverksamheten (FI):
https://www.palokuntaan.fi/resources/public//Tiedostot/Yhdistystoiminta/Muistio_ty%C3%B6nantajuuden%20m%C3%A4%C3%A4rittely%20sopimuspalokuntatoiminnassa%2020210611%20jakelu.pdf

SPEK:s webbsida om brandkårernas administrativa kompetens (FI):
https://www.palokuntaan.fi/hosa

5 Utdrag ur straffregistret och säkerhetsutredning



Utdrag ur straffregistret och säkerhetsutredning är inte samma sak, även om säkerhetsutredningen även innehåller ett utdrag ur straffregistret.

Syftet med säkerhetsutredningen är att skydda Finlands säkerhet. Den som ansöker om utredningen är vanligtvis arbetsgivaren eller den som ger uppdraget, i brandkårernas fall oftast räddningsverket.

Med ett utdrag ur straffregistret kan man däremot kontrollera brottshistoriken hos frivilliga som arbetar med barn. Utdraget ur straffregistret ansöks av den som organiserar den frivilliga verksamheten.

OBSERVERA DETTA!

- SPEK har utfärdat en stark rekommendation till brandkårsföreningarna om att kontrollera straffregistret för frivilliga som arbetar med barn och unga.
- Uppgifter om begärda utdrag ur straffregistret matas in i brandkårernas gemensamma förvaltningsdatabas HAKA. Om räddningsverket har gjort en säkerhetsutredning av personen innehåller den även ett utdrag ur straffregistret, vilket kan markeras i HAKA på personens kort.

5.1 Utdrag ur straffregistret

En lag (148/2014) som trädde i kraft 2014 ger den som anordnar frivilligverksamhet möjlighet att, under vissa förutsättningar, kontrollera straffregistret för frivilliga som arbetar med barn. Med stöd av denna lag ger SPEK alla brandkårsföreningar riktlinjer för att kontrollera straffregistret för frivilliga som arbetar med barn och ungdomar.

För att omfattas av förfarandet för kontroll av straffregister måste den som anordnar frivilligverksamhet ha riktlinjer för åtgärder som skyddar minderårigas personliga integritet. Brandkåren kan, om den så önskar, hänvisa till de riktlinjer som utarbetats av paraplyorganisationerna inom ungdoms-, idrotts-, social- och hälsoområdet, förutsatt att dessa har godkänts av brandkårens styrelse.

Ett utdrag ur straffregistret kan begäras för en eller flera frivilliga samtidigt. Verksamhetsarrangören begär utdraget, men den frivillige måste ha gett sitt skriftliga samtycke till att utdraget begärs. Ansvaret för granskningen av utdragen åligger den person som utsetts av verksamhetsarrangören och som är delaktig i beslutet om tilldelning av uppdrag till den frivillige. Den som granskar utdraget är tystnadspliktig, och i den frivilliges personuppgifter samt i brandkårernas förvaltningsdatabas HAKA görs endast en anteckning om att utdraget har granskats.

Det finns ingen lagstadgad giltighetstid för ett utdrag ur straffregistret, men riktlinjen är att det inte bör vara äldre än sex månader.

Verksamhetsarrangören får kontrollera en frivilligs brottsregisterutdrag om det rör sig om ett uppdrag som innefattar:

1. regelbunden och väsentlig undervisning, vägledning, vård, omsorg eller annan samvaro med minderåriga samt
2. personlig växelverkan med en minderårig och
3. utförandet av uppdraget ensam eller under sådana omständigheter där den minderåriges personliga integritet inte kan garanteras, trots att verksamhetsarrangören har riktlinjer för verksamheten eller ett visst förfarande som syftar till att skydda barnens personliga integritet.

Dessutom krävs att:

- ★ arrangören har tillgång till riktlinjer eller rutiner för sin verksamhet som säkerställer barnens personliga integritet och
- ★ arrangören på förhand har bedömt vilka frivilliguppgifter det är lämpligt att kontrollera den utvalda frivilligarbetarens brottsregister för.

5.2 Säkerhetsutredning

Säkerhetsutredningar används för att skydda Finlands säkerhet. En utredning görs endast i de uppdrag som anges i lagen och där särskild pålitlighet krävs.

Den som ansöker om en säkerhetsutredning är vanligtvis arbetsgivaren eller den som ger uppdraget; när det gäller brandkårer är det oftast räddningsverket.

Säkerhetsutredningen kan vara begränsad, grundläggande eller omfattande. Räddningsverken kan begära en grundläggande säkerhetsutredning av personer som ansvarar för hanteringen av beredskapsinformation eller som fungerar som huvudanvändare av myndigheternas informationssystem. Dessutom kan en begränsad sä-

kerhetsutredning begäras för övriga anställda vid behov. Säkerhetsutredningen kräver alltid personens eget samtycke.

Säkerhetsutredningen omfattar ett utdrag ur straffregistret, så om en säkerhetsutredning har gjorts för en person som arbetar frivilligt med barn och ungdomar behöver man inte ansöka om ett utdrag ur straffregistret separat. Även det utdrag ur straffregistret som görs som en del av säkerhetsutredningen registreras i brandkårernas databas HAKA.

Säkerhetsutredningen gäller tills vidare, dock högst fem år.

KOM IHÅG DETTA!



- Ett utdrag ur straffregistret och en säkerhetsutredning är inte samma sak.
- Utdraget ur straffregistret ansöks av den som organiserar den frivilliga verksamheten, medan säkerhetsutredningen vanligtvis utförs av räddningsverket.
- SPEK har gett brandkårsföreningarna en stark rekommendation om att kontrollera straffregistret för frivilliga som arbetar med barn.
- En utredning av brottsbakgrund kräver vägledning.
- Samtycke och sekretess är nödvändiga.
- Ansvar och rutiner måste fastställas i förväg.

ANVÄNDBARA LÄNKAR



Straffregisterutdrag för frivilligarbete med barn:
https://www.suomi.fi/service/straffregisterutdrag-for-frivilligsarbete-med-barn-rattsregistercentralen/94d3d7b3-5346-4786-9699-4ee20860aea1

SOSTE: Instruktion: Åtgärder för att öka barns säkerhet och kontroll av brottslig bakgrund hos frivilliga:
https://www.soste.fi/wp-content/uploads/2021/05/21300ad4-rikostausta-toimintaohje2021_ruotsi.pdf

6 Olämpligt beteende



I varje gemenskap uppstår det ibland situationer där känslorna hettar till, dialogen bryts och samarbetet går trögt. Sådana situationer kan påverka gemenskapen negativt.

Alla konfliktsituationer bryter inte mot lagen, men de måste ändå tas på allvar. Det finns många former av olämpligt beteende. Exempel på olämpligt beteende är trakasserier, diskriminering, hatpropaganda, olämpligt uppträdande, mobbning, sexuella trakasserier, utpekande och aggressivt beteende.

Det är viktigt att ingripa i sådana situationer redan i ett tidigt skede. I bästa fall försöker man förebygga och undvika sådana situationer genom tydliga regler och riktlinjer.

OBSERVERA DETTA!

Förebyggande åtgärder är nyckeln

Ofta beror olämpligt beteende på otydliga rutiner, maktstrukturer och omedvetna normer. Följande åtgärder bidrar till det förebyggande arbetet:

- **Principerna för en trygg miljö:** Definiera tillsammans vad som är acceptabelt beteende.
- **Jämställdhetsplan:** Ta hänsyn till öppenhet, kommunikation, rollfördelning och möjligheter till deltagande.
- **Gruppbildning och hänsyn till alla:** Att hälsa, tacka, bjuda in och fråga efter åsikter skapar en sund gemenskap.

Konkreta verktyg och handlingsmodeller

- **Arbetsprocess:** Alla bör veta hur situationer hanteras och vem man kan vända sig till.
- **Jämställdhetsansvarig och trygghetsansvarig:** Utnämnda ansvariga personer möjliggör förtroliga samtal och hänvisar vidare.
- **Gemensamt ansvar:** Att förebygga och ingripa mot olämpligt beteende är hela brandkårens uppdrag, inte en enskild persons ansvar.

6.1 Former av olämpligt beteende



Allt sådant beteende som är oönskat, upprepas, pågår under en längre tid och som kan ha negativ effekt på den utsattas hälsa betraktas som trakasserier och olämpligt bemötande. Sakliga och välgrundade arbetsrelaterade beslut och anvisningar, gemensam hantering av problem inom arbetsgemenskapen samt välmotiverade ingripanden i arbetsinsatsen eller utfärdande av en varning som grundar sig på sakliga skäl ska inte betraktas trakasserier.

Diskriminering är en obefogad sämre behandling av en person på grund av någon personlig egenskap, såsom till exempel kön, ålder, ursprung, språk, religion, övertygelse, åsikt, hälsotillstånd, funktionsnedsättning eller någon annan personrelaterad orsak. Diskriminering är förbjudet enligt Finlands grundlag.

Trakasserier är oönskat beteende som riktas mot en person eller dennes egenskaper, såsom kön, ålder, ursprung, världsbild eller sexuell läggning, och som kan leda till en kränkande, hotfull eller nedvärderande atmosfär. Bakom trakasserier ligger maktstrukturer som ofta upprätthålls omedvetet.

Trakasserier kan riktas mot en person indirekt eller direkt. Till exempel klassas ett rasistiskt eller sexistiskt skämt som trakasseri, även om avsikten inte är att såra. Trakasserier är en form av diskriminering och olagliga enligt jämställdhetslagen.

Det är svårt att fastställa exakta gränser för trakasserier, men som tumregel kan man säga att beteende som upplevs som obehagligt eller oönskat av den andra personen kan definieras som trakasserier.

Konsekvenserna av trakasserier kan vara allvarliga både för den enskilde och för gemenskapen. På individnivå kan konsekvenserna ta sig uttryck i fysiska och psykiska symtom, såsom depression, sömnstörningar och stress. På gemenskapsnivå kan trakasserier försämra stämningen, prestationen och försvåra samarbetet. Det ökar också opålitlighet och skadar anseendet.

Hatpropaganda är en form av trakasserier. Den är kommunikativ, det vill säga att den förutom tal även kan ta sig uttryck i till exempel texter, bilder, symboler, musik, teckningar och videor.

Olämpligt beteende är ett beteende som bryter mot gemenskapens regler, försämrar andras känsla av trygghet och värde eller stör den gemensamma verksamheten. Även om det inte alltid uppfyller de kriterier för trakasserier eller diskriminering som lagen avser, är det viktigt att ingripa.

Olämpligt beteende som yttrar sig i ord eller handlingar

- ★ Att upprepade gånger förringa, avbryta eller prata över en annan person.
- ★ Skämt på andras bekostnad, även om de inte direkt är kränkande.
- ★ Olämpliga kommentarer om utseende, klädsel, privatliv eller personlighet.
- ★ En negativ inställning till olika åsikter eller förslag.
- ★ Fysiskt våld eller hot om sådant.
- ★ Olämpligt missbruk av maktposition.
- ★ Olämpligt beteende i samband med berusningsmedel.

Humor hör hemma inom brandkåren, men utgångspunkten för humor och skojeri måste vara att alla ska ha roligt, trivas och känna sig trygga. Alla upplever humor och skämt på olika sätt, och det räcker därför inte att man själv tycker att ett skämt är roligt. All form av förnedring eller skämning är olämpligt, även om det döljs bakom humor. ”Att jävlas är inte att bry sig, det är att jävlas”.

Utfrysning eller att lämnas utanför gruppen:

- ★ Att medvetet utelämna någon från grupparbeten, övningar eller diskussioner.
- ★ Att förbise en person i beslutsfattandet eller bortse från dennes åsikter.
- ★ Att skapa ”vi mot dem”-situationer.

Maktmissbruk eller kontrollerande beteende:

- ★ Överdrivna eller orättvisa order.
- ★ Otydliga krav som man inte kan vägra att uppfylla utan att frukta konsekvenserna.
- ★ Att sprida konfidentiell information eller utöva påtryckningar.
- ★ Att utnyttja vissa personer.

Mobbning är avsiktligt och upprepat olämpligt beteende som riktas mot en viss person eller grupp av en eller flera personer. Mobbning kan vara direkt mobbning, såsom öknamn, förolämpningar eller trakasserier på sociala medier. Indirekt mobbning är till exempel att sprida elaka rykten, prata bakom ryggen på någon, isolera någon från resten av gruppen, förödmjuka, hota, ignorera, stirra, sucka eller utesluta någon från nätgemenskaper. Indirekt mobbning är svår att upptäcka.

Allt olämpligt beteende uppfyller inte definitionen av diskriminering eller trakasserier, men man bör ändå ingripa mot det, särskilt i gemenskapsbaserad verksamhet, såsom brandkåren.

GÖR SÅ HÄR!



Om du stöter på diskriminering, trakasserier eller olämpligt beteende

- Reagera omedelbart. Vänta inte på att situationen ska lösa sig av sig själv.
- Säg tydligt till den andra personen att du upplever hens beteende som olämpligt och att du inte accepterar det, utan kräver att det upphör. Det är rättvist att berätta om din egen upplevelse rakt på sak och ge den som har agerat felaktigt en möjlighet att ändra sitt beteende på egen hand redan i ett tidigt skede. Ofta är människor inte medvetna om att de kränker andra.
- Be om hjälp utifrån om det behövs. Du kan kontakta din brandkår eller en trygghetsansvarig hos SPEK, eller fylla i SPEK:s anmälningsformulär för brandkårstjänster, som vidarebefordras till SPEK:s trygghetshetsansvariga.
    - Trygghetsansvariga har utsetts och utbildats för uppdraget så att de kan hjälpa till och ge stöd i situationen. Den trygghetsansvariga dokumenterar händelsen och vidtar vid behov åtgärder med ditt tillstånd. Det är viktigt att den person som uppträtt olämpligt informeras om saken.
- Följ upp hur situationen utvecklas. Om situationen inte löses kan disciplinära åtgärder vidtas vid behov.
- När ärendet har behandlats, försök att lägga det bakom dig och ge personen en ny chans. Om det olämpliga beteendet upprepas, kontakta trygghetsansvariga.

GÖR SÅ HÄR!



Om du bevittnar diskriminering, trakasserier eller olämpligt beteende

- Ignorera inte situationen, utan ingrip. Även ett litet ingripande kan förhindra att det olämpliga beteendet fortsätter.
- Stöd den som utsätts för trakasserier och fråga om hen vill att du ska föra vidare ärendet. Du kan också hjälpa hen att själv agera enligt ovanstående anvisningar.

GÖR SÅ HÄR!



Om du får veta att ditt beteende har uppfattats som olämpligt

- Ta emot feedbacken lugnt: lyssna utan att avbryta och med respekt. Fundera lugnt över båda sidors perspektiv. Alla upplever saker på olika sätt, så man kan inte kritisera eller förminska den andras synvinkel. Försvara dig inte omedelbart, utan försök förstå den andras upplevelse.
- Ta ansvar och be om ursäkt om du har sårat någon, även om det var oavsiktligt. Lova att bättra dig i framtiden.
- Om du har en annan uppfattning om vad som hänt, förklara din synvinkel på ett lugnt sätt. Målet är inte att hitta den skyldige, utan att förbättra samarbetet.
- Be vid behov om hjälp från en utomstående, till exempel en trygghetsansvarig, om ni inte når en överenskommelse i samtalet. En utomstående kan hjälpa till att hitta en gemensam lösning så att ärendet kan hanteras på ett konstruktivt sätt.

GÖR SÅ HÄR!



Om du märker att du själv har agerat olämpligt

- Reflektera ärligt över ditt eget beteende. Har det funnits något i ditt agerande som kan ha sårat eller stört andra? Var ärlig och förlåtande mot dig själv. Alla gör misstag ibland, men det viktigaste är att ta ansvar om du har sårat någon, även om det var oavsiktligt.
- Be om ursäkt för ditt beteende om du själv märker att du har agerat olämpligt, även om ingen har påpekat det.
- Dra lärdom av situationen och ändra ditt beteende. Sök vid behov mer information om hur du kan agera bättre i framtiden.
- Sök vid behov stöd hos din brandkår eller hos externa aktörer, till exempel Psykporten.

6.2 Sexuella trakasserier

Sexuella trakasserier är en allvarlig och olaglig form av trakasserier som riktar sig mot en persons kön, könsidentitet eller sexualitet, och de omfattas både av olämpligt beteende och diskriminering. Det kan också uppfylla kriterierna för ett brott, såsom förtal, sexuella trakasserier eller misshandel.

Sexuella trakasseringar är oönskat beteende med anknytning till kön eller sexualitet som kränker en annan persons värdighet och skapar en hotfull, nedvärderande, förnedrande eller obehaglig atmosfär.

- ★ Tvetydiga eller antydande kommentarer, skämt eller meddelanden.
- ★ Blickar, miner eller gester med sexuell underton.
- ★ Oönskad beröring, smekningar eller närmanden.
- ★ Beteende som föreslår sexuella handlingar.
- ★ Påtryckningar för sexuella handlingar eller relationer.
- ★ Att skicka eller visa sexuella bilder eller meddelanden.
- ★ Att göra antaganden om en persons sexualitet eller kön och ta upp dessa på ett olämpligt sätt.

Sexuell trakassering är enligt strafflagen definierad som sexuellt ofredande om den innefattar en sexuell handling som kränker den fysiska integriteten eller annan sexuell närmande som är ägnad att orsaka ångest eller skam. Dessutom bryter det mot jämställdhetslagen, enligt vilken trakasserier på grund av kön betraktas som diskriminering.

GÖR SÅ HÄR!



Om du utsätts för sexuella trakasserier

- Gör klart och tydligt att beteendet är oacceptabelt.
- Dokumentera händelserna: vad, var, när och vem. Anteckningarna kan vara viktiga i framtiden.
- Kontakta trygghetsansvariga, brandkårens ledning eller någon annan person du litar på.
- Be om stöd. Du kan söka samtalsstöd till exempel hos Psykporten eller företagshälsovården.
- Gör en polisanmälan om det behövs.

GÖR SÅ HÄR!



Om du bevittnar sexuella trakasserier

- Ignorera inte situationen, utan ingrip. Även ett litet ingripande kan förhindra att det fortsätter.
- Stöd den som utsätts för trakasserierna och fråga om hen vill att du ska föra vidare ärendet. Du kan också hjälpa hen att själv agera enligt ovanstående anvisningar.

GÖR SÅ HÄR!



Om du själv får anmälan om sexuella trakasserier

- Ta anmälan på allvar. Det är en allvarlig sak, oavsett om handlingen var avsiktlig eller oavsiktlig.
- Lyssna lugnt och utan att försvara dig. Ge den som framför anmärkningen utrymme att berätta om sin upplevelse.
- Be uppriktigt om ursäkt, även om du inte hade för avsikt att såra någon.
- Ta ansvar och ändra ditt beteende. Att det var oavsiktligt tar inte bort kränkningen.
- Åta dig att reda ut saken och följa anvisningarna.
- Fundera på hur du kan ändra ditt beteende så att liknande situationer inte uppstår i framtiden.
- Diskutera inte saken med andra, om det inte ingår i den officiella processen.
- Sök hjälp vid behov.

Om en brottsanmälan utfärdas om en händelse som rör dig

- Ta saken på allvar. En polisanmälan innebär inte automatiskt att du är skyldig, men den sätter i gång en myndighetsprocess.
- Diskutera inte ärendet med de inblandade eller försök att reda ut det på egen hand. Det kan försvaga ditt rättsskydd.
- Du har rätt att bli hörd, rätt till ett ombud och rätt att inte vittna mot dig själv.
- Undvik offentliga kommentarer, till exempel på sociala medier.
- Samarbeta med din egen brandkår och myndigheterna.
- Förundersökningen kan leda till att du tillfälligt avstängs från brandkårens verksamhet.

6.3 Andra former av olämpligt beteende

Riktade trakasserier är en allvarlig form av olämpligt beteende där en person utsätts för påtryckningar, hot eller offentlig nedvärdering, till exempel på sociala medier eller i olika diskussionsgrupper. Syftet är ofta att tysta ner, förnedra eller utfrysa personen.

Riktade trakasserier kan innefatta selektiv spridning av information, skällsord och grupptryck. Det är viktigt att notera att riktade trakasserier även kan uppfylla kännetecknen för brott, såsom förtal eller hot.

GÖR SÅ HÄR!



Om du utsätts för riktade trakasserier

- Dokumentera alla händelser.
- Kontakta en trygghetsansvarig eller en företrädare för ledningen.
- Anmäl vid behov till polisen eller räddningsförbundet.

Aggressivt beteende är olämpligt och utgör en säkerhetsrisk, särskilt om det innefattar hot, raseriutbrott eller hot om fysiskt våld, såsom skrikande, hotfulla gester eller kränkning av den fysiska integriteten.

Aggressivt beteende kan orsaka rädsla och otrygghet i hela gruppen.

GÖR SÅ HÄR!



Om du stöter på aggressivt beteende

- Lugna ner situationen och håll ett säkert avstånd.
- Informera omedelbart trygghetsansvariga eller ledningen.
- Avbryt vid behov aktiviteten / avlägsna personen från situationen.
- En rapport ska alltid upprättas om händelsen och eventuellt inledas en disciplinär process.

6.4 Hantering av olämpligt beteende



Brandkåren har ansvaret för att säkerställa säkerheten i verksamheten, inleda interna åtgärder och se till att situationen inte förvärras. Brandkåren är skyldig att agera konsekvent, utan dröjsmål och att säkerställa rättsskyddet för alla parter. Alla har rätt till en säker arbetsmiljö.

Att underlåta att ingripa kan i sig vara olagligt. Tydliga verksamhetsmodeller skyddar anmälaren, den misstänkte, handläggarna och styrelsen.

OBSERVERA DETTA!

I brandkåren ligger det i allas intresse att verksamheten bygger på respekt och en känsla av trygghet. För att säkerställa detta inom brandkåren:

- Utarbeta gemensamma regler och principer för en trygg miljö.
- Kommunicera tydligt att olämpligt beteende inte tolereras i någon form.
- Utbilda medlemmarna i att känna igen och ingripa i sådana situationer.
- Upprätta en tydlig anmälningskanal samt utse 1–2 trygghetsansvariga som man kan vända sig till i förtroende.

6.4.1 Trygghetsansvariga eller trakasseriombud

En trygghetsansvarigs eller trakasseriombuds uppgift är att sänka tröskeln för att anmäla olämpligt beteende, skydda de berörda parternas rättigheter samt säkerställa att ärendena hanteras i enlighet med brandkårens riktlinjer.

Brandkåren bör utse 1–2 trygghetsansvariga bland sina egna medlemmar, vars uppdrag är att

- ★ Ta emot anmälningar.
- ★ Lyssna utan brådska, konfidentiellt och seriöst.
- ★ Notera väsentliga uppgifter på överenskommet sätt.
- ★ Tydligt förklara vad som kommer att hända härnäst.
- ★ Bedöma vem som ska hantera ärendet vidare.
- ★ Se till att ärendet går vidare och inte hamnar i limbo.

Trygghetsansvarigas uppdrag är förebyggande, stödjande och vägledande, inte disciplinär eller undersökande. Hen fattar inte heller beslut om påföljder.

6.4.2 Dokumentering av ärenden

Anmälningar om olämpligt beteende ska dokumenteras på lämpligt sätt. Dokumentationen är uppdelad i tre nivåer för att säkerställa dataskydd och rättssäkerhet:

1. **Ett händelseprotokoll** upprättas alltid. Protokollet visar att ärendet har hanterats på allmän nivå. I protokollet anges varken namn eller en detaljerad beskrivning av händelsen. I rapporten anges vad som gjordes och vad resultatet blev. Dokumenten förvaras konfidentiellt och informationssäkert, och endast de ansvarspersoner som utsetts för handläggningen av ärendet har tillgång till dem. Dokumenten biläggs inte styrelsens protokoll och sprids inte i onödan. Anvisningar för hur man fyller i en händelserapport samt en mall för rapporten finns som bilaga i slutet av guiden.
2. **En utredningsrapport** upprättas endast vid behov, för utredning av allvarliga eller komplexa ärenden. Den upprättas om ärendet gäller en minderårig, är allvarligt eller återkommande, om ärendet överlämnas till styrelsen för beslut eller om det finns risk för ett myndighetsförfarande. Utredningsrapporten ska innehålla parternas namn och roller, händelseförloppet i kronologisk ordning, eventuella höranden och deras väsentliga innehåll samt motiveringar till de vidtagna åtgärderna. Dokumenten förvaras konfidentiellt och informationssäkert, och endast de ansvarspersoner som utsetts för handläggningen av ärendet har tillgång till dem.

3. **Styrelsens protokoll** ska visa att styrelsen har agerat. En anteckning om att ärendet har kommit till styrelsens kännedom samt en anteckning om beslutade uppföljningsåtgärder eller ansvarsfördelning. Namn, händelseförlopp eller detaljer ska inte dokumenteras.

GÖR SÅ HÄR!



Brandkårens roll vid olämpligt beteende

Om brandkåren får en anmälan om olämpligt beteende

- Anmälan tas emot och hörs på ett sakligt sätt, oavsett vilka som är inblandade.
- Efter att anmälan har mottagits kommer man överens om vem som ansvarar för handläggningen av ärendet och när anmälaren kontaktas nästa gång. Eventuell jävighet hos de personer som handlägger ärendet ska bedömas.
- Anmälan vidarebefordras till ansvarspersoner. Den eller de ansvarspersonerna dokumenterar anmälan konfidentiellt.
- Den omedelbara säkerheten bedöms och nödvändiga åtgärder vidtas.
    - Om ärendet gäller en minderårig -> kontaktas vårdnadshavarna.
    - Behöver den person som eventuellt gjort sig skyldig till olämpligt beteende tillfälligt stängas av, eller behöver parterna hållas åtskilda?
- Se till att ingen utsätts för olämpligt bemötande, motåtgärder eller påtryckningar på grund av anmälan.
- Hantera ärendet om det inte uppfyller kriterierna för ett brott:
    - Utred vad som har hänt.
    - Ingrip mot beteendet.
    - Ge vid behov en tillrättavisning eller varning.
    - Hjälp personen att få stöd vid behov.
    - Dokumentera vidtagna åtgärder, fattade beslut och överenskomna fortsatta åtgärder. Åtgärderna som vidtagits och de beslut som fattats rapporteras till berörda parter med beaktande av dataskyddet och rättigheterna för de parter som är involverade i ärendet.
    - Säkerställ uppföljning: situationen får inte fortsätta eller upprepas.
    - Rådgör med den som lämnat in anmälan om att vid behov göra en brottsanmälan, om situationen verkar vara av brottslig karaktär eller om man är osäker på om situationen uppfyller kännetecknen för ett brott.

- Säkerställ den anklagades rättssäkerhet: behandla personen sakligt och neutralt, informera tydligt om eventuella åtgärder som brandkåren vidtar.

Brandkåren förhör eller utreder inte, utan det är myndigheternas uppdrag om händelsen uppfyller kännetecknen för ett brott.

GÖR SÅ HÄR!



Styrelsens roll vid olämpligt beteende

- Säkerställa att rätt process inleds och fortskrider.
- Vid behov fatta beslut om vidare åtgärder.
- Stödja de utsedda ansvarspersonerna.

Styrelsen ska inte utreda händelsens detaljerade förlopp, utföra uppdraget som utredare eller domare eller hantera ärenden inofficiellt utan dokumentation.

6.5 SPEK:s anmälningsformulär

SPEK:s brandkårstjänster har utarbetat ett anmälningsformulär som kan användas för att anmäla olämpligt bemötande, trakasserier eller misstankar om överträdelse som inträffat inom all brandkårsverksamhet.

Formuläret kan användas i situationer där man inte vill eller inte kan hantera olämpligt beteende eller misstankar om överträdelse inom brandkåren eller tillsammans med räddningsförbundet. Anmälningsformuläret kan även användas om personen inte vet hur man bör gå till väga i ärendet. Det är enkelt att göra en anmälan. Anmälan ska göras ärligt och i god tro. Att avsiktligt lämna in en falsk anmälan kan leda till rättsliga påföljder.

Anmälan är konfidentiell. Den vidarebefordras till utsedda trygghetsansvariga inom SPEK:s brandkårstjänster. Om du anger dina kontaktuppgifter i formuläret kommer en trygghetsansvarig att kontakta dig och diskutera vilka åtgärder som behövs för att lösa ärendet. SPEK:s trygghetsansvariga vidtar inga åtgärder utan anmälarens tillstånd.

Anmälan kan även lämnas anonymt, men i så fall kan inga åtgärder vidtas i samband med det anmälda ärendet. Anonyma anmälningar används i allmänhet för statistikändamål och syftar till att på en allmän nivå ta itu med problem och utmaningar som uppkommer.

KOM IHÅG DETTA!



- Olämpligt beteende ska inte accepteras inom brandkårens verksamhet.
- Trakasserier och diskriminering bryter mot lagen.
- Kultur skapas och förändras tillsammans. Gemenskapen måste fastställa tydliga regler och riktlinjer.
- Ingen är ensam. Stöd finns att få, och genom att ingripa kan man förbättra stämningen i hela gemenskapen.
- Att ingripa i ett tidigt skede förebygger allvarligare konsekvenser.
- Det lönar sig alltid att reagera. Samtal hjälper till att klargöra gränser och förväntningar.
- Anmälningar måste tas på allvar och behandlas konfidentiellt, och de ska dokumenteras på lämpligt sätt.

ANVÄNDBARA LÄNKAR



SPEK:s Tryggt i brandkåren:
https://www.palokuntaan.fi/tryggt-i-brandkaren

SPEK:s Guide för särskilda situationer inom brandkårens ungdomsverksamhet:
https://www.palokuntaan.fi/resources/public/Tiedostot/Oppaat/Sarskilda_situationer_inom_brandkarens_ungodomsverksamhet.pdf

SPEK:s konfidentiella anmälningsformulär för brandkårstjänster för anmälan av olämpligt beteende:
https://link.webropol.com/s/ilmoituslomake-anmalningsblankett

Befolkningsförbundet r.f.: Du är inte ensam:
https://www.vaestoliitto.fi/sv/du-ar-inte-ensam/

Psykporten, hjälp för psykiskt välbefinnande:
https://www.mielenterveystalo.fi/sv

Mieli ry:
https://mieli.fi/sv/

Seta:
https://sv.seta.fi/

Nollalinja:
https://nollalinja.fi/sv/

Brottsofferjouren (RIKU):
https://www.riku.fi/sv/

7 Berusningsmedel



Att delta i brandkårens verksamhet, till exempel övningar, utryckningar eller läger, i berusat tillstånd är både olämpligt beteende och en säkerhetsrisk. Det bryter mot verksamhetens regler och kan äventyra andras säkerhet. Beteendet hos en berusad person kan vara oförutsägbart eller aggressivt. Det bör också noteras att användning och innehav av narkotika är ett narkotikabrott.

De som deltar i brandkårens verksamhet måste vara funktionsdugliga och i funktionsberedskap, särskilt om minderåriga finns på plats.

7.1 Alkohol och andra berusningsmedel

Brandkårsföreningens regler fastställer vad som anses vara lämpligt uppförande på brandstationen. Att uppträda berusad på offentliga platser i samband med kännetecken för brandkåren, såsom stationskläder eller brandkårens t-shirt, anses nästan utan undantag vara skadligt för föreningens anseende.

Dessutom kan räddningsverken ha tagit fram riktlinjer för stationstjänst eller liknande riktlinjer där man tar ställning till användningen av alkohol och andra berusningsmedel i brandkårens verksamhet.

GÖR SÅ HÄR!



Om en person är berusad vid brandkåren

- Avlägsna personen från situationen på ett säkert sätt och förklara orsaken till att hen avlägsnas.
- Meddela en ansvarsperson eller ledningen.
- Ansvarspersonen eller ledningen dokumenterar händelsen. Styrelsen agerar i enlighet med verksamhetsdirektiv vid disciplinära åtgärder och följer upp om beteendet upprepas.
- Föreningslagen och den frivilliga brandkårens regler ger brandkårens styrelse rätt att utfärda en varning, utfärda ett tidsbegränsat tillträdesförbud till brandstationen eller helt utesluta personen ur föreningen.
- Vid behov hänvisas personen till vård eller stödtjänster.

7.2 Alkohol och droger samt ungdomsverksamhet

Brandkåren bedriver även pedagogisk verksamhet. Vuxnas förebild för ungdomar är av avgörande betydelse, och vuxna lär bland annat ut sin inställning till användning av berusningsmedel genom sitt eget exempel.

Det är förbjudet att sälja eller överlåta alkohol och nikotinprodukter till personer under 18 år. Minderåriga får inte inneha eller transportera ens svaga alkoholhaltiga drycker. Användning och innehav av narkotika är ett narkotikabrott.

De vuxna som har ansvaret måste vara handlingsdugliga och i funktionsberedskap, till exempel om en olycka skulle inträffa. Detta gäller även till exempel ungdomsläger, kurser och andra evenemang, inte bara för den operativa verksamheten.

Det är också viktigt att tänka på att du kanske är den enda trygga och nyktra vuxna personen i den ungas liv.

KOM IHÅG DETTA!



- Att delta i brandkårens verksamhet i berusat tillstånd utgör en säkerhetsrisk. Det kan också leda till olämpligt beteende och skada brandkårens anseende.
- De som deltar i brandkårens verksamhet måste vara funktionsdugliga och i funktionsberedskap.
- Vuxna föregår med gott exempel för ungdomarna och bär ansvar.

8 Kriser



Upp till 65–70 procent av befolkningen i västvärlden utsätts för exponering för traumatiska upplevelser, såsom olyckor eller plötsliga förluster. Bakom en traumatisk kris ligger en akut, oförutsägbar, mycket chockerande och okontrollerbar händelse som överstiger personens förmåga att hantera situationen och dennes resurser i det ögonblicket.

En akut traumatisk kris kan till exempel vara

- ★ En närståendes allvarliga sjukdom eller död, självmord eller självmordsförsök, eller att bli utsatt för våld.
- ★ Att själv drabbas av en allvarlig sjukdom.
- ★ En bekants plötsliga död.
- ★ Att utsättas för våld eller bevittna våld, inklusive att tvingas till sexuella handlingar.

Särskilt brandkårister som deltar i alarminsatser kan ställas inför olika krissituationer i sin verksamhet.

- ★ En mycket allvarlig eldsvåda
- ★ Allvarlig trafikolycka
- ★ Barn som är offer, barnpatient eller barn som anhörig
- ★ Terrorattack, situation med flera skadade, storolycka
- ★ Skada eller dödsfall bland kollegor
- ★ Eget operativt misstag i ledningen av situationen
- ★ Nära känslomässig koppling till händelsen
- ★ Hot- eller våldssituation
- ★ Allvarlig nära-ögat-situation
- ★ Riktad trakassering.

8.1 Att hantera en kris

När en person utsätts för en traumatisk kris hamnar hen i chock, som kan pågå från några sekunder till flera dygn. Varaktigheten beror på individens reaktionssätt och på hur chockerande händelsen upplevs.

Under chockfasen aktiverar det autonoma nervsystemet en skyddsmekanism som man inte själv kan påverka. Tack vare chocken kan personen förbli funktionsduglig och kan verka rationell och lugn. Även försvarsmekanismer, det vill säga undvikande, förnekelse och avvisande, är typiska reaktioner. Man känner inte heller nödvändigtvis smärta, kyla eller värme under den psykiska chocken. Å andra sidan är chockfasen ofta förknippad med panik, som kan åtföljas av fysiska symtom som kräkningar, frossa och skakningar.

I chockfasen kan man behålla exakta enskilda minnesbilder eller sinnesintryck av situationen, såsom en viss lukt eller ett visst ljud. Det är typiskt att man går igenom händelsen om och om igen i tankarna, eftersom sinnet försöker förstå vad som har hänt.

Vid en olycka kan du möta personer som är lugna och rationella. Å andra sidan kan vissa vara ångestfyllda, panikslagna, gråtande eller aggressiva och anklagande. Orolighet och koncentrationssvårigheter är också vanliga reaktioner. Det kan också vara svårt att få kontakt med dem.

GÖR SÅ HÄR!



Att hjälpa en person som befinner sig i chock

- Var närvarande och lugna personen.
- Använd en lugn röst och korta, konkreta meningar. Bekräfta känslan av att personen tas om hand både fysiskt och psykiskt och att hen är i säkerhet.
- Berätta vad som har hänt och vad som kommer att hända härnäst, men håll dig till nuet.
- Säkerställ att de grundläggande behoven tillgodoses och bedöm behovet av akut socialtjänst. Rådfråga lättillgängliga yrkesverksamma i ditt område.
    - Socialjour (ordnar akut och nödvändig hjälp i sociala nödsituationer och krissituationer dygnet runt, kostnadsfritt för klienten)
    - Krisjour (ger akut krishjälp dygnet runt i plötsliga krissituationer, såsom en anhörigs plötsliga död, våldssituationer, allvarlig skada eller sjukdom, eldsvåda, brand)
    - Psykosocialt stöd vid stora olyckor (insatsen inleds alltid på uppdrag)
    - Hälso- och sjukvård
    - Socialservice (under kontorstid)
    - Kyrkan
    - Arbetshälsovård
    - Räddningsverkets grupper för defusing
    - Krisgrupper inom välfärdsområdena
    - Tjänster inom den tredje sektorn, såsom Röda Korset, hjälptelefoner och Mieli rf:s kriscenter
- Ge den som behöver hjälp ett uppdrag, till exempel att kontakta anhöriga, vilket ökar känslan av delaktighet. (Det kan också sätta i gång reaktioner och underlätta bedömningen av behovet av akut psykologiskt stöd.)
- Förklara att alla typer av reaktioner är normala och att de går över.
- Ge råd och instruktioner skriftligt, eftersom personen inte kan komma ihåg de instruktioner hen hört i chockfasen.

Efter chockfasen kan personens reaktioner variera. Personen kan känna otrygghet och rädsla samt lida av sömnlöshet, nedstämdhet eller sorg. Att till exempel återvända till händelseplatsen kan väcka traumatiska minnen och chockliknande symtom kan återkomma.

Reaktionerna påverkas bland annat av gener, generationsöverskridande faktorer, barndomen, ungdomstiden, omgivningen, arbetsuppgifterna samt värderingar och

attityder. Särskilt chefernas och erfarna kollegors attityder samt stämningen i arbetsgemenskapen påverkar förmågan att ta emot stöd och hjälp samt att orka med arbetet. I en psykologiskt trygg miljö är det tillåtet att reagera och känna.

Exempel på vanliga reaktioner är frånvaro, apati, trötthet eller utmattning, ångest, skuldkänslor, irritabilitet, rädsla, ilska eller cynism och känslokyla samt oro för sina nära och kära. I en påfrestande situation kan vakenhetsnivån förändras till över- eller underaktivitet.

I ett tillstånd av överaktivitet utsöndras stresshormoner, pulsen ökar och blodet leds till musklerna. Om detta "kamp-eller-flykt"-tillstånd och den överaktiviteten fortsätter under en längre tid uppstår ett tillstånd av överbelastning. I ett tillstånd av överaktivitet är det inte möjligt att lära sig eller tänka klart. Det blir svårare att reglera känslorna och tankar tränger sig på. Det kan uppstå magbesvär, sömnproblem, smärta, svårigheter att somna och sova, koncentrations- och minnesproblem, tvångsmässigt grubblande, överdrivna tankar samt en känsla av oro och otrygghet.

I ett tillstånd av underaktivitet saktar däremot tankarna ner och man får en känsla av förlamning. Muskelspänningen minskar och reaktionerna blir fördröjda, både mentalt och fysiskt. Man kan dra sig undan, bryta ihop eller bli förlamad och oförmögen att reagera, eller känna sig uttråkad, trött och sömnig, underdånig eller avtrubbad.

GÖR SÅ HÄR!



Att bryta överstimulering

- Diafragmaandning
- Avslappningsövningar
- Förankra kroppen, till exempel genom att trycka fötterna stadigt mot golvet eller lätt krama stolens armstöd
- En varm dusch, ett bad eller en bastu
- Lugnande föreställningar, minnen och att lyssna på musik
- Kylbehandling
- Trygg beröring, såsom smekningar och massage
- En egen trygg plats eller ställning
- Tyngdtäcke
- Lätt motion, rörelse i naturen
- Meningsfulla, lugnande uppdrag
- Lugnande ord till sig själv: "jag är trygg", "det är ingen nödsituation"
- Att klappa sitt husdjur.

Att bryta underaktivitet

- Att stå, gå, springa, trampa
- Känna marken under fötterna: gå barfota, till exempel på sand eller stenar, på en spikmatta
- Använda rösten, prata, skrika
- Att dricka kallt vatten och ha isbitar i munnen
- Att namnge saker eller föremål i omgivningen
- Att vara uppmärksam på plats och tid, att vara närvarande i nuet.

Akut stressreaktion

En traumatisk händelse kan också orsaka en akut stressreaktion, där reaktionerna varar från några dagar till ett par veckor. Om symtomen varar i över en månad talar man om *posttraumatiskt stressyndrom* (PTSD).

PTSD kan också bryta ut senare, men dock inom ett halvår efter den påfrestande händelsen. Det är en fördröjd eller långvarig reaktion, där symtomen oftast uppträder inom några månader efter händelsen och varar i över en månad.

Vid PTSD upplever man något av följande: återkommande minnesbilder, plötsliga, intensiva återupplevelser, mardrömmar eller ångest på platser som påminner om den upplevda händelsen, undvikande beteende, oförmåga att minnas viktiga detaljer från händelsen eller ihållande symtom på psykisk överkänslighet och hypervigilans.

8.2 Psykosocialt stöd inom räddningsbranschen

Psykosocialt stöd är en viktig del av den psykiska arbetsmiljön och arbetssäkerheten inom räddningsbranschen. I räddningsbranschen finns därför olika metoder för psykosocialt stöd tillgängliga för att hantera belastningen: från omedelbara och kortvariga samtal för att bearbeta upplevelsen, så kallad defusing, till individuella avlastningssamtal och flerfasiga och mer djupgående posttraumatiska workshops.

8.2.1 Defusing

Defusing, är en metod inom krishantering som syftar till att inom en grupp bearbeta en psykiskt belastande arbetsuppgift. Defusing är ett omedelbart, kortvarigt och praktiskt inriktat samtal som man strävar efter att anordna inom några timmar efter en belastande, stressande eller på annat sätt avvikande situation, eller senast innan man lämnar brandstationen för att åka hem. Defusing är varken terapi eller ett djupgående samtal, utan psykosocial första hjälpen för arbetsgruppen.

Olika välfärdsområden kan ha olika rutiner för hur defusing ska genomföras, så det lönar sig att fråga räddningsverket om detta.

I princip har alla rätt att begära defusing. Det är också viktigt att den gruppchef som varit med på uppdraget håller ett öga på de gruppmedlemmar som eventuellt varit med om ett chockerande uppdrag och vid behov begär att en defusing-stund anordnas. Särskilt om mindre erfarna eller unga medlemmar har deltagit i uppdraget. Även räddningsledaren och ambulanspersonalen har en skyldighet att fråga om det finns behov av att anordna en eventuell defusing.

I många brandkårer kan det vara vanligt att bearbeta chockerande uppdrag genom att diskutera och gemensamt gå igenom situationen, så kallat "på bastubänkarna". Detta är också ett bra sätt att diskutera vad som hänt under uppdraget och dra lärdom av det, men det får inte förväxlas med defusing.

Defusing-stunden varar vanligtvis cirka 20–60 minuter och leds av handledare som är utbildade i defusing (oftast personal från välfärdsområdet) och som inte har deltagit i det aktuella uppdraget. Samtalen under defusingen är konfidentiella. Innehållet i dem rapporteras inte vidare.

OBSERVERA DETTA!



Syftet med defusing efter insatsen är att

- Att bearbeta den akuta stressen från situationen
- Att normalisera upplevelserna
- Säkerställa att alla har grundläggande kunskaper och en enhetlig lägesbild av vad som har hänt
- Att ge information om symtom på stress- och traumareaktioner
- Identifiera personer som kan behöva ytterligare stöd
- Främja känslan av trygghet och återhämtning av funktionsförmågan.

Defusing i praktiken:

1. Introduktionsfas (5–10 min): vad som hände, fakta i korthet
2. Genomgångsfas (10–30 min): upplevelser, hur situationen kändes, vad som fastnade i minnet
3. Avslutningsfasen (5–10 min): behov, såsom vila, stöd, uppföljning

8.2.2 Individuellt kamratstödssamtal

Individuellt kamratstödssamtal innebär ett förtroendefullt samtal mellan två utbildade personer inom räddningsbranschen, där stödet bygger på kamratstöd. Ofta leds samtalet av en utbildad kollega, till exempel en annan brandkårist, som känner till arbetets karaktär och belastning och som har fått lämplig utbildning för uppdraget.

Ett kamratstödssamtal med en kollega kan anordnas efter en defusing, på den anställdes egen begäran eller på rekommendation av en chef. Det finns inget fast tidsfönster för att anordna ett sådant samtal, utan det kan ske även lång tid efter den påfrestande situationen.

Ett kamratstödssamtal med en kollega hålls när uppdraget belastar individen, när defusing inte har hållits eller inte har varit en tillräcklig stödåtgärd, när stressen har ackumulerats, när stressen inte har avlastats eller när behovet uppstår senare.

Ett samtal för kollegial defusing varar cirka 30–60 minuter och kan anordnas 1–3 gånger beroende på personens behov. Även detta samtal är konfidentiellt och dess innehåll rapporteras inte vidare.

OBSERVERA DETTA!



Målet med det individuella kamratstödssamtalet är

- Att bli bemött och hörd
- Att normalisera upplevelsen och identifiera fakta
- Bearbeta stressupplevelser och -känslor samt öka medvetenheten om stress
- Att stödja den individuella bearbetningsprocessen och hjälpa till att identifiera hanteringsstrategier
- Att utvärdera och följa upp behovet av fortsatt stöd.

8.2.3 Posttraumatisk workshop

En posttraumatisk workshop är ett flerstegsförfarande och en mer djupgående bearbetningsform som anordnas efter särskilt påfrestande eller traumatiska händelser. Posttraumaworkshopparna baseras på PCIS-modellen (Post Critical Incident Seminar).

Posttraumatiska workshops riktar sig i första hand till yrkesverksamma inom räddningsverken och prehospital akutsjukvård som arbetar med operativa uppgifter. Posttraumatiska workshops håller på att bli en möjlig modell för avtalsbrandkårer i framtiden.

OBSERVERA DETTA!



Målet med posttraumatiska workshops är att

- Att bearbeta en påfrestande händelse på ett handlett och kontrollerat sätt
- Att minska intensiteten och varaktigheten hos efterreaktionerna
- Att stärka gemenskapens motståndskraft
- Att stödja återhämtningen både på arbetsplatsen och på det personliga planet.

Typiska inslag är

- Gruppdiskussioner med en professionell handledare och en kamratledare
- Information om stressreaktioner och deras normala förlopp
- Att dela erfarenheter i en trygg miljö
- Verktyg för egenvård och återhämtning
- Möjligheter till individuell uppföljning.

KOM IHÅG DETTA!



- Reaktioner på kriser är individuella och normala.
- Särskilt brandkårister som deltar i alarmuppdrag kan stöta på olika krissituationer i sin verksamhet.
- Hjälp och stöd finns att få.
- Psykosocialt stöd är en viktig del av den psykiska arbetsmiljön och arbetssäkerheten inom räddningsbranschen.

ANVÄNDBARA LÄNKAR



Psykporten, Vad är en traumatisk-kris:
https://www.mielenterveystalo.fi/sv/kriser-trauma/vad-ar-en-traumatisk-kris

Finlands Röda Kors, Psykiska första hjälpen:
https://www.rodakorset.fi/sok-stod-och-hjalp/psykiska-forsta-hjalpen/

Finlands Brandbefälsförbund (SPPL), Posttraumatiska workshoppar (FI):
https://sppl.fi/posttrauma/

9 Att ta hand om sig själv

Att ta hand om sin egen hälsa är grunden för välbefinnandet och det är värt att satsa på. Att ta hand om sin egen hälsa är inte självviskhet, utan en nödvändighet som påverkar alla delar av livet.

Det är bra att då och då stanna upp och utvärdera sina egna resurser. Till exempel avgör den egna livssituationen hur mycket egen tid och energi man kan ägna åt frivilligverksamhet. Ofta inser man behovet av återhämtning först när utmattningssymtomen blir alarmerande.

Frivilligverksamheten ska vara givande och belönande, och man ska trivas med den. I bästa fall får båda parter, medlemmen och brandkåren, ut något ut av verksamheten. Detta kräver god samverkan från båda sidor.



GÖR SÅ HÄR!

- Fundera över vilka värderingar som ligger till grund för ditt engagemang i brandkåren.
- Fundera på vad som gör brandkårsverksamheten meningsfull för dig.

Utvärdera dina resurser: Hur mår du? Hur går det?

- Kommer du hem från brandkårens verksamhet på gott humör och full av energi? Ständig stress och överbelastning samt krävande situationer kan vara utmattande och leda till brist på återhämtning. Ofta inser man inte behovet av återhämtning förrän utmattningen är nära.
- Ibland tar olika livssituationer, till exempel arbete, familj, studier eller att man själv eller en närstående blir sjuk, tid och energi. Då är det värt att överväga att lätta på uppdragen eller, om det behövs, ta en paus från brandkåren om din egen ork sätts på prov.
- Lär dig att säga nej, att sätta gränser för antalet uppdrag och att be om hjälp vid behov.
- Prata med andra brandkårister och dela med dig av dina erfarenheter.
- Fundera över din egen motivation i verksamheten. Den inre motivationen uppstår ur själva verksamhetens meningsfullhet, medan den yttre motivationen kommer från verksamhetens indirekta värde, t.ex. att få uppskattning eller godkännande. Motivationen påverkar också hur ansträngande verksamheten är samt återhämtningen.

9.1 Stress och utmattning



Upplevelsen av stress är individuell. En situation som är påfrestande och utmanande för en person kan vara lamslående, medan en annan person kanske upplever situationen som en inspirerande och meningsfull utmaning. Den egna upplevelsen är därför den bästa måttstocken för stressnivån. Både positiv och negativ stress kan smitta av sig i en gemenskap, eftersom vi lätt påverkas av andras känslor.

Positiv stress ger energi, hjälper en att koncentrera sig och ökar effektiviteten. Den både förbereder en för prestation och hjälper en att återhämta sig efter prestationen, och ligger som begrepp nära begreppet arbetsglädje.

Långvarig stress stör kroppens förmåga att återhämta sig. Belastande stress som varar länge orsakar allvarliga hälsoproblem och ökar risken för sjukdomar. Dessutom utgör den en risk för det psykiska välbefinnandet och kan leda till utmattning.

OBSERVERA DETTA!



Symtom på belastande stress:

- Det är svårt att slappna av och man känner sig inte välmående
- Sömnsvårigheter, smärtor och värk som tär på krafterna
- Man känner sig missnöjd och irriterad
- Oförmåga att ta initiativ
- Känslan av att inte klara av situationen
- Oförutsägbarhet, humörsvängningar och svårigheter att reglera känslorna återkommer i vardagen.

Symtom på utmattning:

- Verksamheten känns inte längre meningsfull och glädjefylld
- Irritabilitet
- Sömnsvårigheter och huvudvärk
- Ständig trötthet och koncentrationssvårigheter
- Glömska och oförmåga att få saker gjorda.

Observera dock att symtomen även kan ha andra orsaker än stress och kan kräva att man vänder sig till hälso- och sjukvården.

GÖR SÅ HÄR!

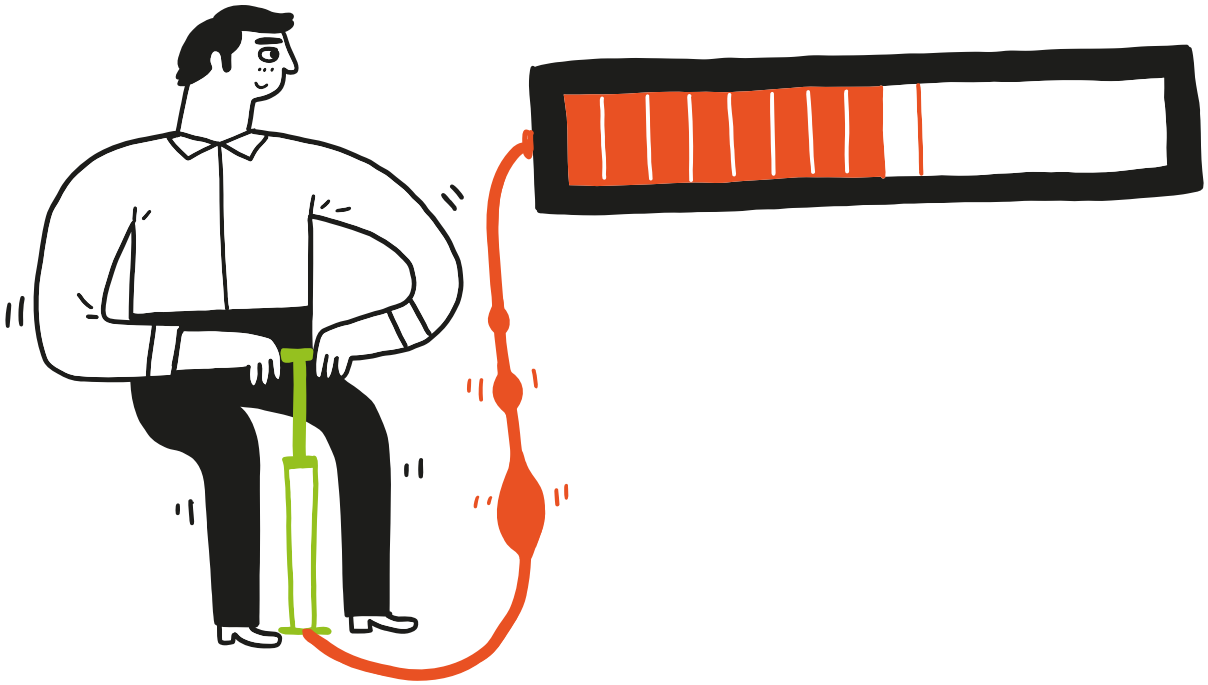


Tips för stresshantering

- Fundera över vad som orsakar stress samt över ditt eget beteende och din inställning. Kan du själv påverka stressfaktorerna, kan du göra något annorlunda eller låta bli att göra vissa saker, sänka ribban eller ta det lugnare?
- Fundera på vem du skulle kunna prata med om stressande uppdrag om du inte själv kan påverka vad du gör.
- Var medveten om dina egna gränser och lär dig att säga nej, att prioritera och att sätta gränser.
- Avlasta trycket genom att prata, röra på dig eller på något annat sätt som passar dig.
- Prata med nära och kära och kollegor om det som tynger dig.

- Sök hjälp utifrån vid behov.
- Försök att upprätthålla ett konstruktivt tankesätt i stället för ett negativt eller svartvitt tänkande.
- Håll målen realistiska och konsekventa.

9.2 Återhämtning efter frivilligarbete



Det är viktigt att återhämta sig efter frivilliguppdrag. I DRAMMA-modellen finns sex välbefinnandefrämjande punkter för återhämtning som kan hjälpa dig att orka bättre.

1. **Att koppla bort sig från arbetet:**
   - ★ Släpp tankarna från uppdraget när det är avslutat
   - ★ Sätt gränser för dig själv
   - ★ Försök att koppla bort dig från uppdraget genom att ägna dig åt andra saker
   - ★ Begränsa användningen av meddelanden och appar som är kopplade till uppdraget
   - ★ Lägg undan brandkårsutrustningen så att den inte syns
   - ★ Öva på att vara medvetet närvarande.

2. **Avkoppling:** Leta efter sätt att lugna ner dig och sänka din psykiska och fysiska aktivitet till en låg nivå. Det kan till exempel vara vila, motion eller andningsövningar.

3. **Autonomi, alltså självbestämmande:** Upplevelsen av att kunna påverka sitt eget liv. Sätt gränser och lär dig att säga nej till saker som inte stämmer överens med dina egna värderingar och däremot ja till saker som är viktiga för dig.

4. **Kompetensutveckling:** Frivilligarbete ökar de egna resurserna, när personen får möjlighet att utnyttja och utveckla sin egen kompetens i verksamheten.

5. **Meningsfullhet:** Frivilligarbete erbjuder meningsfulla sysselsättningar på fritiden. Verksamheten kan också erbjuda viktiga mänskliga relationer, möjligheter att hjälpa andra, möjligheter att påverka innehållet i den egna frivilliguppgiften och möjligheter att använda sina färdigheter.

6. **Samhörighet och gemenskap** är viktigt för människor. Känslan av utanförskap och upplevelsen av ensamhet har negativa effekter på hälsan om de pågår under en längre tid. I volontärverksamheten är det viktigt att uppleva att man blir sedd och att man ingår i en psykologiskt trygg gemenskap där man får vara sig själv och där man uppskattas.

KOM IHÅG DETTA!



- Frivilligverksamheten ska vara givande och belönande, och man ska trivas med den.
- Det är bra att regelbundet utvärdera sina egna resurser.
- Återhämtning är viktigt.

ANVÄNDBARA LÄNKAR



Medborgararenan, Övningar för att främja välbefinnandet (FI):
https://kansalaisareena.fi/opas-vapaaehtoisten-hyvinvointiin/harjoitukset-hyvinvoinnin-tueksi/

10 Stöd för psykisk hälsa



Världshälsoorganisationen (WHO) definierar psykisk hälsa som ett tillstånd där en person inser sina egna förmågor, klarar av livets normala utmaningar och kan fungera i vardagen och som en del av samhället. Psykisk hälsa påverkar den psykiska och fysiska hälsan, funktionsförmågan och mänskliga relationer.

God psykisk hälsa bygger på många faktorer och varierar beroende på livssituationen. Gemenskapens välbefinnande stärker individens psykiska hälsa, och tvärtom.

Viktiga kännetecken för god psykisk hälsa är:

- ★ En känsla av kontroll över livet och hoppfullhet
- ★ God självkänsla och en optimistisk inställning
- ★ Meningsfull sysselsättning och delaktighet
- ★ Fungerande mänskliga relationer och interaktionsförmåga
- ★ Förmåga att hantera motgångar och anpassa sig till förändringar
- ★ Känslomässig reglering och verklighetsuppfattning
- ★ En känsla av meningsfullhet i livet.

GÖR SÅ HÄR!



Så här främjar du ditt eget psykiska välbefinnande

- Se till att du får tillräckligt med sömn och vila
- Se till att du får en varierad kost
- Håll kontakten med andra människor
- Gör saker som du tycker om
- Rör på dig tillräckligt
- Öva på avslappningstekniker
- Be om hjälp vid behov.

GÖR SÅ HÄR!



Stöd brandkårsmedlemmarnas psykiska hälsa

Det individuella välbefinnandet och gemenskapens välbefinnande hänger nära samman. Genom att stärka gemenskapen stärks också individens välbefinnande.

Inom brandkåren ska man

- Se till att principerna för en trygg miljö följs
- Skapa en öppen och dialoginriktad gemenskap
- Undvika klickbildning och inkludera nya medlemmar i gruppen
- Säkerställa tillräcklig introduktion till uppdragen
- Upprätthålla en god laganda
- Ingripa tidigt om man märker att någon mår dåligt
- Våga ta upp problem på ett konstruktivt sätt
- Lita på medlemmarna och fördela arbete och ansvar rättvist
- Involvera alla i planeringen, genomförandet och utvärderingen av verksamheten.

Psykiska utmaningar, såsom stress, sömnproblem eller svåra livssituationer, är vanliga och normala. När symtomen blir långvariga, orsakar betydande lidande eller försämrar funktionsförmågan kan det handla om en psykisk störning. Då är det viktigt att söka hjälp.

GÖR SÅ HÄR!



Sök hjälp om du till exempel upplever:

- Långvarig ångest, nedstämdhet eller hopplöshet
- Sömnlöshet eller uttalad trötthet
- Koncentrationssvårigheter eller försämrad verklighetsuppfattning
- Uttalad stress eller rädsla.

Psykporten erbjuder vägledande frågeformulär om psykiska symtom om du är orolig för ditt psykiska välbefinnande.

Hjälp finns att få

- I en nödsituation, ring 112
- Social- och hälsocentral, krisjour eller företagshälsovård
- Privata läkare, psykologer och psykoterapeuter
- MIELI rf:s krislinje:
  - på finska **09 2525 0111** (dygnet runt)
  - på svenska **09 2525 0112**

GÖR SÅ HÄR!



Uppmuntra personen att söka hjälp eller kontakta själv professionella om det behövs, om du märker följande tecken hos en närstående

- Tydliga och långvariga humörsvängningar
- Försämrad funktionsförmåga eller förmåga att ta hand om sig själv
- Betydande förändringar i tankar, tal eller beteende
- Långvariga sömn- eller ätstörningar
- Isolering eller en stark känsla av utanförskap
- Självskadebeteende eller vanföreställningar.

I dessa situationer är det viktigt att uppmuntra personen att söka hjälp eller, om nödvändigt, själv kontakta professionell hjälp.

KOM IHÅG DETTA!

- Psykisk hälsa påverkar den psykiska och fysiska hälsan, funktionsförmågan och mänskliga relationer.
- Gemenskapens välbefinnande stärker individens psykiska hälsa, och tvärtom.
- Stress, sömnproblem och andra utmaningar i livet är vanliga och normala, men om de blir långvariga kan de orsaka psykiska problem.
- Sök hjälp om det behövs.

ANVÄNDBARA LÄNKAR

Psykporten:
https://www.mielenterveystalo.fi/sv/mentalvardstjanster/hur-kan-jag-sjalv-paverka-min-psykiska-halsa



11 Egenskaper hos personer med neurodiversitet



Neurospektrum beskriver individuella skillnader hos människor när det gäller tänkande, uppmärksamhet, interaktion, bearbetning av sinnesintryck och handlingsstyrning. Neuropsykiatriska funktionsnedsättningar omfattar bland annat ADHD, ADD, autismspektrumet, inlärnings- och specifika svårigheter samt Tourettes syndrom. En och samma person kan ha flera drag eller diagnoser inom neurospektrumet samt eventuella relaterade utmaningar.

Alla människor har i viss utsträckning drag som hör till neurospektrumet. Dessa framträder ofta vid belastning, stress eller trötthet. Neuropsykiatriska drag är en del av individens neurologiska utveckling och uppstår inte plötsligt senare i livet.

I vuxen ålder kan neuropsykiatriska drag ta sig uttryck på andra sätt än under barndomen eller tonåren. Livserfarenhet och inlärda copingstrategier hjälper ofta till att hantera vardagen, men samtidigt kan vuxenlivets krav, såsom arbetslivet, mänskliga relationer och ansvar, öka belastningen. Beroende på livssituationen kan symtomen lindras, förändras och ibland även förvärras.

Vuxna med neuropsykiatriska funktionsnedsättningar drabbas oftare än andra av samtidiga psykiska utmaningar, såsom depression, ångest, sömnsvårigheter eller beroendeproblem. Tillräckligt stöd och förståelse kan avsevärt främja välbefinnandet och funktionsförmågan.

Utmaningar med uppmärksamhet och exekutiv funktion, såsom ADHD, hör till neuropsykiatriska funktionsnedsättningar. De kan till exempel ta sig uttryck i svårigheter att fokusera på det väsentliga, tankar som vandrar iväg, impulsivitet, inre rastlöshet eller svårigheter att planera och fullfölja uppdrag. I vardagen kan detta också ta sig uttryck i otålighet, distraherbarhet eller svårigheter att hantera sin tid.

Å andra sidan är dessa uppmärksamhetsskillnader ofta förknippade med styrkor, såsom kreativitet, uppfinningsrikedom, mod, snabb reaktionsförmåga samt förmågan att fördjupa sig i intressanta ämnen med exceptionell intensitet. Många har också förmågan att arbeta effektivt under press och behålla sin funktionsförmåga i krävande situationer.

Autismspektrumet är en medfödd egenskap relaterad till den neurologiska utvecklingen som påverkar sättet att uppleva omvärlden, interagera och kommunicera. Vuxna med autismspektrumtillstånd är ofta duktiga på att koncentrera sig, lägga märke till detaljer, följa regler och lösa komplexa problem. Styrkor är ofta också en god arbetsmoral och engagemang för överenskomna arbetssätt.

Samtidigt kan autismspektrumet medföra individuella utmaningar när det gäller handledning, flexibilitet, social interaktion och sensorisk känslighet. Avvikande reaktioner på ljud, ljus, beröring eller andra stimuli kan öka belastningen. Dessutom är tolkningen av oskrivna sociala regler inte alltid självklar, vilket kan leda till missförstånd.

TÄNK PÅ DETTA!



Stöd och miljöns betydelse

- Behovet av stöd för vuxna med neuropsykiatriska drag är alltid individuellt.
- Tydlig kommunikation, förutsägbarhet, en lugn miljö och flexibla arbetssätt underlättar vardagen. Tydlighet gynnar ofta hela gemenskapen, inte bara personer med neuropsykiatriska drag.
- Att identifiera och utnyttja styrkor är avgörande för välbefinnande, delaktighet och framgång.
- Det är viktigt att följa upp belastningen och ta den på allvar för att förebygga utmattning.

GÖR SÅ HÄR!



Att stödja vuxna med neuropsykiatriska drag i gemenskapen

- Kommunicera tydligt.
- Skriftlig information stöder den muntliga kommunikationen.
- Verksamheten ska vara konsekvent.
- Undvik antaganden och otydliga instruktioner.
- Tydliga tidsplaner, roller och förväntningar.
- Informera om förändringar i god tid.
- Rutiner stärker känslan av trygghet.
- Var uppmärksam på belastningen och känn igen tecken på stress och överbelastning.
- Inför pauser och flexibilitet efter behov.
- Minska sensorisk och social belastning samt störningar (t.ex. buller, störningar).

Erbjud individuellt stöd

- Neuropsykiatriska drag och behovet av stöd varierar.
- Lyssna på personens egen upplevelse och önskemål.
- Det finns ingen lösning som passar alla.

Identifiera styrkor och intressen

- Utnyttja noggrannhet, kreativitet, problemlösningsförmåga och engagemang.
- Ta vara på kunskap och kompetens inom personens intresseområden.
- Ge utrymme för olika sätt att agera och tänka.

Underlätta social interaktion

- Synliggör de oskrivna reglerna.
- Tillåt olika sätt att interagera.
- I konfliktsituationer, ta upp förväntningarna på ett lugnt och konkret sätt.

Skapa en trygg och accepterande atmosfär

- Neurospektrumet ses som en del av den mänskliga mångfalden.
- Undvik att stämpla eller förminska.
- Möjligheten att vara sig själv utan att ständigt behöva anpassa sig.

Tydlighet, flexibilitet och förutsägbarhet främjar hela gemenskapens välbefinnande och en verksamhetskultur som tar hänsyn till neurospektrumet ökar jämlikheten.

GÖR SÅ HÄR!



Tips till dig själv

- Identifiera dina styrkor, t.ex. kreativitet, noggrannhet, engagemang, ärlighet och problemlösningsförmåga.
- Självinsikt gör det lättare att hitta lämpliga lösningar. Hur påverkar dina egna egenskaper din vardag, din ork, dina sociala kontakter och din förmåga att arbeta eller studera?
- Var uppmärksam på faktorer som försämrar ditt välbefinnande, såsom stress, sömnbrist, buller eller livsförändringar.
- Hitta stödåtgärder som passar just dig.
- Underlätta hanteringen av vardagen med konkreta hjälpmedel, såsom kalender, uppdragslistor eller appar.
- Använd påminnelser, alarm och skriftliga instruktioner.
- Prata om saker som känns betungande eller svåra.
- Att be om hjälp är en färdighet, inte en svaghet.
- Acceptera att saker är ofärdiga och ofullkomliga.
- Ta hand om ditt eget välbefinnande: tillräcklig sömn, återhämtning, regelbundna rutiner och saker du tycker om hjälper dig att orka.

KOM IHÅG DETTA!



- Neuropsykiatriska drag är vanliga.
- Tydlighet och förutsägbarhet gynnar alla.
- Det är viktigt att identifiera och utnyttja sina styrkor.
- Uppföljning av belastning och tidiga insatser vid behov.

ANVÄNDBARA LÄNKAR



ADHD-förbundet:
https://adhd-liitto.fi/pa-svenska/

NäeNepsy, Information om neurominoriteter:
https://naenepsy.fi/sv/

12 Kriskommunikation

Krissituationer kan utgöra ett hot mot brandkårens dagliga verksamhet och i värsta fall kan en kris till och med leda till att verksamheten avbryts. Brandkårens ledning måste utan undantag reagera på en kris.

Kristyper kan delas in i fyra kategorier: anseendekriser, störningar, situationer som hotar liv eller hälsa samt allmänna undantagstillstånd. I brandkåren kan en situation som kräver kriskommunikation uppstå till exempel på grund av en olycka, ett misstag eller ett rykte. Även saker som kan verka obetydliga kan leda till en situation som kräver kriskommunikation inom brandkåren, till exempel vårdslös körning med manskapsbilen eller en bild som delas på sociala medier där brandkårister syns utan lämplig skyddsutrustning.

I kris- och störningssituationer måste kommunikationen ske snabbt, öppet och tydligt. Detta förhindrar spridningen av felaktig information och stärker trovärdigheten och tillförlitligheten. Snabb och välskött kriskommunikation säkerställer också att brandkårens verksamhet kan fortsätta så normalt som möjligt och förhindrar eventuella skador på anseendet.



GÖR SÅ HÄR!



Om en krissituation uppstår inom brandkåren

- Informera först egen personal och informera räddningsverket om situationen, vid behov även till räddningsförbundet.
- Bestäm inom brandkåren vem som ska sköta kriskommunikationen utåt och uppmana medlemmarna att inte kommentera eller spekulera om händelsen med personer utanför brandkåren.
- Förklara att saken tas på allvar och att det är under arbete.
- Uttryck beklagan och be om ursäkt om det finns anledning till det.
- Var ärlig, öppen och empatisk.
- Ta ansvar, ge beröm och tacka.
- Tänk också på den externa kommunikationen om händelsen. Använd sociala medier och pressmeddelanden för att informera om händelsen.
- Berätta vem man kan vända sig till för mer information eller när mer information kommer att lämnas.

För att kriskommunikationen ska fungera måste brandkåren ha utsedda ansvariga på förhand, en välfungerande intern kommunikation samt uppdaterade webbplatser och kanaler i sociala medier. Vid en utdragen kris är det lönar det sig att överväga brandkårens resurser, brandkåristernas resurser och möjligheten att skaffa extern hjälp.

En kriskommunikationsplan hjälper brandkåren att reagera snabbt och kontrollerat i en krissituation. Med hjälp av kriskommunikationsplanen kan brandkåren förutse eventuella kriser och vara förberedd på dem.

En bra kriskommunikationsplan minimerar skadorna. Det handlar om att kartlägga olika möjliga krissituationer och om att i förväg utarbeta riktlinjer som är lätta att tillämpa.

GÖR SÅ HÄR!



Att utarbeta en kriskommunikationsplan

- Fundera över hurdana krissituationer brandkåren kan ställas inför. Vilka av dem är troliga och vilka är osannolika?
- Fundera på vilka kriser som skulle kunna upptäckas innan de bryter ut. Hur skulle tidiga tecken på en kris kunna identifieras och förebyggas?

- Fundera på vilka negativa konsekvenser olika krissituationer kan få för brandkårens verksamhet och anseende. Vilka negativa konsekvenser kan kriserna medföra för utomstående?
- Fundera på vem eller vilka personer och aktörer som måste informeras om olika krissituationer (internt och externt)? Vem berörs av krisen, vem måste få information om den och vilka kan hjälpa till i krisen eller påverka den?
- Den eller de ansvariga för kriskommunikationen ska utses i förväg, det vill säga vem som ska kommunicera internt och externt i krissituationer.
- Fastställ informationskanalerna för intern och extern kommunikation, t.ex. gemensamt informationstillfälle för brandkåren, diskussionsgrupper, sociala medier, webbplatser och pressmeddelanden.
- Lista och uppdatera regelbundet kontaktuppgifterna för personer och aktörer utanför brandkåren, t.ex. myndigheter, samarbetspartners och media. Den relevanta aktören eller personen varierar beroende på krisen. Föräldrar till ungdomar är en viktig kontaktgrupp inom ungdomsverksamheten, och det är viktigt att hålla deras kontaktuppgifter uppdaterade även med tanke på kriskommunikation.
- Gör en plan för när och hur kriskommunikationen ska övas i olika situationer i förväg.

KOM IHÅG DETTA!



- Kommunicera snabbt, öppet och ärligt.
- Intern kommunikation kommer alltid först, det vill säga att informera medlemmarna om vad som har hänt samt gemensamma riktlinjer för hur man ska agera.
- Ansvar och kommunikationskanaler måste fastställas i förväg.
- En kriskommunikationsplan är till hjälp i krissituationer.
- Ärlighet och ansvarskänsla står i centrum.

ANVÄNDBARA LÄNKAR



SPEK:s Webbinarium om kriskommunikation i brandkåren (FI):
https://vimeo.com/showcase/7724342?video=477127198

Räddningsinstitutets, Räddningsbranschens guide till sociala medier (FI):
https://www.palokuntaan.fi/resources/public//Tiedostot/Viestint%C3%A4/D4_2022.pdf

Källor

Aalto, P., Bräysy, V., Hjelt, S., Kujala, I., Koivunen, P., Luukko, J., Mallius, A. & Paavilainen, M. (2021). Palokuntayhdistys toimii.
https://sspl.fi/wp-content/uploads/2022/11/Palokuntayhdistys_toimii_sivuttain_2022.pdf

Aalto-yliopiston ylioppilaskunta. Häirintä ja epäasiallinen kohtelu.
https://yhdistysopas.ayy.fi/hairinta-ja-epaasiallinen-kohtelu/

Aalto-yliopiston ylioppilaskunta (2023). Häirintätilanteisiin puuttuminen ja ennaltaehkäisy – Yhdistysopas.
https://www.ayy.fi/sites/default/files/2023-05/harassment_guide_associations_FI.pdf

Akavan erityisalat. Työpaikkakiusaaminen, häirintä.
https://www.akavanerityisalat.fi/tyoelama/usein-kysyttya-tyosta/tyopaikkakiusaaminen-hairinta-2/

Autismiliitto (2020). Autismikirjo ja työ.
https://autismiliitto.fi/wp-content/uploads/2025/12/Autismikirjo-ja-tyo-2025_10.12.2025-SMALL.pdf

Autismiliitto. Mikä ihmeen autismikirjo.
https://autismiliitto.fi/wp-content/uploads/2021/11/Mika-ihmeen-autismikirjo_esite-2021_saavutettava.pdf.

Autismi & Uni. Hyviä käytäntöjä korkeakoulujen opettajille ja tuutoreille.
https://autismiliitto.fi/wp-content/uploads/2022/01/AutismUni_Finnish_Best_Practice_Guide_02.pdf

Eerola, H. (2024). Elämäntilanteeseen liittyvät reaktiiviset häiriöt, sopeutumishäiriöt. Terveyskirjasto. Kustannus Oy Duodecim.
https://www.terveyskirjasto.fi/dlk00367/elamantilanteeseen-liittyvat-reaktiiviset-hairiot-sopeutumishairiot?q=eerola%20H

Finlands Avtalsbrandkårers Förbund rf (SSPL) (2024). Muistio palokuntasopimusten hyvistä käytänteistä.
https://sspl.fi/sopimukset/

Finlands Brandbefälsförbund. Kriisissä olevan kohtaaminen. (Webbinarium). Tillgänglig på:
https://sppl.fi/kalenteri/kriisissa-olevan-kohtaaminen/

Finlands Röda Kors. Ohjeita vapaaehtoistyössä jaksamiseen.
https://rednet.punainenristi.fi/sites/default/files/Ohjeita%20vapaaehtoisty%C3%B6ss%C3%A4%20jaksamiseen.pdf

Finlands Svenska Scouter rf. Häirinnän tunnistaminen ja siihen puuttuminen.
https://www.partio.fi/lippukunnille/lippukunnan-johtaminen/toiminnan-turvallisuus/hairinnan-tunnistaminen-ja-siihen-puuttuminen/

Försvarsmakten (2022). Johtajan käsikirja.
https://puolustusvoimat.fi/documents/1948673/105354831/PEVIESTOS_JOHT_KK_2022.pdf

Hallenberg, H. & Lehtonen, K. (2025). Uskottavuus trauman varjossa Seksuaalirikoksen uhrin traumaattisen kokemuksen vaikutus muistiin sekä kerronnan piirteisiin ja uskottavuuteen. https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/879973/ON_Hallenberg_Lehtonen.pdf

Institutet för hälsa och välfärd (THL). Mielenterveyden edistäminen. https://thl.fi/tutkimus/hankkeet/kansallinen-mielenterveysstrategia-ja-itsemurhien-ehkaisyohjelma/mielenterveyden-edistaminen1

Kommunförbundet (2020). Opas kunnan viestintään kriisi- ja erityistilanteissa. https://www.kuntaliitto.fi/sites/default/files/media/file/Kriisiviestintaopas.pdf

Majala, J. & Hjulberg, M. (2021). Harrastusten merkitys nuorten yhteisöllisyydelle. Lumen – Lapin ammattikorkeakoulun verkkolehti (1).

Mieli rf. Mielenterveyden häiriöt. https://mieli.fi/mielenterveys-koetuksella/mielenterveyden-hairiot/

Mieli rf. Stressin hallinta. https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/mielenterveys-tyopaikalla/stressin-hallinta/

Mieli rf. Vahvista mielenterveyttäsi. https://mieli.fi/vahvista-mielenterveyttasi/

Mäkelä, A. (2022). Häirintää ei tarvitse sietää – näin puutut asiattomaan käytökseen työpaikalla. Duunitori. https://duunitori.fi/tyoelama/hairinta-tyopaikalla

Nylands Räddningsförbund. Materiaalipankki palokunnille. https://upl.fi/palokuntatoiminta/materiaalipankki-palokunnille/

Porthén, A., Salmela, M. & Puolitaival, S. Opas vapaaehtoisten hyvinvointiin. https://kansalaisareena.fi/opas-vapaaehtoisten-hyvinvointiin/vinkit-jaksamiseen-vapaaehtoistoiminnassa/

Psykologisen ensiavun periaatteet katastrofien yhteydessä (2020). Käypä hoito -suositus. Suomalaisen Lääkäriseuran Duodecimin ja Suomen Kardiologisen Seuran asettama työryhmä. Helsinki: Finska Läkarföreningen Duodecim. https://www.kaypahoito.fi/nix01371

Psykporten. F43.1 Traumaperäinen stressihäiriö. https://www.mielenterveystalo.fi/fi/f431-traumaperainen-stressihairio

Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland, Brandkårstjänster. https://www.palokuntaan.fi/

Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland. Palokuntalaispäivät 2020 verkossa – Kriisiviestintä palokunnassa. (Webbinarium). Tillgänglig på: https://vimeo.com/477127198

Yhdistysavain. Toimintaohje epäasialliseen käytökseen. https://bin.yhdistysavain.fi/1566789/Ow4qrVW8ES6ZRjhUj2hy0bUECk/Toimintaohje%20ep%C3%A4asialliseen%20k%C3%A4yt%C3%B6kseen.pdf

Checklista för en välfungerande och trygg brandkår

- [ ] Brandkårens grundläggande uppdrag och verksamhetsmål har fastställts.
- [ ] Föreningens stadgar och avdelningarnas verksamhetsdirektiv är uppdaterade.
- [ ] Det råder en trygg och respektfull atmosfär inom brandkåren, så att man kan diskutera frågor öppet och konstruktivt.
- [ ] Brandkårens uppdrag är tydligt och rättvist fördelade.
- [ ] Nya medlemmar introduceras och integreras i gemenskapen.
- [ ] Brandkåren ser till att medlemmarna får tillräcklig utbildning.
- [ ] Brandkåren har en plan för kriskommunikation.
- [ ] Straffregisterutdrag för frivilliga som arbetar med barn har kontrollerats och registrerats i HAKA.
- [ ] Brandkåren har utsedda trygghetsansvariga och fungerande rapporteringskanaler.
- [ ] Respons på brandkårens verksamhet samlas in regelbundet, till exempel med hjälp av Liekki-verktyget.



Bilagor

Anvisningar för ifyllning av händelseprotokoll och mall för händelseprotokoll

ANVISNINGAR FÖR IFYLLNING AV HÄNDELSEPROTOKOLL (fylls i av trygghetsansvarig/trakasseriombudet)

Allmänna principer (läs alltid först)

- ★ Händelseprotokollet är ett rättssäkerhetsdokument, inte en rapport eller en debattartikel.
- ★ Anteckna endast nödvändig information, inte mer.
- ★ Skriv ner fakta sakligt, neutralt och lugnt.
- ★ Skriv inte ner antaganden, känslor eller tolkningar.
- ★ Kom ihåg: mindre är ofta mer. Målet är att visa att ärendet har tagits emot, behandlats och vidarebefordrats enligt anvisningarna.

Dessa anvisningar för ifyllande:

- ★ skyddar anmälaren
- ★ skyddar den misstänkte
- ★ skyddar trakasseriombudet
- ★ skyddar styrelsen

HUR VARJE PUNKT SKA FYLLAS I

1. Allmän information:

- ★ Fyll i fakta: brandkår, datum, ansvariga personer.
- ★ Använd ärendenummer eller referensnummer om sådant finns.
- ★ Använd inte smeknamn eller inofficiella benämningar.

2. En kort beskrivning av ärendet, ange:

- ★ Typ av ärende (t.ex. trakasserier, olämpligt beteende)
- ★ Om ärendet gäller en minderårig.
- ★ Beskriv ärendet på en övergripande nivå: ”Anmälan gällde olämpligt språkbruk under övningen.”
  Notera inte detaljerade händelser, direkta citat eller känslomässiga nyanser (”ångestfyllt”, ”rasande”)

3. Mottagande av anmälan

- ★ Notera hur brandkåren fick kännedom om ärendet.
- ★ Notera datum och mottagare.
- ★ Om anmälaren vill vara anonym, notera detta på ett neutralt sätt. Exempel: ”Anmälan mottogs via trakasseriombudet.”

4. Inledande bedömning

- ★ Bedöm endast de aspekter som är väsentliga för processen: minderårig, allvarlighetsgrad, jäv. Bedöm inte skuld eller motiv. Exempel: ”Ärendet bedömdes så att det krävde vidare handläggning.”

5. Hörda parter

Notera endast:

- ★ vem som hördes
- ★ när

Notera inte: vad var och en sa ord för ord, motsägelser eller känslomässiga beskrivningar.

6. Vidtagna åtgärder

Markera eller anteckna:

- ★ vad som konkret gjordes
- ★ när

Exempel: ”Saken diskuterades separat med parterna.”

Skriv inte: innehållet i samtalen, egna bedömningar av hur ”lyckade” samtalen var

7. Styrelsens roll

- ★ Notera endast att styrelsens har tilldelats information om ärendet eller att de har fattat ett beslut. Notera inte detaljer, namn eller diskussioner. Exempel: ”Styrelsens uppdrag har inkluderat information om ärendet och utsåg en ansvarig person för vidare åtgärder.”

8. Ärendets status

- ★ Ange tydligt: pågående, under uppföljning, avslutad
- ★ Om ärendet är under uppföljning:
  - anteckna vem som ansvarar
  - anteckna när uppföljningen ska utvärderas på nytt

9. Sammanfattning och bedömning

Skriv en kort, neutral sammanfattning:

- ★ vad som gjordes för uppdraget
- ★ vart ärendet överfördes
- ★ varför ärendet i detta skede anses vara avslutat

Skriv inte: moraliska bedömningar, tolkningar, skuldfrågor, antaganden om framtiden

10. Arkivering och dataskydd

- ★ Fyll alltid i.
- ★ Anteckningen förvaras på en avgränsad plats.
- ★ Anteckningen får inte skickas via e-post eller bifogas till protokoll. Detta bidrar till att uppfylla dataskyddsskyldigheter och rättssäkerhet.

Obs! Följande ska ALDRIG antecknas i händelseprotokollet: Känslor, åsikter eller spekulationer av typen ”Det verkade för mig som om...”, direkta citat, rykten eller information från tredje hand, diagnoser eller antaganden samt ofullständiga tankar.

Tumregel för trakasseriombudet: Om du funderar på om något bör antecknas, så utelämna det, såvida det inte är nödvändigt för processen och rättssäkerheten.

Mall för händelseprotokoll

HÄNDELSEPROTOKOLL (Konfidentiell – inte ett offentligt dokument)

1. Allmän information

Brandkår:

Ärendenummer / referens:

Upprättare av rapporten:

Upprättad den:

Kontaktperson(er) för trakasserier:

2. Kortfattad beskrivning av ärendet (på en övergripande nivå)

Vad handlar det om? ☐ Trakasserier ☐ Mobbning ☐ Diskriminering

☐ Olämpligt beteende ☐ Annat, ange vad:

Berör ärendet en minderårig? ☐ Ja ☐ Nej

Kort beskrivning (inga detaljer):
(Beskriv ärendet neutralt och på en övergripande nivå. Inga känslor, inga tolkningar.)

3. Mottagande av anmälan

Hur fick brandkåren kännedom om ärendet? ☐ Direkt kontakt med trakasseriombudet

☐ Via handledare/utbildare ☐ Via vårdnadshavare

☐ På annat sätt:

Mottagningsdatum:

Vem tog emot anmälan:

4. Inledande bedömning

Rör det sig om ett allvarligt misstänkt fall? ☐ Ja ☐ Nej

Behövs omedelbara skyddsåtgärder? ☐ Ja

→ vilka:

☐ Nej

Jäv bedömt: ☐ Ja ☐ Nej
(Vid jäv har ärendet överlämnats till en annan ansvarig person.)

5. Hörda parter

☐ Anmälaren ☐ Person(er) som är kopplad(e) till evenemanget ☐ Vårdnadshavare

☐ Övriga, vilka:

Tidpunkt(er) för ett hörande:
(Ange endast vilka som hördes och när – inga detaljerade redogörelser här.)

6. Vidtagna åtgärder

☐ Samtal med berörda parter ☐ Vägledning/anmärkning ☐ Tillfälliga åtgärder

☐ Ärendet har tagits upp med styrelsen ☐ Kontakt har tagits med vårdnadshavarna

☐ En barnskyddsanmälan har gjorts ☐ Brottsanmälan har gjorts

☐ Övriga åtgärder:

Datum:

7. Styrelsens roll (om relevant)

☐ Styrelsen har informerats om ärendet ☐ Styrelsen har fattat beslut

☐ Styrelsen har utsett ansvariga för uppföljning

Tidpunkt för styrelsens behandling:

(Obs: Detaljer på styrelsens protokollnivå ska inte antecknas i detta händelseprotokoll.)

8. Ärendets status

☐ Ärendet pågår ☐ Ärendet följs upp ☐ Ärendet har avslutats

Om ärendet följs upp:

- Ansvarig för uppföljningen:
- Tidpunkt för uppföljning:

9. Sammanfattning och bedömning (Neutral bedömning)

10. Arkivering och dataskydd

★ Detta protokoll förvaras konfidentiellt

★ Endast utsedda ansvariga personer har tillgång till protokollet

★ Notatet bifogas inte till protokollen

★ Notatet förvaras enligt brandkårens anvisningar

Underskrift (upprättad av):

Datum:

Låt oss tillsammans göra en brandkår där alla trivs!

Hos oss kan alla vara sig själva.

Vi lyssnar på varandra och fäster uppmärksamhet vid våra ordval.

Vi uppmuntrar varandra.

Vi försöker vara öppna för olika synvinklar.

Vi respekterar varandra och varandras personliga gränser – nej betyder nej!

Vi godkänner inte mobbning, trakasserier eller diskriminering!

Vi försöker undvika förutfattade meningar gällande kön, utseende eller bakgrund.

Vi griper in i situationen ifall vi stöter på mobbning, trakasserier eller diskriminering.



Vi tar ansvar för våra handlingar och ber om ursäkt ifall vi har handlat fel.

Brandkåristernas underskrifter här

Stolt brandkårist:

#TryggBrandkår | palokuntaan.fi/se/tryggt-i-brandkaren

Brandkåren

Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland SPEK

Palokuntaan

PSR BRANDSKYDDSFONDEN

SPEK VÄGLEDER

Guiden En brandkår för alla – en trygg och välmående brandkårsgemenskap

Den här guiden har tagits fram för att stödja brandkårernas och deras medlemmars verksamhet. Guiden ger information om hur man skapar och upprätthåller en välfungerande och för alla trygg brandkårsgemenskap. Guiden tar upp olika ämnen och situationer som kan uppstå i brandkårens verksamhet och stöder både förebyggande åtgärder och ingripanden i utmanande situationer.

Guiden behandlar förutsättningarna för en välmående brandkårsgemenskap, verksamhet som är öppen och trygg för alla, arbetssäkerhet, olämpligt beteende inom brandkårsverksamheten, brandkåristernas hälsa och välbefinnande samt kriser och kommunikation kring dessa.

Guiden riktar sig till alla brandkårister, brandkårernas ledning samt andra aktörer som vill utveckla välbefinnandet och tryggheten inom brandkårsgemenskapen. Innehållet är uppbyggt så att det stöder både individens och gemenskapens perspektiv och erbjuder information, tips och checklistor som stöd i vardagen.

Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland SPEK
Brandkåren
PSR BRANDSKYDDSFONDEN

Räddningsbranschens Centralorganisation i Finland SPEK
Banmästargatan 11, 00520 Helsingfors
tfn 09 476 112, spekinfo@spek.fi
www.spek.fi | www.palokuntaan.fi