

PRINCIPPER

for et bæredygtigt arbejdsmiljø i AnmeldDet, Red Barnet

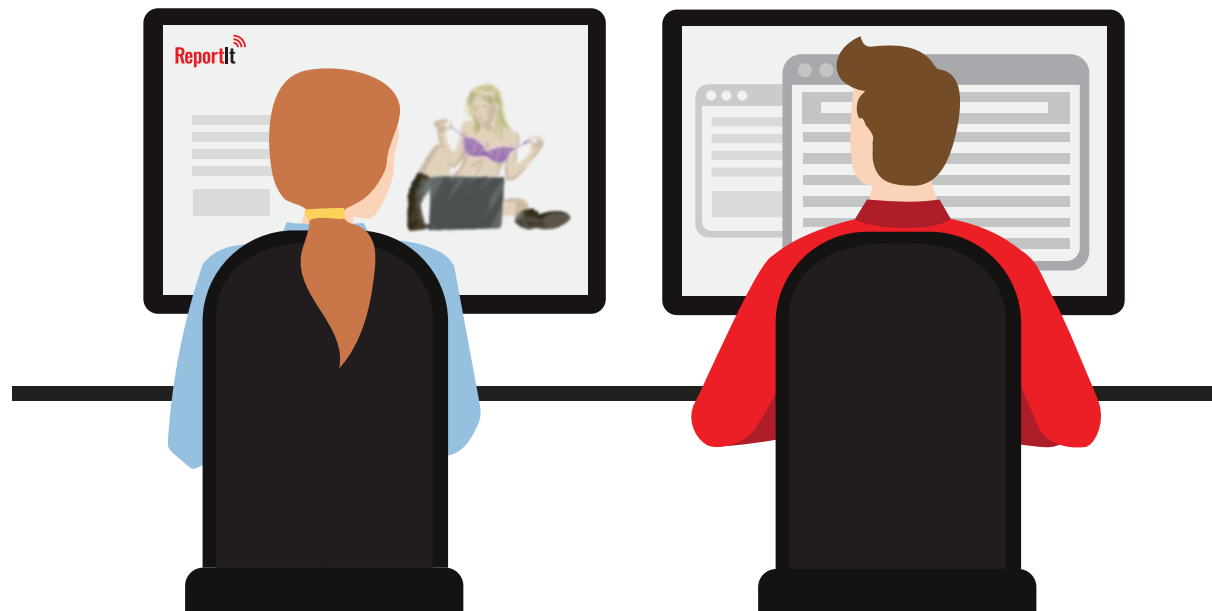


Red Barnet

AnmeldDet 

INDHOLD

Principper for et bæredygtigt arbejdsmiljø i AnmeldDet, Red Barnet	7
Principper for et bæredygtigt arbejdsmiljø i AnmeldDet, Red Barnet	7
Analysearbejdet stiller høje følelsesmæssige krav til medarbejderne	7
Vores ståsted	8
Principper for vores tilgang til arbejdsmiljø	10
Principper for håndtering af risikofaktorer	12
Principper for organisationens ansvar	14
Principper for lederens ansvar	19
Principper for gruppens ansvar	26
Principper for den individuelle medarbejders ansvar	32



Om *AnmeldDet* og analysearbejdet

Red Barnet åbnede i 2001 hotlinen *AnmeldDet*, hvor borgere anonymt kan anmelde seksuelt overgrebsmateriale med børn og unge, som de har set på internettet. Medarbejderne på hotlinen analyserer anmeldelserne og sørger for at viderekalisere materialet til det danske politi, hotlines i andre lande eller Interpol for at sikre, at det ulovlige materiale bliver fjernet, og for at overgrebsmaterialet kan efterforskes. Hotlinen er en del af et større netværk, hvor hotlines fra hele verden samarbejder tæt med nationale myndigheder, Europol og Interpol om at fjerne seksuelt overgrebsmateriale med børn på internettet. Analysemedarbejderne udfører en psykisk belastende arbejdsopgave ved at håndtere og analysere alle de anmeldelser, hotlinen modtager, og som typisk udgør billeder eller videoer af, hvad anmelderne tænker er ulovligt overgrebsmateriale. Når analysemedarbejderen åbner en anmeldelse, er det ikke til at vide på forhånd, hvilket materiale anmeldelsen linker til. Selvom det ikke er alle anmeldelserne, der kan vurderes til at være seksuelt overgrebsmateriale efter dansk lovgivning, kan de stadig indeholde voldsomt materiale, der viser børn blive udnyttet. Hotlinen modtager også mange anmeldelser, der viser voksne i seksuelt eksplicitte situationer samt feticher med dyr, blod og lignende, og som kan være voldsomt at blive eksponeret for. Analysemedarbejderne på *AnmeldDet* udfører altså en psykisk belastende arbejdsopgave ved at håndtere disse anmeldelser.

Forord

At være vidne til andre menneskers afstumpethed, uvidenhed og ondskab. Sådan kan man med få ord beskrive dét at skulle analysere billeder og videoer af seksuelle overgreb på børn og billeder af børn, der er blevet tvunget eller lokket af voksne til at posere på seksuelle måder.

Som analysemedarbejder på en hotline som **AnmeldDet** tager man en mental rejse ned i mørke kældre, hvor mennesker med mangel på empati og mentaliseringsevne udlever deres lyster på bekostning af børn, hvis ansigter og kroppe reflekteres på skærmen. Man bliver ramt af det, og man bliver desillusioneret på menneskehedens vegne.

Men hvad så, når det alligevel er nødvendigt at blive konfronteret med, fordi det er en del af ens arbejde?

At analysere overgrebsmateriale med børn er en nødvendig og vigtig arbejdsopgave, som vi ikke kan undvære i kampen mod seksuel udnyttelse af børn. Verden rundt sidder ansatte hos politi og civile hotlines som **AnmeldDet** og analyserer og vurderer den slags materiale for at kunne håndhæve børnebeskyttelse.

Men vi må anerkende, at der er tale om en belastende arbejdsopgave, som kræver grundig oplæring, supervision, tydelige rammer og gode arbejdsforhold for de medarbejdere, der skal udføre opgaven. Det er vi nødt til at sikre – både for medarbejdernes skyld og for de børn, vi skal hjælpes skyld.

Derfor er jeg som leder meget stolt over det store fokus på arbejdsmiljø, der gennemsyrrer **AnmeldDet** hotlinen i Red Barnet. Et fokus der gør, at vi kan rekruttere og fastholde dygtige analysemedarbejdere, som - udover at løse de opgaver der hører til driften af hotlinen – nu også underviser fagfæller fra resten af verden i, hvordan man kan opbygge et bæredygtigt arbejdsmiljø for hotlines som **AnmeldDet**.

Pernille Spitz

Chef for Beskyttelse mod overgreb i Red Barnet

Principper for et bæredygtigt arbejdsmiljø i AnmeldDet, Red Barnet

I Red Barnet forholder vi os til, hvordan vi indretter og sikrer et bæredygtigt arbejdsmiljø for analysemedarbejderne i **AnmeldDet**. Med denne håndbog sætter vi en retning for, hvordan et bæredygtigt arbejdsmiljø ser ud i vores hotline, og hvordan vi fortsat kan udvikle os i en bæredygtig retning.

Analysearbejdet stiller høje følelsesmæssige krav til medarbejderne

Når man bliver vidne til voldsomme og potentielt traumeudløsende hændelser, er der forskellige omstændigheder ved hændelsen, som har en betydning for, hvordan hændelsen påvirker dem, der har oplevet den. Det har stor betydning, hvor tæt man har været på hændelsen. Man skelner mellem *primær traumatisering*, hvor man er blevet direkte eksponeret for en voldsom hændelse, ved selv at have set det skete, og *sekundær traumatisering*, hvor man er blevet indirekte eksponeret, for eksempel ved at skulle arbejde professionelt med konsekvenserne efter voldsomme hændelser (Rikke Høgsted, 2021).

Ifølge Rikke Høgsted (2021) har forskning fundet en sammenhæng mellem, at jo mere voldsom en hændelse er, jo større påvirkning har hændelsen på dem, der har oplevet det. Hvis der ikke er et beredskab på plads, som i tilstrækkelig grad beskytter medarbejdere, som er i en funktion, hvor de akut eller regelmæssigt bliver eksponeret for potentielt traumeudløsende hændelser, kan de blive overbelastet og komme i psykologisk ubalance. Og hvis den negative udvikling ikke bliver opdaget og håndteret, kan medarbejderen udvikle psykiske belastningstilstande, som for eksempel udbrændthed, stress og lettere former for depression eller angst. Det kan i yderste konsekvens medvirke til, at medarbejderen bliver traumatiseret og/eller udvikler psykiske lidelser som PTSD.

Via analysearbejde i hotlinen bliver medarbejdere jævnligt og direkte eksponeret for voldsomme hændelser gennem billed- og videomateriale, der viser seksuelle overgreb mod børn, og andre former for voldsomt materiale, som viser vold, udnyttelse af mennesker og dyr, feticher og eksplicitte seksuelle billeder. Det er materiale, som gør indtryk, og som er psykisk belastende at blive eksponeret for. Et bæredygtigt arbejdsmiljø i hotlinen handler således i høj grad om at forebygge traumatisering og sikre tilstedeværelsen af beskyttende faktorer i arbejdet, så medarbejderne kan trives i at håndtere de høje følelsesmæssige krav, som særligt analysearbejdet stiller til medarbejderne.

Vores ståsted

Vi har valgt at tage afsæt i *belastningspsykologi* og *psykotraumatologi* som overordnet teoretisk og forskningsmæssig ramme, særligt som præsenteret ved Dansk Institut for Belastningspsykologi og psykolog Rikke Høgsted, der blandt andet har skrevet "Grundbog i belastningspsykologi" (2021). Belastningspsykologi handler om situationer, der belaster mennesker og de reaktioner, mennesker kan opleve som følge af at have været udsat for en belastning. Psykotraumatologi handler om forebyggelse, behandling og forskning i situationer, der traumatiserer mennesker og de menneskelige reaktioner, der knytter sig til at have oplevet en traumatisk hændelse.

Fra dette ståsted er vi blevet inspireret til at have en helhedsorienteret tilgang til arbejdsmiljø, hvor ansvaret ikke alene placeres hos arbejdspladsen, lederen eller den individuelle medarbejder, men hvor alle ansatte på tværs af funktioner spiller en rolle i forhold til at tage et fælles ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø. Rikke Høgsted beskriver sådan en tilgang ud fra fire forskellige niveauer i en organisation: *Organisationen, Ledelsen, Gruppen af medarbejdere og den Individuelle medarbejder*, og hvor ansatte på hver af de fire niveauer

skal samarbejde om at tage ansvar for det fælles arbejdsmiljø. Alt efter, hvilket niveau man arbejder på, er det forskelligt, hvilke rammer for sit eget og andres arbejde, man har indflydelse på, og derfor er det også forskelligt, hvordan man konkret kan løfte et ansvar for arbejdsmiljøet i den rolle, man har.

En sådan tilgang kræver, at alle medarbejdere får en grundlæggende viden om traumatisering, både i forhold til forebyggelse og håndtering. Det er i høj grad et organisatorisk og ledelsesmæssigt ansvar at sikre, at medarbejdere, der skal varetage psykisk belastende arbejdsopgaver, får viden om, hvad der udgør mentale belastninger, hvordan man kan reagere, når man bliver påvirket, og hvad man kan gøre, for at håndtere det i den organisation, man arbejder i. På denne måde sikrer man et fælles udgangspunkt for, hvornår og hvordan man skal tage ansvar, både i et forebyggende perspektiv og hvis en krise skal håndteres.

Principper for vores tilgang til arbejdsmiljø

Med afsæt i viden om og erfaringer fra praksis, har vi udarbejdet en række principper for, hvordan vi sikrer et arbejdsmiljø i og omkring vores hotline, som forebygger psykisk overbelastning og traumatisering, og fremmer trivsel og tryghed blandt medarbejderne.

Princippet om et bæredygtigt arbejdsmiljø

Vi vil gerne sikre, at vi har et arbejdsmiljø, der muliggør, at medarbejdere kan fungere i rollen som analysemedarbejder så længe, som man selv vil. At det ikke er et arbejde, der blot tærer på medarbejdernes ressourcer indtil man en dag ikke kan holde til det mere. Ifølge Rikke Høgsted (2021) handler et bæredygtigt arbejdsmiljø om at opnå en god balance mellem at udnytte medarbejderes ressourcer til at løse mentalt belastende arbejdsopgaver og tilsvarende beskytte medarbejderes ressourcer, så de kan restituere og opbygge modstandskraft over for de belastninger, de skal kunne håndtere. Ressourcer skal forstås bredt, for eksempel i forhold til økonomi, tid, faglige og menneskelige kompetencer og mental kapacitet, som særligt analysearbejdet kræver af medarbejderne og organisationen. Der skal være en balance mellem, hvor ressourcekrævende og mentalt belastende en arbejdsopgave er at udføre, og hvilke forebyggende og beskyttende faktorer, som tilsvarende er til stede. Ud fra denne tankegang, kan vi i praksis analysere vores arbejdsopgaver med henblik på at vurdere, hvordan de kan løses på en arbejdsmiljømæssig forsvarlig måde. Og vi kan evaluere på, om de tiltag, vi har indført, har en positiv effekt på vores arbejdsmiljø.

Princippet om, at vores arbejdsmiljø er et fælles ansvar

Hvis vi skal opnå et bæredygtigt arbejdsmiljø, kræver det, at alle på tværs af de fire niveauer påtager sig et ansvar og bakker op om vores fælles principper. Det indebærer, at vi handler og træffer beslutninger om organisering og udførsel af arbejdsopgaver ud fra en bevidsthed om, hvordan det kan sætte den enkelte medarbejder i en mere eller mindre sårbar situation. Det gælder både i den daglige drift af hotlinen, i udviklingsarbejde og andre aktiviteter, og i planlægning og udførsel af nye projekter, som involverer medarbejdere fra hotlinen. Det er vigtigt, at beskyttende faktorer, som for eksempel supervision og debriefing-samtaler, ikke kun gælder som vilkår i perioder, hvor det er belejligt, og i andre perioder kan det vælges fra, så medarbejdere kan bruge tid på noget andet. Eller at et princip gælder i én kontekst, men ikke gælder i en anden kontekst, der er meget sammenlignelig i forhold til også at involvere psykologisk belastende arbejdsopgaver. Hvis det sker, kan det medføre stor utryghed blandt medarbejderne og fremme en oplevelse af at, man som medarbejder er meget sårbar, fordi de rammer, der skal sikre et bæredygtigt arbejdsmiljø, er mere skrøbelige og uforudsigelige.

Princippet om at kende risikoen

Rikke Høgsted præsenterer forskning og erfaringer fra praksis, der viser forskellige risikofaktorer, som har betydning for, hvordan voldsomme hændelser påvirker dem, der er vidne til hændelserne. Vi kan genkende mange af de risikofaktorer fra analysearbejdet i hotlinen, der handler om *varighed*, *gentagelser*, *årsag*, *ofre*, og *stærke sanseindtryk*. I analysearbejdet bliver medarbejdere *regelmæssigt* eksponeret for voldsomme hændelser, og det øger risikoen for, at belastningerne ubemærket hober sig op over tid og når et kritisk mætningspunkt, som udløser efterreaktioner hos medarbejderne. Medarbejderne er også vidne til mange

gentagelser i analysearbejdet, både i form af flere anmeldelser med identisk indhold, at de samme børn er med i forskelligt indhold, og at forskellige børn bliver udsat for de samme typer overgreb. Gentagelser øger risikoen for følelser af afmagt og hjælpeløshed hos analysemedarbejdere, særligt hvis man har viden om, at de involverede ofre stadig lider. Der er også en øget risiko for stærk påvirkning forbundet med hændelser, som er *menneskeskabte*, i stedet for *naturskabte*. Og et stort antal af *ofre* for en voldsom hændelse, samt hvis ofrene er børn, udgør også risikofaktorer.

Desuden hænger mængden af sanseindtryk fra en voldsom hændelse også sammen med risikoen for at blive påvirket i mindre eller større grad.

Principper for håndtering af risikofaktorer

Når vi ved, hvilke elementer i selve arbejdsopgaverne, som øger den psykiske belastning og risikoen for traumatisering, kan vi bedre udarbejde principper for vores praksis i hotlinen. Vores principper har til hensigt at dæmme op for risikofaktorer, og samtidig sikre arbejdsgange og tiltag, der forebygger og beskytter mod traumatisering.

Princippet om at mindske eksponering

I analysearbejdet gør vi brug af forskellige retningslinjer, strategier og tekniske værktøjer med henblik på at skærme den enkelte analysemedarbejder mod unødvendig eksponering. Vi har et sagsbehandlingssystem – SCARt – som kan indstilles til at huske tidligere klassificeringer af et billede/video, så analysemedarbejderne ikke behøver at analysere det samme materiale gentagende gange. Systemet kan også håndtere al analyse- og data-

registreringsarbejde, hvilket betyder, at man kun skal analysere indholdet i en anmeldelse én gang, i stedet for flere gange med forskellige formål. I praksis betyder princippet også, at vi kun ser på materialet så længe, som det er nødvendigt, for at kunne vurdere om det er overgrebsmateriale. Hvis vi kort inde i en video kan se, at et barn er involveret, ser vi ikke videoen til ende. Vi kan også slå et sløringsværktøj til og fra efter behov, så billed- og videomateriale bliver utydeligt, når vi ikke behøver at forholde os til det.

Princippet om at holde pause

Når vi er på vagt i hotlinen, har vi fri mulighed for at holde pauser, og vi prioriterer at holde pauser. Når vi holder pause, forlader vi vores hotline-rum, og går ud til kaffemaskinen eller udenfor i den friske luft, så det bliver et afbræk fra at sidde foran hotline-computerne.

Princippet om at mindske sanseindtryk

Når vi analyserer anmeldelser, gør vi, hvad vi kan, for at mindske sanseindtryk fra det voldsomme indhold. Vi har for eksempel ikke lyd på videoer, medmindre vi har mistanke om, at danske børn eller gerningspersoner er involveret, og vi derfor har brug for at kunne lytte til en video. Det er vores erfaring, at det også kan have en beskyttende effekt, hvis man prøver udelukkende at fokusere på de detaljer i billedet eller videoen, som er nødvendige for at lave en analyse, og man samtidig prøver ikke at fokusere på detaljer som for eksempel omgivelser og ansigtsudtryk, som kan tale til ens empati og give et stærkere indblik i de lidelser eller livsomstændigheder, som personerne i materialet er eller har været fanget i.

Prinsipper for organisationens ansvar

Det er Red Barnet, der driver AnmeldDet-tjenesten, og Red Barnet har dermed et ansvar for at løfte en række særlige principper på et organisatorisk niveau, der bidrager til at sikre arbejdsmiljøet for medarbejderne i **AnmeldDet**.

Det er vigtigt, at organisationen, der driver hotlinen, uanset organisationens omstændigheder og ressourcer, sætter drøftelser om arbejdsmiljø og vilkår på dagsordenen. Alle i organisationen har et ansvar for at udvise en bevidsthed om, at analysemedarbejderne udfører en psykisk belastende arbejdsopgave. Så organisationen skal være med til at fremme en kultur, hvor ledere, kollegaer og medarbejdere har refleksioner og drøftelser om, hvordan man kan passe på sig selv og hinanden i arbejdet.

Princippet om, at organisationen er ansvarlig for medarbejdernes trivsel og arbejdsmiljø

Red Barnet har det overordnede ansvar for analysemedarbejdernes arbejdsmiljø. Ansvaret handler om at skabe rammer for arbejdet, der gør det muligt at opretholde et bæredygtigt arbejdsmiljø. Organisationens har altså det overordnede ansvar for alle medarbejdernes trivsel og fysiske og psykiske arbejdsmiljø. Når en organisation driver en hotline-tjeneste som **AnmeldDet**, er der nogle faktorer, som ifølge Rikke Høgsted (2021) særligt bør være til stede i forhold til at skabe et bæredygtigt arbejdsmiljø:

Supervision

Fast supervision for analysemedarbejdere er helt centralt for at skabe rammerne for et bæredygtigt arbejdsmiljø. Supervision har en beskyttende effekt for analysemedarbejdere og overordnet kan det siges, at supervisionen giver den enkelte medarbejder mulighed for at undersøge og udvikle sine strategier for at håndtere materialet følelsesmæssigt. Det er i praksis medarbejderen selv, der booker supervisionen, og lederen, der skal følge op på, om medarbejderen kommer til supervision, og om det fungerer godt.

Red Barnet har dog som organisation et ansvar for, at der er tid til at prioritere supervision for den enkelte medarbejder. Og så har organisationen et ansvar i forhold til at vise medarbejderne, at supervision er vigtigt. På **AnmeldDet** er der et princip om, at der som udgangspunkt er tilbud om ubegrænset individuel supervision, men med en standard sekvens på fire gange om året, som også er et minimumskrav til, hvor meget supervision analysemedarbejdere skal deltage i. De positive effekter ved hhv. individuel supervision og gruppesupervision vil blive uddybet i senere afsnit.

Social support

Det er vigtigt, at organisationen gør det muligt for analysemedarbejderne at modtage social støtte. Det kan se ud på forskellige måder og kan organiseres på forskellige måder, både strukturelt fx gennem faste 1:1-møder, men også uformelt gennem samtaler med kollegaer ved behov. På et organisatorisk niveau er det vigtigt, at det bliver prioriteret i en travl hverdag med mange vigtige opgaver. Den sociale støtte er også vigtig for at mindske følelser af ensomhed, da det er svært tilgængeligt for analysemedarbejdere at dele de indtryk, analysearbejdet påfører én, med andre udenforstående.

Princippet om, at organisationen skal stille nødvendige, fysiske rammer til rådighed

I Red Barnet har vi et princip om, at der skal være allokeret et uforstyrret lokale til **AnmeldDet**. Et lokale, hvor man kan lukke døren, og som udelukkende er indrettet til AnmeldDet's behov. Organisationens er bevidst om, at tjenesten har brug for nogle særlige fysiske rammer for at kunne driftes og samtidig sikre analysemedarbejdernes arbejdsmiljø. Vi har behov for to computere, så to medarbejdere kan analysere ved siden af hinanden, og computerne skal være koblet til et sikret internet. De fysiske rammer betyder meget for oplevelsen af at analysere. Derfor skal hotline-lokalet være et lyst lokale, hvor der også er mulighed for afskærmning af computerskærme, af hensyn til andre, der ikke skal eksponeres for overgrebsmateriale.

I hotline-lokalet skal der være behagelige stole til at have debriefing-samtaler i, og som hjælper på oplevelsen af at lave en bevidst overgang fra analysearbejdet til andre arbejdsopgaver. Hotline-lokalet skal være indrettet, så der er rart at være, og med design der skaber ro og fordrer fordybelse. Vi har også gode erfaringer med at have en højtaler i rummet, så vi kan lytte til radio eller musik, mens vi analyserer.

Princippet om at have procedurer og beredskabsplaner for forebyggelse og håndtering af traumer

Ifølge Rikke Høgsted (2021) skal organisationen både tage ansvar for, at medarbejdere og ledere praktiserer forebyggende tiltag i arbejdshverdagen, og at alle ansatte har kendskab til organisationens beredskabsplaner, hvis en krise skal håndteres. Organisationens personalepolitikker og beredskabsplaner bør afspejle en balance mellem sværhedsgraden af det, organisationen gerne vil forebygge eller håndtere, og de initiativer, som har til hensigt at have en forebyggende effekt eller sikre en professionel håndtering.

Red Barnet har en række personalepolitikker, retningslinjer og procedurer, som udgør de overordnede principper for forebyggelse og håndtering af en hændelse vedrørende alle ansatte, og ikke specifikt medarbejdere i *AnmeldDet*.

Princippet om, at hotline-arbejde er en særlig funktion i organisationen

Red Barnet betragter det at varetage analysearbejde på *AnmeldDet* som en særlig funktion. Alle analysemedarbejdere modtager et tillæg for denne specifikke arbejdsopgave, der viser, at organisationen anerkender den særlige opgave. Generelt i organisationen udvises der en høj respekt for arbejdet på *AnmeldDet*. Arbejdet opleves ofte at blive anerkendt på organisationsniveau, og også udadtil i medieomtale af Red Barnets arbejde. Analysearbejdet har en status i organisationen og opleves værdsat. Organisationer vejer også efteruddannelse tungt for ansatte på hotlinen, så vi har helt legitimt mulighed for at bruge ressourcer på opkvalificering og rejseaktivitet, hvilket viser, at Red Barnet anser analysearbejdet som en særlig opgave, der skal værnes om for at skabe et bæredygtigt arbejdsmiljø og faglig kvalitet i arbejdet.



Principper for lederens ansvar

Lederens ansvar handler overordnet om at sikre sine medarbejderes trivsel og arbejdstilfredshed. Som leder for analysemedarbejdere på **AnmeldDet** er der et særligt ansvar i forhold til arbejdsmiljø, der skal løftes på dette niveau.

Princippet om forsvarlig rekruttering af nye analysemedarbejdere

Lederens ansvar, for at sikre et godt arbejdsmiljø blandt sine medarbejdere, starter allerede ved rekrutteringen af nye medarbejdere. Med afsæt i viden om risikofaktorer og beskyttende faktorer, skal lederen forholde sig til, hvilke kompetencer det kræver, at lave analyse- og udviklingsarbejde i en hotline. Det er et arbejde, der stiller høje krav til den individuelle medarbejder, både fagligt og personligt, og det er vigtigt, at medarbejderen har gode forudsætninger for at imødekomme de krav. Hvis ikke, udgør det en stor risiko for, at medarbejderen hurtigt vil blive overbelastet af arbejdsopgaverne, hvilket kan få store konsekvenser for medarbejderen (Rikke Høgsted, 2021). I **AnmeldDet** er vi optaget af at finde gode måder at afdække til ansættelsessamtalen, hvordan nye medarbejdere vil håndtere de belastninger, der ligger i at analysere overgrebsmateriale. Det kan godt være en udfordring at afdække, da det ofte bliver en meget teoretisk snak, og det er svært at teste i praksis, da det vil være ulovligt at vise overgrebsmateriale til en ansættelsessamtale.

Ved rekruttering af nye analysemedarbejdere til **AnmeldDet**, forholder vores leder sig desuden undersøgende til, hvordan arbejdet kan gribe ind i medarbejderens privatliv. Har medarbejderen nære relationer og fritidsinteresser, som udgør styrker i forhold til, at medarbejderen har andre ting i sit liv, som er vigtige og som støtter vedkommende i at håndtere svære belastninger? Har medarbejderen nogle personlige forhold, der udgør en

sårbarhed i forhold til at varetage analysearbejde, for eksempel i form af tidlige traumer eller erfaringer med seksuelle overgreb?

Det er alt sammen opmærksomhedspunkter, som lederen har for øje, når nye medarbejdere skal rekrutteres til at lave analysearbejde i **AnmeldDet**.



Princippet om et internt oplæringsforløb

Lederen har et ansvar for at sikre en god proces for oplæring af nye analysemedarbejdere. Uanset hvilken faglig baggrund og/eller personlige erfaringer, som en ny medarbejder kommer med, så vil det ofte være nyt for medarbejderen at blive eksponeret for overgrebsmateriale og eksplicit pornografisk materiale i en arbejdskontekst. Lederen forholder sig derfor altid til, hvordan oplæring kan tilrettelægges på en god måde, hvor nye medarbejdere ikke bliver kastet ud på dybt vand, før de kan svømme. På **AnmeldDet** betyder det, at der er fokus på langsom progression i alvorsgraden af det materiale, nye analysemedarbejdere bliver eksponeret for, samt at nye medarbejdere har gennemgået hele vores interne oplæringsforløb, før de kan deltage i træning hos Interpol. Det skyldes, at Interpol's træning primært handler om at genkende baseline-materiale, og vi vil gerne sikre, at vores nye analysemedarbejdere er godt forberedt på at blive konfronteret med baseline-materiale, før de skal håndtere det hos Interpol. I **AnmeldDet** evaluerer lederen også oplæringsforløbet sammen med den nye medarbejder, så vi ved, hvad der fungerede godt, og om der er noget, vi skal gøre anderledes næste gang.

Princippet om strategisk og bæredygtig planlægning af arbejdsopgaver

I **AnmeldDet** er det lederen, der har det overordnede ansvar for at sikre en strategisk planlægning, hvor der er sammenhæng mellem de opgaver, der skal løses, og medarbejdernes ressourcer. Planlægningen foregår ofte i tæt samarbejde mellem AnmeldDet's projektleder og medarbejdere i **AnmeldDet**. Der er flere medarbejdere i **AnmeldDet**, som også indgår i andre projekter og opgaver uden om analyseopgaven i **AnmeldDet**, og hvor de projekter hver især kan indebære spidsbelastede perioder. Her er det lederens opgave at sikre, at en medarbejder ikke skal håndtere spidsbelastning i flere forskellige projekter samtidig, samt være opmærksom på, hvordan øget intensitet i medarbejderens øvrige arbejdsopgaver kan påvirke medarbejderens trivsel og modstandskraft i analysearbejdet i hotlinen. Lederen skal også bruge sit kendskab til sine medarbejdere, for eksempel i forhold til individuelle styrker og sårbarheder og faglig motivation, til at lave en strategisk og bæredygtig fordeling af opgaver. Ifølge Rikke Høgsted (2021) er det vigtigt, at lederen har fokus på at skabe variation i sine medarbejders arbejdsopgaver, både hen over arbejdsdagen, arbejdsugen og arbejdsåret, for at sikre, at medarbejderne ikke slides ned af at løse den samme, specifikke og belastende arbejdsopgave, som for eksempel analysearbejde. I gruppen af analysemedarbejdere i **AnmeldDet** er vi desuden optaget af, hvornår vi hver især oplever meningsfuldhed i vores arbejde. Her er det en fælles udfordring, at selve analysearbejdet sjældent opleves som meningsfuldt, fordi vi får meget lidt feedback på vores indsats, og vores muligheder for at handle er begrænset sammenlignet med, hvor omfangsrig en opgave det er at bekæmpe seksuelt overgrebsmateriale med børn på internettet. Det er vigtigt, at lederen også bestræber sig på at sikre, at medarbejderne i høj grad har en oplevelse af meningsfuldhed, gennem strategisk planlægning og fordeling af arbejdsopgaverne.

Princippet om arbejdsgrupper fremfor individuel opgaveløsning

I **AnmeldDet** er lederen opmærksom på at sikre, at arbejdsopgaver bliver planlagt og fordelt på en måde, som belaster medarbejderne mindst muligt. I praksis betyder det, at vi bestræber os på at løse alle opgaver i fællesskab i arbejdsgrupper fremfor, at hver enkelt medarbejder sidder alene med ansvaret for forskellige arbejdsopgaver. Ifølge Rikke Høgsted (2021) er det at være en del af en velfungerende arbejdsgruppe noget af det mest beskyttende i forhold til at håndtere psykisk krævende opgaver. Vi sætter desuden en ære i at være et tværfagligt team af analysemedarbejdere i **AnmeldDet**, og vi vil gerne udnytte muligheden for at få tværfaglig sparring på de arbejdsopgaver, vi løser, da opgaverne ofte er komplekse og kalder på forskellige faglige kompetencer.

Princippet om bevidst planlægning af analysearbejdet

Lederen skal være med til at sikre, at de sværeste arbejdsopgaver bliver løst under de bedst mulige omstændigheder, så de belaster medarbejderne mindst muligt. Ifølge Rikke Høgsted (2021) har det en væsentlig betydning, at svære arbejdsopgaver bliver løst på tidspunkter, hvor medarbejderne har mest overskud, fordi mennesker er mere sårbare over for stærke indtryk, hvis man for eksempel er træt, overvældet eller af andre årsager har svært ved at løse arbejdsopgaver ud fra en faglig og analytisk tilgang.

I **AnmeldDet** bruger vi princippet i vores planlægning af analysearbejdet. Vi sørger for, at den samme analysemedarbejder ikke skemalægges til at have vagter flere uger i træk, så medarbejdere har pause fra analysearbejdet og kan bruge tid på andre faglige opgaver. Vi sørger også for, at vagterne i hotlinen ligger tidligt på dagen, så det ikke er det sidste, man laver, inden man tager hjem fra arbejde og skal omstille sig til sine private forhold og

aktiviteter. Vi er meget optaget af, at det tager tid for medarbejdere at omstille sig fra privat person til professionel og omvendt, og at vi skal planlægge analysearbejdet på en måde, hvor medarbejdere ikke tvinges til at lave bratte omstillinger, fordi det gør medarbejderne ekstra sårbare over for at håndtere eksponering for voldsomme hændelser i analysearbejdet på en professionel måde. Derfor sørger vi for, at analysemedarbejdere for eksempel ikke møder ind på vagt i hotlinen som det første efter at have afholdt ferie, da det er en stor kontrast for medarbejdere at omstille sig til. Og vi drøfter jævnligt, hvordan strukturerne for vagtplanlægning fungerer, og om der er noget vi kan justere på.

Princippet om at følge op på medarbejdernes trivsel

Lederens ansvar for at sikre et godt arbejdsmiljø blandt sine medarbejdere er en kontinuerlig opgave, og det er derfor et vigtigt princip, at analysemedarbejder1:1nes ledelse har et ansvar for at følge systematisk op på medarbejdernes trivsel. I Red Barnet har alle medarbejdere 1:1-samtaler med nærmeste leder hver måned, som medarbejderne selv skal booke med lederen. Ledere, der har medarbejdere i **AnmeldDet**, skal bruge 1:1-samtalerne til at følge op på medarbejdernes trivsel løbende specifikt i forhold til arbejdsopgaverne i **AnmeldDet**. Det kan være svært som medarbejder selv at sige højt, hvordan det går og bede om hjælp, hvis der er et behov. Lederen skal imødekomme medarbejderen ved at være den, der tager initiativ til at spørge til medarbejderens trivsel i **AnmeldDet**.





Principper for gruppens ansvar

Som kollegagruppe har vi stor indflydelse på hinandens trivsel og en del af ansvaret for et bæredygtigt arbejdsmiljø kan derfor med rette placeres på dette niveau. Fordi vi netop har så meget indflydelse på hinanden, er der rigtig meget vi også kan gøre for at støtte hinanden. Ifølge Rikke Høgsted (2021) er noget af det mest forebyggende, i forhold til at håndtere psykiske belastninger, at være en del af en velfungerende gruppe. Derfor er det vigtigt, at vi kontinuerligt har et fokus på, hvordan vi som gruppe trives. Der sker derfor også kontinuerligt en evaluering af, hvordan vores principper på gruppeniveauet fungerer i praksis. Vi er opmærksomme på, at gruppen er foranderlig; der kan ske ting, der gør, at vores behov forandres og gruppen kan ændre sig. Kommer der nye analysemedarbejdere til eller ændrer gruppedynamikkerne sig, når én stopper i sin rolle, og kan nye analysemedarbejder samt den nye gruppe have anderledes behov?

Princippet om altid at sidde og analysere sammen med en kollega

Vi har et princip om, at en analysemedarbejder aldrig må sidde alene og analysere, fordi den sociale støtte under en hotline-vagt er afgørende som led i at sikre et bæredygtigt arbejdsmiljø. Ved at sidde ved siden af en kollega og analysere, mindskes følelsen af at være alene med materialet. Derfor er vores vagter organiseret på en måde, så vi altid sidder sammen to og to ved siden af hinanden og analyserer ved hver vores computer. Man må altså som analysemedarbejder på **AnmeldDet** aldrig sidde selv og analysere. Hvis kollegaen, man skal analysere med, bliver syg eller på anden måde bliver forhindret i at analysere, dækkes vagten af en tredje kollega, eller hotlinen holder lukket den pågældende dag.

Med princippet om altid at analysere med en kollega, bliver selve adgangen til flere former for social støtte meget let tilgængelig på denne måde. Vi gør meget ud af at have en god stemning omkring opgaven på en måde man ikke gør ved andre opgaver, så det bliver mere behageligt at skulle sidde og analysere. En essentiel del af princippet, om altid at analysere med en kollega, handler om, at vi aktivt bruger hinanden til sparring og støtte. Når vi sidder ved siden af hinanden – i stedet for over for hinanden – gør det det meget let at spørge ens kollega om vedkommende lige vil være med til at vurdere for eksempel et barns alder. Ansvar og den faglige vurdering deles og derudover får man et indgående kendskab til, hvad hinanden kigger på af materiale, hvilket mindsker følelsen af at være alene i det. Det kan være, at man ser noget, der påvirker én i særlig høj grad, hvor man kan sige det højt til nogen og blive mødt i det.

Princippet om, at være en del af en gruppe, som støtter hinanden

At være en del af en velfungerende gruppe, er en stor beskyttende faktor. Vi ved, at der er mange muligheder for at give hinanden vigtig social støtte som gruppe, og derfor har vi et princip om, at man som analysemedarbejder på **AnmeldDet** skal være en del af en gruppe med andre analysemedarbejdere, som skal støtte hinanden. Der er forskellige måder, hvorpå man kan give hinanden social støtte i en gruppe. Rikke Høgsted (2021) nævner: Følelsesmæssig støtte, faglig støtte samt praktisk støtte.

Følelsesmæssig støtte:

Den følelsesmæssige støtte er vigtig for at mindske følelsen af at være alene i arbejdet, der for mange analysemedarbejdere kan fylde en del. Som analysemedarbejdere i en gruppe har man mulighed for at give hinanden en følelsesmæssig støtte, som ingen andre kan give,

fordi ingen andre har et indblik i det helt særlige arbejde (Rikke Høgsted, 2021). På den måde kan ens oplevelser med at analysere materiale blive spejlet. Det er meget værdifuldt og man kan som gruppe af analysemedarbejdere skabe meget tætte bånd til ens kolleger. Samtidig er det vigtigt at undgå isolation fra andre kolleger eller pårørende som ikke har samme kendskab til analysearbejdet. Selvom de ikke har mulighed for at spejle ens oplevelser med at analysere materiale, kan de give en anden form for støtte, som også er vigtig. På **AnmeldDet** har vi organiseret os på en måde, så alle så vidt muligt har lige mange hotline-vagter med alle i gruppen. På den måde er vi opmærksomme på, at alle har mulighed for at give støtte til alle, og vi forsøger at styrke gruppefølelsen på tværs og undgå at makkerpar isolerer sig fra gruppen.

For at modtage støtte og give støtte til ens kolleger, er det vigtigt, at vi i gruppen deler oplevelser med hinanden. På **AnmeldDet** forsøger vi at skabe et rum og en kultur, mens vi analyserer, hvor vi bruger hinanden aktivt i forhold til sparring og at vi deler vores oplevelser undervejs med hinanden. Når man i en gruppe deler svære ting med hinanden, kan det styrke relationen indbyrdes og føre en masse positive ting med sig (Rikke Høgsted, 2021). En enkelt ting, man skal være opmærksom på, er folks grænser i forhold til ikke at overdosere hinanden. Vi forsøger at tale åbent med hinanden i gruppen om, hvordan man i gruppen håndterer det på den bedst mulige måde for alle.

Vi gør som gruppe meget ud af at grine sammen. Vi ved, at humor og særligt sort humor kan være en effektiv mestringsstrategi for en gruppe, der arbejder med analyse af overgrebsmateriale. At grine sammen kan styrke relationerne til hinanden og skabe afstand til det ubehagelige, man har oplevet. Dog er det vigtigt, at det ikke er den eneste strategi gruppen har, for at håndtere svære oplevelser. Og så er det vigtigt at huske på, at det for andre, som står udenfor gruppen, kan være svært at forstå, hvad det er man reagerer på, fordi de ikke har et indblik i opgaven.

Det er vigtigt, at hele gruppen udviser åbenhed og respekt for de tiltag, der gøres i forhold til arbejdsmiljø, så det bliver lettere for alle gruppens medlemmer at gøre brug af tiltagene uden at føle sig forkerte. Når alle - uanset om man føler, at man har et behov for at tale noget igennem til fx en gruppesupervision – bakker op om, at det stadig er vigtigt at holde fast i supervisionen, så bliver det nemmere for én, der måske gik med overvejelser om noget eller var i tvivl om noget er vigtigt nok at drøfte.

Faglig støtte:

Faglige drøftelser i gruppen er særdeles vigtige. De faglige drøftelser bruges som et slags fagligt kompas i en psykisk krævende opgave, der kan skabe et følelsesmæssigt kaos, som kan være svært at navigere i og ende med at påvirke ens faglige vurdering (Rikke Høgsted, 2021). I **AnmeldDet** bruger vi hinanden meget til konkrete vurderinger om materiale, når vi sidder to og to ved siden af hinanden. Det giver en sikring i forhold til at vurdere, om noget er ulovligt og er altså med til bl.a. at højne kvaliteten af de faglige vurderinger og støtte hinanden i beslutninger. Den faglige støtte kan ske på mange måder, f.eks. kan alle bringe temaer op til drøftelse på hotlinemøder.

Praktisk støtte:

En anden effektiv måde, vi i gruppen kan støtte hinanden på, er ved at give hinanden en praktisk støtte. Den praktiske støtte kan betyde særligt meget for en kollega, der måske i en periode har en ekstra stor arbejdsbyrde eller noget der fylder i privatlivet (Rikke Høgsted, 2021). Den praktiske støtte går ud på at aflaste hinanden og kræver, at der er en kultur og et rum, hvor man føler sig tryk ved og har mulighed for enten at bede om konkret hjælp til noget eller spørge om andre har brug for hjælp. På **AnmeldDet** har vi et princip om

at hjælpe hinanden og vi har en kultur, hvor vi generelt er meget opmærksomme på hinanden. En måde hvorpå vi yder praktisk støtte overfor hinanden er ved at bytte vagter, når noget ikke kan hænge sammen. Her er der en oplevelse af at alle gerne vil hjælpe og støtte.

Princippet om altid at debriefe med hinanden efter analysearbejde

Efter hver hotlinevagt har vi en debriefing session på 2x15 min, som er indlagt tid i ens hotlinevagt, for at sikre særligt den emotionelle støtte. Det er obligatorisk at debriefe efter hver eneste hotlinevagt. Det gør man sammen med den, man har haft vagten med. Vi bruger i alt max en halv time på debriefing, hvor først den ene bliver interviewet efter vores debriefing-model og så den anden. Formålet med at gøre det på denne systematiske måde er, at vi sikrer os, at alle analysemedarbejdere får muligheden for støtte, som ikke er noget, der givetvis er til stede eller kommer ved at være i samme rum.

Vi debriefer efter en model, som alle analysemedarbejdere har været med til at udvikle i samarbejde med vores supervisor. Modellen indeholder en kort række af spørgsmål, der relaterer sig til analysemedarbejdernes oplevelser med at analysere i forhold til, hvad der har været svært, hvad der fylder og om noget skal løftes andre steder. Det kan være svært at stille de spørgsmål, der sikrer den sociale støtte, hvis ikke man behøver at gøre det. Ved at have disse faste spørgsmål på papir, bliver det ikke én selv, der har et ansvar for at spørge den anden til, hvordan det har været, og omvendt bliver det ikke et ansvar at sige højt, hvis man har brug for at snakke noget igennem.

Debriefing i *AnmeldDet*

Spørgsmål om at være på hotlinen i dag

- Hvordan har det været for dig at være på hotlinen i dag? Fortæl gerne hvorfor det har været for dig på den måde? Hvad synes du var sværest at have med at gøre – var det noget materiale eller noget andet, der ikke handler om materiale? Hvad gjorde dig opmærksom på, at det var det, der var det sværeste? Hvad tænker du om det? Hvad vækker det af følelser? Hvad får det dig til at gøre? Hvad fylder for dig lige nu? Er der andet, du gerne vil sige om din vagt i dag? Hvorfor er lige netop dét vigtigt?

Spørgsmål om at debriefe sammen i dag

- Hvordan synes du, det har været at debriefe sammen i dag? Er der noget du eller vi skal gøre i relation til det efter samtalen?

Bevidning

- Dét, jeg blev berørt af at lytte til dig (din fortælling), er...
- Når jeg netop blev berørt af det, er det fordi.. (kender det, betyder noget for mig, er noget jeg ved er..)
- Det, jeg tager med fra dine opmærksomheder (som jeg sætter pris på), er...

Princippet om gruppesupervision

På *AnmeldDet* er det obligatorisk at deltage i gruppesupervision én gang i kvartalet. Vi mener, at gruppesupervision er nødvendig, for at sikre den sociale støtte fra sine kolleger. Man får en særlig mulighed for at bevidne hinandens oplevelser, når man er til stede i et supervisorsrum sammen. Gruppesupervisionen kræver, at alle analysemedarbejdere deltager aktivt ved selv at dele. Vi har organiseret det på en måde, så vi har den samme supervisor i gruppen, som vi hver især også har individuel supervision med. Vi er bevidste

om at evaluere supervisionen løbende, så vi sikrer, at alle gruppens medlemmer får noget ud af gruppesupervisionen. Til gruppesupervisionen bliver vi enige om, hvilket emne, vi skal drøfte hver gang. Vi har haft emner oppe omkring, hvordan man taler med venner, partnere, familie og bekendte om det arbejde, vi laver på hotlinen. Vi har også snakket om, hvordan vi hver især kan blive ramt af en følelse af meningsløshed i de anmeldelser, vi analyserer. Desuden er rummet oplagt til, hvis der opstår en konflikt i gruppen, fordi der er en facilitator. Vores oplevelse med gruppesupervision er, at det i høj grad mindsker en følelse af at være alene i det svære, og styrker oplevelsen af at være rigtige sammen i alt det forkerte. Det styrker relationen til kollegaerne i hotlinen og i særlig grad følelsen af at være en del af en gruppe. Vi bruger også gruppesupervisionsrummet til at udvikle på de initiativer, der taler ind i vores arbejdsmiljø.

Principper for den individuelle medarbejders ansvar

Den individuelle medarbejder har også et ansvar for at passe på sig selv og bidrage til, at de fælles principper for arbejdsmiljø bliver anvendt i praksis. Det individuelle ansvar handler først og fremmest om at være i kontakt med sig selv og give udtryk for, hvordan man har det i rollen som analysemedarbejder, både til sine kolleger og sin leder. At være i kontakt med sig selv handler om, at man prøver at lægge mærke til sine tanker, følelser, adfærd og kropslige fornemmelser – og hvordan de påvirker hinanden. Vi ved kun hver især, hvordan vi selv har det og hvad vi har brug for. Det kan godt være svært selv at mærke, da man kan have blinde vinkler eller opleve perioder, hvor man føler sig presset eller overvældet og ude af stand til at rette opmærksomhed mod eller handle på ens egne behov (Rikke Høgsted, 2021). Det kan også virke grænseoverskridende at skulle fortælle andre på arbejdet om, hvordan man har det. Men det er vigtigt, at man øver sig i det, så andre omkring én kan hjælpe med at tage ansvar for, at man ikke bliver overbelastet eller kommer i stor risiko for traumatisering.

Princippet om, at psykiske belastninger skal håndteres i arbejdet, hvor belastningerne opstår

Selvom hver medarbejder har et individuelt ansvar for sit eget og det fælles arbejdsmiljø, så betyder det ikke, at det indebærer et stærkt fokus på, hvordan en medarbejders livsstil, personlige erfaringer eller egenskaber kan gøre medarbejderen mere eller mindre modstandsdygtig i sit arbejde. Det kan sætte medarbejderen i en meget sårbar situation, hvis et godt arbejdsmiljø i høj grad kommer til at afhænge af private forhold, som for eksempel vaner for kost og motion og tilstedeværelsen af nære relationer, da hver medarbejder har et forskelligt udgangspunkt for at indrette sit privatliv, så det kan udgøre nødvendige ressourcer for medarbejderen ind i analysearbejdet. Risikoen for, at det ikke lykkes i tilstrækkelig grad, er stor og det kan styrke følelser af nederlag, utilstrækkelighed og ensomhed.

Det er derfor væsentligt for os at udbrede et princip om, at de psykiske belastninger, som kan opstå som følge af medarbejdernes arbejdsopgaver – særligt i analysearbejdet – skal forebygges og håndteres indenfor de arbejdsmiljømæssige rammer, som arbejdsopgaverne bliver udført i. Derefter må det være op til den enkelte medarbejders egen interesse og behov for eventuelt at udforske, hvordan medarbejderen også kan gøre brug af ressourcer i sin fritid og i sit privatliv til at styrke sin trivsel ind i arbejdsopgaverne.



Princippet om, at vi er forskellige mennesker med forskellige individuelle sårbarheder

Det er forskelligt fra medarbejder til medarbejder, hvordan personlige forhold kan have betydning for, om den individuelle medarbejder befinder sig i en mere eller mindre sårbar position i sin rolle som analysemedarbejder. Rikke Høgsted præsenterer forskning i, hvilke faktorer hos den individuelle medarbejder, som kan øge sårbarheden over for at blive psykisk påvirket af at blive eksponeret for voldsomme hændelser. Risikofaktorerne handler om medarbejderens *aktuelle livssituation, fase i arbejdslivet, personlig traumehistorie og identifikation med ofre*. Aktuell livssituation handler om, at medarbejderens sårbarhed overfor og kræfter til at håndtere eksponering for voldsomme hændelser bliver påvirket af, hvordan medarbejderen generelt trives i sit liv. Det kan også medføre øget sårbarhed, hvis en medarbejder befinder sig i *de første faser af sit arbejdsliv*, fordi man som ung kan have lavere tiltro til egne evner og oftere befinde sig i situationer, hvor man er usikker på, hvad man skal gøre. Og omvendt, hvis man befinder sig i *de sidste faser af sit arbejdsliv* fordi man kan have været eksponeret for mange voldsomme hændelser i løbet af et langt arbejdsliv, og den psykiske belastning har hobet sig op over tid. Det kan desuden udgøre en risiko for øget sårbarhed, hvis en medarbejder selv har oplevet traumer i sin barndom eller hvis medarbejderen oplever at håndtere voldsomt materiale i hotlinen, som viser personer eller hændelser, der vækker en form for genkendelse, og som medarbejderen dermed kan *identificere sig med*.

Princippet om at bruge strategier i sit arbejde og holde øje med, hvordan de virker

Som analysemedarbejder er det vigtigt at være bevidst om den generelle risiko for psykisk belastning, som er forbundet med at blive eksponeret for voldsomme hændelser i hotlinen, og det er vigtigt at være bevidst om, hvilke personlige forhold hos én selv, som potentielt kan øge ens egen sårbarhed i forhold til at håndtere arbejdsopgaverne i hotlinen.

Hvis man har en bevidsthed om det, kan man bedre udforske, hvilke strategier man kan tage i brug, som hjælper én med at håndtere de høje følelsesmæssige krav, som særligt analysearbejdet stiller til én. Der findes mange forskellige strategier, som man kan prøve at bruge, og her er det vigtigt at finde ud af, hvilke der virker godt for én og hvilke, der ikke har den ønskede effekt. Det kan også ændre sig i perioder, hvad det er, man har brug for at være særlig opmærksom på og øge sin beskyttelse imod. Det bliver således vigtigt at mærke efter, om belastningerne i arbejdet begynder at påvirke én på en u hensigtsmæssig måde og i en grad, hvor strategierne ikke virker, og der derfor skal andre handlinger til. Ifølge Rikke Høgsted (2021) kan det være godt at huske på, at ens tanker, følelser, kropslige fornemmelser og adfærd påvirker hinanden, og at man derfor med fordel kan bruge forskellige strategier rettet mod de fire led. Konkret kan strategier over for tanker for eksempel handle om at minde sig selv om, at man ikke er alene om at være vidne til seksuelle overgreb mod børn, men at man er en del af et større fagfællesskab af mennesker verden over, som i samme øjeblik håndterer de samme belastninger som man selv gør. Strategier over for kroppen kan handle om, at det også kræver meget energi at håndtere mentale belastninger, så det er vigtigt at være opmærksom på sine basale fysiske behov og håndtere muskelspændinger, der kan opstå i forbindelse med eksponering for voldsomme hændelser. I vores hotline sørger for vi at tale om, hvilke strategier vi bruger, både i supervision og i vores debriefing-samtaler. På denne måde kan vi også inspirere hinanden til at prøve nye strategier.

Analysemedarbejderne i AnmeldDet's egne beretninger

"At arbejde med overgrebsmateriale lyder for mange mennesker, som et helt forfærdeligt arbejde, men det er min opfattelse, at vi i AnmeldDet har en anden tilgang til arbejdsopgaven. Vi har formået at ændre en prekær situation til et "hyggeligt" tidspunkt, hvor vi i stedet tilbringer kvalitetstid med vores kollegaer, hvilket kan indebære både private, personlige og faglige samtaler."

Nadia

"Det gør mig stolt når jeg tænker på, at hotlinen er en del af et nationalt og internationalt netværk, som sammen arbejder for at bekæmpe seksuelle overgreb mod børn."

Ann

"Det kan føles meget ensomt at have et arbejde, hvor jeg jævnligt bliver konfronteret med overgreb begået mod børn. Du kan ikke give andre, der står uden for den opgave, indblik i det. Det gør det kollegiale fællesskab og sammenhold i analyseteamet utroligt stærkt."

Julie

"Det er betryggende at være i en organisation, der prioriterer og forstår vigtigheden i at arbejde med det psykiske arbejdsmiljø. Det gør, at jeg som analysemedarbejder trygt kan fokusere på kerneopgaven."

Astrid

"Desværre er der også en dag i morgen."

Andreas

"Når jeg er på vej ind i hotline-lokalet for at analysere overgrebsmateriale, tænker jeg altid på, at jeg glæder mig til at have nogle gode snakke med min analysemakker. At være i det absurde sammen, gør relationen til kollegerne stærk, og det at løfte i flok får en helt ny betydning."

Rebecca



AnmeldDet 