

Eva Langvik
Ingrid Steen Rostad

Å JOBBE MED ETTERFORSKNING AV VOLD OG OVERGREP MOT BARN

SENTRALE BELASTNINGER OG RESSURSER
HOS ANSATTE I TRØNDELAG POLITIDISTRIKT

Resultater fra forskningsprosjektet STRESOB

INNHALDSFORTEGNELSE

Forord.....	7
Sammendrag.....	9
Bakgrunn for prosjektet.....	11
Prosjektets problemstillinger.....	13
Metodisk tilnærming og datainnsamling.....	15
Utvalget.....	15
Prosedyre for datainnsamling.....	16
Analysemetode.....	17
Resultater.....	19
Sterk motivasjon for saksfeltet.....	19
Ikke innholdet, men mengden og organiseringen er mest belastende.....	20
Belastningen blir forsterket av at det er et alvorlig saksfelt.....	21
Konsekvenser av arbeidet.....	21
Bekymret for mulige senvirkninger	21
Blir herdet gjennom eksponering	22
Kynisk og avstumpet	22
Endret syn på verden og andre mennesker.....	23
Takknemlig og mer nyansert.....	24
Tilbakevendende og invaderende bilder.....	24
Usikker og mer anstrengt omkring barn, tanker om hva som kan misforstås	26
Unngår inntrykkene i hverdagen	26
Snakker ikke med familie og venner om jobben.....	27
Stigma og forutinntatthet om jobben	28
Lite fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet.....	28
Betydningen av lederstøtte.....	30
Lite rom for å si fra om stor arbeidsbelastning.....	31
Opplever bedring.....	32

Tittel:

Å jobbe med etterforskning av vold og overgrep mot barn
Sentrale belastninger og ressurser hos ansatte i Trøndelag Politidistrikt

Resultater fra forskningsprosjektet STRESOB

Forfattere:

Eva Langvik og Ingrid Steen Rostad

Grafisk utforming og produksjon: NTNU Grafisk senter

ISBN:

Trykket versjon:
978-82-8094-022-3

Digital utgave:
978-82-8094-023-0

Mangel på opplæring og oppfølging i forbindelse med overgrepsmateriale	33
Lite fokus på belastninger i etterforskningsarbeid	33
Erfaring og selv lærte teknikker kompensere for manglende opplæring	33
Ingen formaliserte rutiner for oppfølging	34
Teknikker for å begrense og håndtere inntrykk	36
Sitte sammen	36
Mental forberedelse	37
Bruk av humor	38
Profesjonalitet og analytisk distanse	39
Redusere stimuli og begrenser mengden materiale	40
Pauser avgjørende for å redusere belastningen	41
Ressurser	42
Kollegarelasjoner	42
Teamarbeid	44
Skille mellom jobb og fritid	45
Familie som en ressurs og sårbarhet	46
Trening som avkobling og mentalhygiene	47
Aksept og selvinnsikt	48
Etterforskning og tilrettelagte avhør	49
Stor arbeidsbelastning, manglende ressurser og høy turnover	49
Høy turnover gir dårlig vilkår for arbeidsmiljøet	49
Avhør av barn er høyrisiko-arbeid som krever god forberedelse	50
Sykenærver	51
Moralsk belastning å gå på akkord med seg selv	51
Prioritere blant prioriterte saker	53
Bekymret for om politisporet er det beste for barna	53
Krysspess og konstant på etterskudd gir lite motivasjon og stor belastning	54
Spesialkompetanse inne tilrettelagte avhør begrenser muligheter	55
Ønsker mer variasjon i arbeidsoppgaver	56
Balanserer nærhet og distanse til barnet i avhøret	56
Større nærhet til saken gir ekstra belastning	57

Etterforskning har lav status	57
Lønn	58
Utdanning og kurs er viktige ressurser for de som jobber med tilrettelagte avhør	59
Digitalt politi arbeid og arbeidsgruppen Seksuelle overgrep mot barn på internett (SOBI)	60
Kontroll på arbeidsmengde og antall saker	60
Varierte arbeidsoppgaver	61
Frustrasjoner rundt «systemet» som ikke følger med i tiden	61
Godt kollegafelleskap preget av uhøytidelighet og humor	62
Finner ikke jobben belastende	63
Fokus på å finne bevis	64
Distanse til de fornærmede	65
Påtalemyndighet	65
Ansvarlig for etterforskningen, men uten myndighet over ressursene	65
Står i kryssild	67
Stor variasjon i opplevelsen av støtte i arbeidet	68
Metodiske betraktning	71
Oppsummering og forslag til tiltak	73
Teambaserte etterforskningsgrupper	74
Kollegarelasjoner	74
Ledelse som ressurs	75
Langsiktig planlegging av ressurs situasjon og personalpolitikk	75
Viktigheten av opplæring og fokus på mulige helsekonsekvenser	76
Organisert og systematisk oppfølging av ansatte	77
Endring av de fysiske arbeidsomgivelsene	77
Avsluttende kommentar og veien videre	79
Referanser	81

FORORD

Dette forskningsprosjektet er et samarbeid mellom Trøndelag politidistrikt og forskningsgruppen Yrkespsykologi, Psykokardiologi og Søvn ved Institutt for Psykologi, NTNU. I tillegg til forfatterne av rapporten har den utvidede prosjektgruppen ved NTNU bestått av Anne-Martha Holmvåg Nordnes, Ingvild Lervåg, Torhild A. Sørengaard og Ingvild Saksvik-Lehouillier.

Vi ønsker å takke HMS-leder Tone Elden Sørlie og politimester Nils Kristian Moe ved Trøndelag politidistrikt, som har hatt en sentral rolle i initieringen og tilretteleggingen av forskningsprosjektet. Vi vil også takke for det gode samarbeidet med Politidirektoratet, ved Camilla Vedi, for nyttige innspill i oppstart av prosjektet og for tilrettelegging av formidling av foreløpige resultat til aktuelle instanser sentralt i organisasjonen.

En stor takk rettes til alle informantene som har deltatt i dette forskningsprosjektet. Informantene har vist stor velvilje og engasjement for å dele av sin kunnskap og erfaringer rundt hvordan det er å jobbe med etterforskning av vold og overgrep mot barn. Jobben dere gjør er uvurderlig.

Trondheim, 28. januar 2020.

Eva Langvik, prosjektleder
Førsteamanuensis

Ingrid Steen Rostad
Postdoktor

SAMMENDRAG

Forskningsprosjektet STRESOB ble utviklet etter initiativ av Trøndelag politidistrikt på bakgrunn av et ønske om å sette fokus på ansatte som jobber med å etterforske og straffeforfølge vold og overgrep mot barn. Totalt ble 36 politiansatte med både sivil og politifaglig bakgrunn intervjuet. Informantene kom fra ulike avdelinger i politidistriktet, etterforskere ved Spesialavsnittet, digitalt politiarbeid, påtale, og fra prosjektgruppen SOBI som jobber med seksuelle overgrep mot bant på internett. Blant etterforskerne hadde flere etter- og videreutdanning innen tilrettelagte avhør, en spesialisering i avhør av barn og sårbare personer fra Politihøgskolen. Resultatene av analysene peker på flere fellestrekk, men også særtrekk for de ulike gruppene. Et tydelig fellestrekk ved informantene er at det ikke er eksponeringen for overgrepsmateriale som er det mest belastende med jobben, organisatoriske forhold utgjør en minst like stor belastning. Dette betyr ikke at denne type arbeid ikke kan ha helsekonsekvenser, og det kommer fram at jobben har personlige og helsemessige konsekvenser for mange. Det er lite eller ingen opplæring i hvordan man bør jobbe med overgrepsmateriale, og informantene har hovedsakelig lært seg teknikker og strategier på egenhånd gjennom erfaring.

Felles for informantene er viktigheten av gode kollegarelasjoner som en buffer mot belastninger i arbeidshverdagen, noe som er knyttet til at jobbens natur gjør det vanskelig å dele dette med venner og familie. Mange oppfatter at ledelsen har liten forståelse for sentrale utfordringer og behov i deres konkrete arbeidshverdag. Viktigheten av variasjon i arbeidsoppgaver kom også fram som felles ressurs. Fysisk aktivitet og analytisk distanse peker seg ut som de viktigste stressreducerende strategier ved siden av kollegastøtte, men det er betydelig variasjon i hvilken grad arbeidet gir rom for denne distansen, da visse oppgaver krever en større nærhet til offer. Moralsk belastning knyttet til opplevelsen av at det ikke er nok ressurser tilgjengelige til å gjøre en god nok jobb, og hindringer i systemet rapporteres fra mange av informantene.

For etterforskningsavdelingen sentralt i Trøndelag politidistrikt har det over lengre tid vært for få ressurser, noe som har, og vil komme til å være en utfordring i tiden fremover. Strategiske personalpolitiske grep og langsiktig planlegging vil være avgjørende for å sikre en bærekraftig situasjon. Etterforskning av vold og overgrep mot barn innebærer særskilte belastninger, sammenlignet med annet politiarbeid, noe som krever spesielt fokus på å legge til rette for et forsvarlig arbeidsmiljø.

Resultatene gir grunnlag for å foreslå flere ulike tiltak til forbedringer. Fokus på relasjonsbygging gjennom teamorganisering, minske avstand mellom ansatte og leder gjennom innføring av mellomledere eller teamledere, samt øke forståelsen for arbeidshverdagen til de ansatte hos ledelsen vil kunne bidra til å redusere belastningene. Utvikling av rutiner for systematisk oppfølging av ansatte som jobber med tematikken må på plass. Videre vil opplæringspakker og pensum kunne bidra til økt kunnskap for alle som er involvert i denne type arbeid, uavhengig av på hvilken måte eller på hvilket nivå. I veien videre med utvikling av tiltak vil det være viktig å sørge for involvering av medarbeidere og kontinuerlig evaluering for å sørge for at endringene har ønsket effekt.

BAKGRUNN FOR PROSJEKTET

I 2018 inngikk Trøndelag politidistrikt et samarbeid med forskningsgruppen Yrkespsykologi, Psykokardiologi og Søvn ved Institutt for Psykologi, NTNU, om forskningsprosjektet 'Forebygging av sekundærtraumatisering hos etterforskere av overgrep mot barn: STRESOB' (REK 2018/1512). Bakgrunnen for dette samarbeidet var at spesialavsnittet som etterforsker vold og overgrep mot barn ved Trøndelag politidistrikt de siste årene hadde hatt store utfordringer med sykemeldinger, og at folk sluttet i jobben, noe som fører til underbemanning og tap av verdifull kompetanse (Politiforum, 14.januar, 2019). Trøndelag politidistrikt ønsket å sette fokus på ansatte som jobber med vold og overgrep mot barn, og oppfordret forskningsgruppen til å utvikle et prosjekt som omhandlet utfordringer, belastninger og ressurser hos ansatte som bidrar inn i etterforskning og straffeforfølgelse av vold og overgrep mot barn. Prosjektet ble presentert og forankret sentralt i Trøndelag politidistrikt og i Politidirektoratet, men prosjektleder fikk full faglig frihet i utforming og gjennomføring av forskningsprosjektet. Prosjektet hadde i utgangspunktet et fokus på sekundærtraumatisering som konsekvens av å etterforske overgrep mot barn. Tidlig i prosessen skiftet fokuset fra sekundærtraumatisering til et mer overordnet fokus på konsekvenser, mulige helseplager og hvilke belastninger og ressurser som var sentrale for de ansatte. Gjennom hele prosessen var betydningen av organisatoriske faktorer sentralt.

Forebygging og bekjempelse av vold og overgrep mot barn er en politisk prioritering både nasjonalt og internasjonalt. I sin opptrappingsplan mot vold og overgrep (2017-2021) legger regjeringen frem en tverrdepartemental satsning hvor de foreslår tiltak og strategier for å møte utfordringene knyttet til vold og overgrep mot barn. Et av målene i denne planen er at etterforskning av saker om vold og overgrep skal prioriteres, kapasiteten skal styrkes og kvaliteten skal økes. Ved å prioritere etterforskning av vold og overgrep mot barn og for å være i stand til å øke kvaliteten på etterforskningsarbeidet må også de ansatte som jobber med etterforskningen prioriteres. Med dette prosjektet ønsket vi å fremskaffe kunnskap om hvordan det er å arbeide med etterforskning av vold og overgrep mot barn. Vi var spesielt interesserte i hvilke belastninger de ansatte opplevde, hvilke ressurser som hjelper dem i å redusere belastningene og hvilke mestringsstrategier de benyttet seg av. Prosjektet har som mål å bidra med kunnskap om hvordan man kan skape et godt og stabilt arbeidsmiljø blant politiansatte som arbeider med etterforskning av vold og overgrep mot barn, som igjen vil være med på å fremme effektiv og god etterforskning av et prioritert felt.

Forskning på politiansatte som jobber med etterforskning av overgrep mot barn er begrenset, men det har de siste årene blitt gjort noen studier på konsekvensene av utstrakt eksponering for barns lidelser gjennom blant annet gjennomgang av overgrepsmateriale eller i møte med de som er utsatt for traumer. Det å bli eksponert for barns lidelse i arbeidshverdagen kan ha negative helsekonsekvenser (Burns, Morley, Bradshaw, & Domene, 2008; MacEachern, Dennis, Jackson, & Jindal-Snape, 2019; Perez, Jones, Englert, Sachau, & Psychology, 2010) og forskningen peker på både sosiale og fysiske konsekvenser. Fysiske konsekvenser kan være hodepine, tretthet, hjertebank, søvnproblemer, generelt sett dårlig helse og immunforsvar (Perez et al., 2010) og at man blir utmattet eller utbrent (Sage, Brooks, & Greenberg, 2018). Sosiale konsekvenser handler om at man ser verden på en annen måte, blir kynisk, og at sosiale relasjoner blir påvirket (Parkes, Graham-Kevan, & Bryce, 2018; Powell, Cassematis, Benson, Smallbone, & Wortley, 2015). Selv om det å bli eksponert for overgrepsmateriale nødvendigvis kan ha konsekvenser, tyder også tidligere forskning på at det er flere organisatoriske og individuelle faktorer som kan være med på å redusere belastningen som denne jobben innebærer (Burns et al., 2008; Powell et al., 2014; Fortune et al., 2018). Utfordringen ligger derfor i å organisere arbeidet på en måte som reduserer belastninger knyttet til eksponering for overgrepsmateriale og legger til rette for konstruktiv og effektiv etterforskning samtidig som helsen og motivasjonen hos de ansatte blir ivaretatt.

Teknologisk utvikling har bidratt til en dramatisk økning i mengde overgrepsmateriale. Tilgangen og mengde overgrepsmateriale har blitt mangedoblet de siste årene, ofrene blir yngre, og overgrepene mer og mer voldelig og sadistisk, samt at live streaming av overgrep er blitt vanlig (Fortune, Rooney, & Kirwan, 2018). For ansatte i spesialavsnitt som daglig etterforsker overgrepssaker mot barn, ser bilder og videoer, og møter barn som har vært utsatt for overgrep, utgjør eksponering for overgrepsmateriale en belastning som ikke lar seg eliminere. Når det gjelder gjennomgang av bilder og videoer har det kommet programmer som automatisk skanner etter allerede merket overgrepsmateriale. Dette reduserer behovet for å se kjent bevismateriale, men det er fortsatt behov for å gjennomgå nytt materiale. Det har i tillegg blitt en økt bevissthet rundt vold og overgrep mot barn i samfunnet for øvrig som har ført til en økning av saker som blir anmeldt til politiet.

For å nå målet med den nye politireformen om trygge lokalsamfunn skal politiet blant annet jobbe mer kunnskapsbasert. Dette prosjektet er et direkte bidrag til en forskningsbasert utvikling av politiets arbeidsmetoder som vil bidra til at de ansatte er bedre rustet til å håndtere krav og belastninger i arbeidet. Dette vil kunne generere et mer stabilt arbeidsmiljø hvor man kan bygge kompetanse og holde på kompetansen over lengre tid. Dette vil på sikt være med på å gi kortere behandlingstid av sakene og bedret rettsikkerhet for alle involverte parter, samt samfunnet for øvrig.

Prosjektets problemstillinger

Overordnet problemstilling:

Hvordan opplever politiansatte som arbeider med vold og overgrep mot barn sin arbeidshverdag?

Herunder belyses følgende:

- Hva er de personlige, sosiale og faglige konsekvensene av å jobbe med vold og overgrep mot barn?
- Hva oppleves som mest belastende?
- Hvilke sider av arbeidet er mest givende og motiverende?
- Hvilke organisatoriske og individuelle faktorer oppleves å redusere belastningene?
- Hva er de viktigste ressursene og hvilke strategier benyttes for å håndtere belastningene?

METODISK TILNÆRMING OG DATAINNSAMLING

For å besvare problemstillingene i prosjektet ble det brukt en induktiv tilnærming. Gjennom semi-strukturerte intervjuer innhentet vi informasjon om hvordan de ansatte selv opplevde sin arbeidshverdag, hva som var de største belastningene og ressursene for dem og hvilke mestringsstrategier de benyttet seg av. Prosjektet fulgte gjeldene etiske retningslinjer og ble godkjent av regional etisk komité for medisinsk og helsefaglig forskningsetikk i Midt-Norge (REK-Midt) og Politidirektoratet før oppstart.

Utvalget

Utvalget består av politiansatte ved Trøndelag politidistrikt. Intervjuene ble gjennomført ved Sentrum politistasjon og Steinkjer politistasjon, men utvalget inkluderte også ansatte ved nærliggende lensmannskontor. Totalt ble det gjennomført 36 intervjuer med ansatte i ulike stillingskategorier som inngår i politiets arbeid med vold og overgrep mot barn. Dette inkluderer etterforskere, etterforskere med utdanning innen tilrettelagt avhør, ansatte i digitalt politiarbeid, ansatte i arbeidsgruppen SOBI (seksuelle overgrep mot barn på internett) og jurister. De inkluderte stillingskategoriene tilhører ulike arbeidsgrupper som har ulike arbeidsoppgaver i etterforskningsarbeidet. Etterforskerne samler opplysninger i saken for å finne ut om noe straffbart har skjedd. Dette innebærer blant annet avhør av vitner og mistenkte, vurdere tips, gjennomføre rundspøringer, undersøke åsted, ransake boliger, søke i politiets registre og gå gjennom dokumenter, samle inn og granske tekniske spor. Noen av etterforskerne har videreutdanning i tilrettelagte avhør av barn. Etterforskerne er noe ulikt organisert ved de ulike politistasjonene i distriktet. I hovedsak ser vi to modeller for organiseringen. Ved politihuset i Trondheim har etterforskerne i spesialavsnittet individuell saksportefølge, mens de ansatte som har spesialisering innen tilrettelagte avhør kun tar avhør av barn. For samme gruppe som ikke jobber i sentrum, er det mer vanlig med teamorganisering. Videre er digitalt politiarbeid et spesialisert avsnitt for dataetterforskning. Avdelingen består av en kombinasjon av ansatte med politiutdanning og sivil utdanning. Arbeidsoppgavene består i å sikre digitale spor og bistår med teknisk kompetanse i etterforskningen av saker hvor det er behov for det. Ansatte i arbeidsgruppen SOBI etterforsker vold og overgrep mot barn på internett. SOBI var tidligere ei midlertidig nedsatt prosjektgruppe som, som fra januar 2019 ble innplassert i organisasjonen som en permanent gruppe/avdeling. Juristene eller avhørslederne har ansvaret for å planlegge og forberede tilrettelagte avhør og gjennomføre nødvendig etterarbeid. Avhørsleder kan få bistand

til den praktiske gjennomføringen av oppgavene. De har ansvaret for fremdrift i sakene og for at politiet gjør de riktige etterforskningskrittene, fatter beslutninger og eventuelt fører saken frem for retten. Av hensyn til informantene oppgis det ikke hvor mange informanter som ble inkludert fra hver av gruppene.

Prosedyre for datainnsamling

Intervjuene ble gjennomført på politihuset i Trondheim og på Steinkjer politistasjon. I samarbeid med HMS-leder ved Trøndelag politidistrikt ble det informert om prosjektet og rekruttert informanter. Deltakelse var frivillig. Det ble lagt til rette for at intervjuene kunne gjøres i arbeidstiden. Intervjuene hadde en varighet mellom 45 til 90 minutter, og ble utført i perioden mellom 17.1.19 – 14.4.19. Før intervjuet startet fikk informantene ytterligere informasjon om prosjektet. De ble også informert om at all data anonymiseres og at de til enhver tid kunne trekke seg fra intervjuet. Alle informanter underskrev et informert samtykke, hvor det også ble opplyst om at informantene i etterkant av intervjuene hadde mulighet til samtale med psykolog gjennom bedriftshelsetjenesten om de ønsket det.

Intervjuene ble gjennomført med en semi-strukturert intervjuguide som var laget for å innhente kunnskap som belyste problemstillingen og samtidig ivaretok en god intervjuinteraksjon (Kvale & Brinkman, 2009). Dette er en fleksibel måte å innhente innsikt på som samtidig sørger for at sentrale tema bli gjennomgått. Intervjuguiden inneholdt overordnede spørsmål og eksempler på oppfølgingsspørsmål som kunne brukes under intervjuene. Siden intervjuene ble utført av flere forskere var intervjuguiden en ressurs for å sikre fokus gjennom alle intervjuene. Lydopptaker ble benyttet ved alle intervju. Lydopptakene ble lastet inn på et passord beskyttet område på NTNU-serveren, og slettet fra selve opptakeren umiddelbart etter intervjuene. Transkribering av intervjuene ble utført av prosjektmedarbeidere med signert taushetserklæring. I transkriberingsarbeidet ble alle intervjuene anonymisert. Det vil si at all informasjon om familieforhold og andre opplysninger knyttet til bosted, utdanning etc. som kunne identifisere personer ble utelatt.

Analysemetode

For å analysere datamaterialet benyttet vi tematisk analyse (Braun & Clarke, 2006) som er en fleksibel analysemetode. Ved å identifisere sentrale temaer og mønster i datasettet knyttet til forskningsspørsmålet fungerer metoden som et godt verktøy for å få innsikt i et komplekst datamateriale. Gjennom gjentatte, systematiske gjennomganger har vi kodet og utviklet et sett med hovedtemaer som representerer innholdet i datasettet. Det er hovedtemaene som representerer resultatene i rapporten. For å få et inntrykk av de unike utfordringene for de ansatte i de ulike rollene ble analysene først gjort gruppevis og deretter sammenlignet på tvers av gruppene. Resultatene presentert i denne rapporten vil danne grunnlaget for flere vitenskapelige artikler.

RESULTATER

Resultatene viser tydelige forskjeller mellom gruppene av informanter i de ulike rollene av etterforskningsarbeidet. Samtidig kom det også frem klare fellestrekk ved de utfordringer og ressurser informantene fremhever. Resultatene starter derfor med en samlet fremstilling av de hovedtemaene som er felles for hele utvalget. Deretter presenteres temaene som er mer spesifikke for de ulike gruppene av informanter.

Sterk motivasjon for saksfeltet

Et fellestrekk for informantene er at de er faglig motiverte enten det gjelder avhørsteknikk, bevisvurdering, etterforskning eller datatekniske løsninger. Mange opplever at de utretter noe viktig og at de har en samfunnsnyttig rolle. Som en av informantene påpeker: «*jeg synes jo at jeg har verdens beste jobb da*». Dette er i tråd med andre studier på lignende arbeidsgrupper, både nasjonalt og internasjonalt (Fyhn, Fjell, & Johnsen, 2016; Nicola, Brendan, & H., 2018). Etterforskningen i saksfeltet er krevende og flere nevner at det nettopp er utfordringene som ligger i å jobbe med saksfeltet som er motiverende for dem. Flere sier også at de ikke kunne tenke seg å arbeide med andre saksfelt som de ser som mindre faglig krevende og dermed mindre interessante å jobbe med.

Nei, jeg ønsker jo å jobbe med sånn type saker, fordi at jeg synes det er meningsfulle saker å jobbe med, og at det er viktig. Altså barna er jo framtiden. Ja. Og på mange måter så er det også forebyggende å jobbe mot barn, eh, ja. Så nei, jeg synes det er noe av det viktigste vi i politiet jobber med, og jeg har lyst til å være med å bidra til det.

Det er jo litt klisjeaktig, men det er jo selvsagt en stor motivasjon for å drive med det. Det er jo ett av de fagfeltene som blir høyest prioritert av riksadvokaten. Som politiet skal prioritere mest. Så det å få være med å hjelpe barn og få drive med noe som er prioritert, som er viktig, det synes jeg er veldig positivt.

Det er jo litt det som er drivkraften vår, å få en slutt på dette. Jeg tror kanskje ikke det går an å få slutt på det, men det er gøy å i alle fall bidra til at det kanskje går ned litt.

Jeg synes jo det er, i stedet for å jobbe med narkotika og tyveri, nei jeg synes jo det er, det er mer oversiktlig. Og et interessant fagområde da. (...) Du føler jo du får utrettet noe viktigere enn å ta sånne slitne narkomane og gi de et forelegg for å ha brukt hasj. Det er liksom ikke like givende, føles det. Alltid. Så det er jo viktige oppgaver føles det som da, å få avdekket om barn og unge blir utsatt for straffbare forhold.

Å være faglig motivert innebærer også et ønske om å gjøre en god jobb. Det er når arbeidet blir utført med god kvalitet at informantene opplever mestring og motivasjon. På spørsmålet om hva som kjennetegner en god dag, svarer en av informantene følgende:

Ja, det er når jeg, hehe, får ro til å gjøre det jeg skal. Og at jeg får delt opp det i sak sånn at jeg ikke sitter og må svare på ting som i den ene saken og så hoppe over til den andre og så jobbe i begge sakene på en gang da. Da blir det fort litt kaos. For det er ganske mye i begge som gjør at man må være litt konsentrert. Så det syns jeg er veldig greit. Også jeg syns jo det er veldig givende å jobbe i team. Og det sier jo alle at det er jo, altså når du får i stedet for å hoppe fra sak til sak da, at du får jobbe i en sak og gjøre ting med kvalitet og det er veldig givende syns jeg. Jobbe sammen med andre og ha tett dialog med politiadvokaten og ha en formålsstyrt etterforskning da. At man har en plan med det man gjør.

Ikke innholdet, men mengden og organiseringen er mest belastende

I tråd med tidligere forskning forteller informantene at det ikke er saksfeltet i seg selv som er mest belastende med jobben, men mengden og organiseringen av arbeidet (Powell, Guadagno, & Cassematis, 2013). Informantene opplever at de har for mange saker og at de ikke får gjort en god nok jobb i de sakene de jobber med fordi de må skynde seg over til neste. Tar vi i betraktning at dette er ansatte som er faglig motiverte og med et ønske om å hjelpe, blir det belastende å ikke kunne gjøre jobben godt.

Vi har jo hatt mye fokus på det med HMS, da går det mer på belastninger i antall saker og antall avhør, og skynde seg fra det ene og føle at du gjør for dårlig jobb i noen saker, for at du må skynde deg over på det andre. Det er mer der belastningene ligger, enn, enn, eh, hva som har skjedd med disse barna, om du skjønner.

For mange ganger så føler jeg at, at det ikke er selve sakene eller innholdet i de heller, men at det er så sinnsykt mange saker, hele tiden, og det har vært perioder der det har vært siktet-avhør annenhver dag, og man sitter og forbereder avhør i 2 timer før man skal ta avhøret, så.. og, det blir ikke noe bra forberedelse, man er sliten før man begynner avhøret, og det er et evig kjøp.

Det er for travelt, for jeg tror den her travelheten, det å ikke strekke til på en måte, godt nok, det tror jeg kanskje er det verste. Dem vil jo egentlig bare ha oss som sanne maskiner som produserer i full fart.

Belastningen blir forsterket av at det er et alvorlig saksfelt

Belastningen av å ikke få gjort en god nok jobb blir også forsterket av at det er et alvorlig saksfelt med konsekvenser for alle involverte parter. Flere beskriver at det er forskjell mellom å jobbe med dette saksfeltet sammenlignet med andre saksfelt da offersaker gir en annen type belastning.

Jeg brente ikke noe så mye krutt. Mens på overgrep, der krever det veldig mye. Veldig slitsomt å jobbe med da, du jobber med offer og offersaker og det er menneskeskjebner. Og så det er ikke bra at folk har innbrudd i huset sitt eller sånn heller, men det blir noe helt annet da. Så det var slitsomt.

Jeg våkner ikke om natta på grunn av ting som er grusomt i jobben. For å si det sånn. Men jeg kan våkne opp av ting jeg ikke rekker å gjøre. (...) Og det, det på en måte, jeg vet ikke om det er forsterket av at det er alvorlige saker man holder på med da. At det blir verre å ikke rekke alt fordi det er så alvorlig.

Konsekvenser av arbeidet

Alle informantene blir i sin arbeidshverdag i større eller mindre grad eksponert for barns lidelse, enten i form av at barna forteller selv i avhør, eller ved gjennomgang av bilde- og bevismateriale. Internasjonale studier med politiansatte har vist til at det å bli eksponert for barns lidelse, blir rangert som like stressende som å se en kollega bli skadet eller drept i tjeneste (Violanti et al., 2016). Våre informanter forteller at de ikke opplever at de er blitt påvirket negativt av å jobbe med saksfeltet, og at de ikke har direkte helsekonsekvenser knyttet til arbeidet med å etterforske og straffeforfølge overgrep mot barn. Likevel er det en generell enighet i utvalget om at jobben har en form for påvirkning og at jobben kan være helseskadelig. Som en informant påpeker «Vi er jo bare mennesker, så det er helt utenkelig at det ikke skal påvirker oss på noen måte.» I de neste avsnittene presenteres de mest sentrale påvirkningene og konsekvensene som informantene forteller om.

BEKYMRET FOR MULIGE SENVIRKNINGER

Selv om de fleste svarer at de ikke har direkte helseplager knyttet til jobben kommer det frem at flere opplever å være bekymret for mulige senvirkninger. Informantene sier de vet lite om hvordan jobben påvirker dem over tid.

Det er jo en, et par ganger at jeg har følt at nå må vi ha et eller annet oppfølging, for jeg er så utrolig redd for at jeg kommer til å gå på veggen da, for jeg føler liksom at det går greit, men du vet jo ikke. For de som har gått på en smell så har det liksom bare kommet sånn [knipser].

Særlig lurt på om det gjør noe med oss da, for jeg hører jo når jeg snakker om det, jeg hører jo meg selv at, at det virker jo, man virker jo uberørt, på en måte da. Eller sånn, rask og effektiv og, vi kjører igjennom, men vi blir jo berørt. (...) Så jeg tror nok kanskje det gjør nok at det gjør noe med oss uten at vi kanskje reflekterer over det.

Vi stusser jo litt selv og, selv om jeg føler meg jo helt normal og sånn, så lurer jeg på om jeg en eller annen gang får en backlash, eller et problem eller jeg kommer til et punkt der jeg 'nå er det nok' liksom. Jeg lurer jo på det. Altså, jeg har jo det i bakhodet uten at det er noe jeg er bekymret for, men det er jo ting som er interessant, så jeg er jo glad for at det blir forsket på sånne ting.

BLIR HERDET GJENNOM EKSPONERING

Selv om sakene er alvorlige og kan inneholde svært grafisk og detaljerte historien blir dette en del av den vanlige arbeidshverdagen. Flere beskriver at med erfaring blir man mer herdet. En informant beskriver det som så hverdagslig som å gå i butikken å handle.

Vi har en alvorlig sak, og så for oss som sitter med saken hver eneste dag så blir det som å dra å handle melk og brød på butikken, for vi sitter med det hele tiden.

Men man kan bli det men jeg tenker det likevel, men når man står i det så blir man jo litt blind. Så det, så det der er litt interessant på sikt, da, hva vil forskning om liksom 20 år, vise om yrkesgruppa her, i jobben her.

Vi har snakket noen ganger om det på fleip da, om vi blir litt sånn avstumpet på et vis da, at det skal litt til før det går inn på deg. At det blir sånn pysj, det lille der da, herregud, det var jo ingenting, at det kanskje blir litt sånn da.

KYNISK OG AVSTUMPET

Det at man blir herdet er på mange måter både en naturlig og nødvendig konsekvens, noe som også vektlegger betydningen av erfaring i denne type arbeid. Desensitivisering kan både sees på som en nødvendig ressurs for å gjøre jobben, men også som en uønsket konsekvens av arbeidet, spesielt om man opplever at man blir blasert (Powell et al., 2015). Dette er noe som resonerer godt med funnene i denne studien, hvor flere av informantene beskriver at man med erfaring blir mer herdet, men at man også kan bli blasert eller avstumpet.

Når du har begynt å sett såpass mye bilder og filmer så ja, så blir du kanskje litt avstumpet også.

Det var noen som hadde sugd en gutt da. (...) Hun var kanskje sånn 13 og han var sånn 17, 18. Jeg husker jeg sa til en kollega 'ja, han fikk henne bare til å suge han da' Det blir litt, jeg måtte ta meg selv i det da.

Hvis jeg har alt for mye å gjøre så kan jeg bli litt kynisk og litt sånn. (...) Da kan jeg tenke at 'ah, det her er ingenting. Vi har ikke tid til å undersøke dette.' For eksempel, sant. 'Vi må videre, vi må på noe annet. Det her er mye verre' ikke sant 'Den saken der er mye verre enn den saken der'.

ENDRET SYN PÅ VERDEN OG ANDRE MENNESKER

Mange opplever at de har fått et endret syn på mennesker. Gjennom jobben får man innblikk i de mørkeste sider ved samfunnet vi lever i og hva mennesker er i stand til å gjøre. Noen nevner også at man kan bli mistenksom mot andre mennesker og få problemer med å stole på mennesker man møter i private sammenhenger. Flere informanter beskriver dette som en konsekvens av politijobben generelt og ikke feltet de jobber med spesielt.

Men jeg tenker sånn jobben generelt da, politijobben og etterforskerjobben, det gjør jo at du vet mer om folk enn folk flest gjør. Så sånn sett kan det ha påvirket meg. Jeg har blitt mer mistenksom til folk og at det førsteinntrykket du får av folk trenger absolutt ikke å stemme.

Vi blir jo helt sikkert påvirket på et eller annet vis, det blir vi nok, vi kan bli mye mer kynisk og ja.. mye mer skeptisk til folk. (...) Få et annet syn ehm kanskje. Ja. Når du treffer nye folk så får du noen vurderinger oppe i hodet om hvordan, hvilke folk er dette da?

Av de informantene som har barn er det flere som nevner at man har en økt bevissthet rundt nettvett og at man i noen tilfeller blir overbeskyttende for barna. Samtidig gir jobben perspektiv på egne barns problemer.

Jeg tror jeg er den samme mammaen, men jeg tror jeg er en mer bevisst mamma, jeg vet jo hva som foregår der ute. Jeg vet hvor enkelt det er å havne i fella, da.

Det å bli mer oppmerksom på, og at en oftere «ser» mistenksom oppførsel, er en konsekvens av å jobbe med overgrepsmateriale og historier (Parkes et al., 2018). Å bli mer mistenksom, kynisk og at man lettere reagerer på bilder av barn på sosiale medier, eller andre foreldres samhandling med egne barn nevnes av flere av informantene som en konsekvens av jobben.

TAKKNEMLIG OG MER NYANSERT

Selv om litteraturen har hatt størst fokus på negative konsekvenser av å jobbe med overgrepsmateriale (Bourke & Craun, 2014), finnes det også studier som peker mot at eksponering for traumer og emosjonelt stress også kan medføre mer positive endringer som økt personlig styrke, bedre relasjoner til andre mennesker eller nye prioriteringer i livet (Manning, Terte, Stephens, 2015). Noen av informantene forteller også om slik positive endringer av å jobbe med etterforskning av vold og overgrep mot barn. Informantene forteller at de gjennom arbeidet har blitt bedre til å se nyanser og forstå kompleksiteten i andre menneskers liv. I tillegg er det flere som påpeker at det å få innblikk i andres skjebner gjør at de setter mer pris på livet sitt, og at de er takknemlig for at egne barn og nære venner har det bra.

Men jeg tror nok vi er mer, på mange måter mer sånn, har et mer nyansert syn på folk også da, vi er i stand til å, du vet hvor lite det er som skal til for å havne på gal side. Du vet at til og med drapsmenn og voldtektsmenn og, kan være greie folk, for så vidt. Eh, på sitt vis. Så det er ikke, mer svart og hvitt tror jeg, før jeg begynte i politiet. Så ikke så mye nyanser på folk.

Jeg ser jo det at selv at jeg er jo sjeleglad at barna og venner og sånn har liksom. Klart seg bra og, ja, både med tanke på kriminalitet og rus og, ja, overgrep og sånne ting og, også er det jo, ja, det er jo, det er ikke noe selvsagt.

.. man får jo innblikk i så mye dritt og så tenker man at det man har selv, eller har hatt selv, er så normalt og fint

TILBAKEVENDENDE OG INVADERENDE BILDER

De fleste informantene sier de ikke blir vesentlig plaget av tilbakevendende og invaderende bilder. Det er likevel mange som har hatt opplevelser av bilder som dukker opp når det ikke er ønskelig. Flere forteller at de ser på dette som en naturlig del av jobben og at de klarer å skyve bildene unna igjen.

Vi er jo bare mennesker, så det er helt utenkelig at det ikke skal påvirke oss på noen måte. Men jeg føler nå selv at jeg er ganske flink til å liksom skru av og på – at når jeg er hjemme så er jeg hjemme og da tenker jeg ikke så mye på hva jeg holder på med på jobb. Men som sagt det er de øyeblikkene hvor du da får sånne minner for at det står deg nært, ikke sant, at du gjør deg noen sånne assosiasjoner, så hender det jo at de også kommer tilbake selvfølgelig når du også når du er hjemme og privat.

Og da var det faktisk så, ehe, for det var jo barn da, og så var det tegneserier, og så var det voksne (...), voldtekter, altså hele spekteret jeg satt og kikket på her da i dagevis. Og når jeg (på vei hjem fra jobben), så bare ser jeg sånn i sidesynet ett eller annet som farer, og da har jeg sett så mange sånne penisser som spretter opp da, at jeg på høylys dag ser

en penis når jeg, det var jo ikke det da, men da hadde liksom hjernen min skrudd seg på det da. Da var jeg litt sånn: ahh nå er det nok!

(...) det er mye bilder som man sliter med å få ut av hodet, men det er ikke noe som hindrer meg sånn sett.

Ofte er opplevelsen av tilbakevendende og invaderende bilder knyttet til erfaringer gjort tidlig i karrieren. I sitatet under forklarer en informant at dette handler om at man ikke er forberedt på hva man vil få se.

Jeg husker det første overgrepsmaterialet jeg var borti, for da var jeg ikke forberedt, da hadde jeg nettopp begynt (...) Og det husker jeg så godt, for det var sånn [strupelyd]. Jeg var ikke forberedt i det hele tatt. Det er ikke sånn at jeg går og tenker på, jeg husker jo det bildet, men det er ikke sånn jeg går og tenker på det nei. Men det man liksom... Det har brent seg fast. Men jeg var ikke forberedt.

Informantene forteller også at det ikke nødvendigvis er de groveste bildene som setter seg mest. Det er når man assosierer det man ser, leser eller hører med noe som er kjent og nært, for eksempel ved assosiasjoner til egne barn, at bilder av saken kan dukke opp igjen.

Det er jo noen bilder som blir med deg. Som kanskje ligger litt frem da. (...) Det som var litt spesielt, det husker jeg, og det er det fortsatt, hvis barna som vi er borti er på samme alder med barna mine da (...) det synes jeg var verre. Verre å være objektiv kanskje. At du identifiserte deg litt med barna og du fikk et sånt beskyttelsesinstinkt nærmest for de barna som var like gamle som de du har selv.

Det kan jo være at det dukker opp inni mellom. Eeh sånn sett da å jeg håper jo når jeg går hjem fra jobb og er prøver å ha tatt liksom, da er jeg helt avskrudd. Men som sagt så kan det dukke opp noe, som gir ett lite flashback til ett eller annet. Enten om altså ja, det kan være kanskje en gjenstand du har sett på et bilde eller ett eller annet sånt som du gjør en kobling eller ett eller annet sånt. For eksempel hvis det var noe som skjedde i en badebalje, og så skal du bade ditt eget barn på kvelden. Og så det blir, litt sånne koblinger kanskje du kan gjøre da. For det blir så gjenkjennbar i forhold til hva du akkurat har sett da. Det trigger litt sånne ting. At det ufrivillig kommer opp sånne minner da, fordi du gjør sånne koblinger. Men jeg vil ikke si at det egentlig er noe som skjer ofte. Det er sånn, og det, ja, forsvinner jo fort igjen da. Man rister det av ses og tenker på noe annet, og så tar det ene det andre og så er det liksom, ja, tilbake igjen uten at minnet liksom ligger igjen da.

Som i sitatet over er det flere som uttrykker aksept for at 'slik er det bare'. Jobben er av en slik art det er naturlig at det vil dukke opp bilder og det er greit. Noen informanter forteller at det ikke går an å fortrenge, men at de heller må akseptere at bilder og minner er der, og at dette fungerer godt for dem.

For det har jo vært sånn til tider at det dukker jo opp bilder, det er jo helt naturlig, det gjør det jo fra andre ting jeg, eller man opplever i livet, minner, det er jo der. Ehm... Så er det sikkert noen situasjoner som utløser ulike ting, men, men jeg er... Det er jo som jeg sier, det er jo, det er jo sånn det er, du må lære deg å leve med det, det vil jo alltid, ting som har påvirket deg i livet vil jo alltid være der, men du må lære deg å håndtere og leve med det. Stygge bilder og videoer eller hendelser som man har vært vitne til det vil jo alltid være der, du kan i alle fall ikke fortrenge det.

USIKKER OG MER ANSTRENGT OMKRING BARN, TANKER OM HVA SOM KAN MISFORSTÅS

Noen informanter opplever å ha fått et mer anstrengt forhold til situasjoner med egne barn. Dette er særlig knyttet til erfaringen med saker som ikke har hatt entydige bevis. De kan bekymre seg for om helt vanlige situasjoner og handlinger kan misforstås slik at de kunne ha blitt fremstilt i retten som bevis.

Hadde jeg gjort det nå så hadde jeg automatisk tenkt at hvis noen hadde anklaget meg nå for å ha begått seksuelle overgrep, så kan dette da vris inn mot en sånn setting, at dette kan legges frem i retten sånn at jeg kan bli dømt for seksuelle overgrep. Eller at jeg har en seksuell interesse for unger. Den tanken har jeg med meg hele tiden.

Også begynner man å tenke sånn om seg selv også, hvis noen skulle begynne å anklage meg også.

Det er jo dette med forholdet til egne unger, for det, jeg har tatt meg selv i å tenke på, etter at jeg begynte i jobben her, når jeg har unger og når jeg for eksempel holder på med og skifter bleier og sånne ting, at nå må jeg passe på at jeg ikke fremstår på en sånn måte at hvis noen kommer inn så kan det mistolkes som et, altså... Du har hele tiden den der tanken i bakhodet.

*(...) så holdt jeg på å støvsuge, så skulle jeg til å snu meg, og jeg klasker jo til [barnet] for h*n hadde jo komme bak meg. Og jeg traff h*en i ansiktet, og det var ikke meningen. Men som h*n sa, jeg hadde jo slått h*n. Men det var jo ikke det som, sant? For du må stille, du må vite litt mer om konteksten da sant, og det er jo sånne ting som h*n kunne ha gjenfortalt på barnehagen, at *** slo meg.*

UNNGÅR INNTRYKKENE I HVERDAGEN

Flere av informantene forteller at de i hverdagen gjør aktive grep for å styre unna informasjon om saker der barn er utsatt for mishandling. Denne unngåelsen av inntrykk i hverdagen er ikke bare knyttet til nyhetsbildet, men også filmer og bøker som skildrer barns lidelse blir noe mange informanter styrer unna.

Altså jeg har problemer for eksempel med å se filmer, vanlige spillefilmer, hvor unger er involvert i noen fæle ting, det syns jeg er, det er kanskje blitt verre og verre egentlig.

Sånn personlig så klarer jeg ikke å se en film privat hvor noen blir voldtatt. Jeg blir så uvel, tårene renner, jeg klarer ikke se på det, mens andre kan se på det og være helt uberørt, for det er jo bare film, så det er jo litt sånn forskjellig hvordan man reagerer. Men jeg tror at vi skal være bevisste på at det gjør et eller annet inntrykk uansett, for vi er jo nesten designet for å ha omsorg for små barn, så det gjør inntrykk på oss.

Men jeg er jo veldig sånn at jeg om det er noen barn på TV-en som har det trasig, hvis det er en film eller, ja at barn har det fælt da, i krig for eksempel sant ja, så slår jeg bestandig av. Det klarer jeg ikke se på. Og jeg er veldig ømfintlig på det.

Men sånn når jeg jobber med ting selv og vet litt ting selv så, det, jeg synes det er verre å lese om det i media når jeg ikke har peiling. For eksempel den der Kristoffer-boka, den har jeg ikke giddet å lese enda.

SNAKKER IKKE MED FAMILIE OG VENNER OM JOBBEN

Som politiansatt, er man underlagt taushetsplikt, noe som kan by på utfordringer når det kommer til å kunne bruke familie og venner som ressurs for å ventilere og få ut frustrasjon knyttet til jobben. I tillegg til taushetsplikt, forteller mange av informantene at de ikke snakker med andre enn kollegaer om jobb. For noen skyldes dette at de ønsker et tydelig skille mellom jobb og fritid. Flere av informantene forteller at kun kollegaer har en god forståelse av hva jobben innebærer, og at de derfor unnlater å snakke med andre om jobben. Videre er det flere som uttrykker at de ønsker å skåne familie og venner fra innholdet i jobben.

Det at vi er et team gir jo rom for å snakke sammen om ting. Det er jo på en måte der man ventilerer seg, jeg ventilerer meg jo ikke hjemme. Fordi at det går ikke an å, for man får ikke forståelse på samme måte, fordi at for de som ikke jobber med det så blir det veldig overveldende, og veldig, da blir det litt sånn hysterisk. Hvis jeg snakker med venninner om seksuelle overgrep så blir det, det blir ikke den samme gode samtalen som når jeg snakker med kollegaer om det som har et litt annet forhold til det da.

Jeg må innrømme at jeg snakker ikke så mye om dette hjemme da. (...) Vi har hatt veldig sånn stabilt miljø, og, ja, det er veldig luftig her da, egentlig, for å snakke om ting og, eh, har ikke følt behov for å snakke om det hjemme da.

*Jeg kjenner jo at når jeg kommer hjem til samboeren, h*n vil ikke at jeg skal snakke om det jeg jobber med, for h*n vil jo ikke høre hva vi ser og sånn. Da er det godt å kunne luften ut litt på arbeid.*

STIGMA OG FORUTINNTATTHET OM JOBBEN

Mange informanter opplever at andre har en forutinntatt holdning om at jobben de gjør må være svært belastende og nærmest uholdbart. Informantene opplever dette stigmatiserende og mange vegrer seg for å snakke om jobben i sosiale sammenhenger. Selv om jobben innebærer en del belastninger, er det også et spennende og motiverende saksfelt som de har lært seg å jobbe med. Ved å bli møtt med en forutinntatthet om at arbeidet de gjør må være så grusomt, åpner samtalen lite opp for å snakke om det som er motiverende og gir mening i arbeidet deres.

De, noen kan si 'jobber du med seksuelle overgrep av barn, det må være trasig'. Ja, det er jo det, men samtidig så er det motiverende. Også er det sånn 'jeg skjønner ikke at dere klarer å jobbe med det der'. Ja det kan du si, men vi lærer oss å gjøre det, det går bra. Det går fint det også.

Da er det jo veldig sånn der (...) 'skjønner ikke at du klarer å jobbe med det der' (...) Jeg tenker jo at det er sånn. Litt sånn overdramatisk, litt sånn. Selv om det er fælt, så er det, i mine øyne da, så er det like fælt å jobbe med, ja for eksempel å være ambulansesjåfør, så er det i mine øyne ti ganger mer stress. Det hadde jeg aldri taklet. Men jeg sier jo ikke det 'herregud jeg skjønner ikke at du orker å jobbe med det' det er litt sånn. Jeg blir egentlig litt sånn matt når folk sier det. Litt sånn irriterende, skal jeg være helt ærlig. (...) Ja, i stedet for den kommentaren 'jeg skjønner ikke at du orker' kunne de bare ikke sagt, eller heller sagt 'å ja gjør du det, så bra, fint at noen ønsker å jobbe for barna'.

Det betyr jo noe for veldig mange det man gjør, men det er jo ikke noe jeg sitter, jeg sitter jo ikke i selskap og snakker om jobben min. Nei, da går jeg på do eller skifter tema. Det er jeg veldig god til, å skifte tema. Så glemmer de det (...) Nei, og folk mener så mye, og folk mener så mye om politiet og jobben og, ja. Nei, jeg orker ikke å sitte å bruke tid på å, nei, det orker jeg ikke på fritiden min. Rett og slett.

Dette er forventninger og holdninger informantene ofte møter, blant mennesker de møter på fritiden, men også innad i politiet. Flere informanter opplever at dette fører til misforståelser da innspill på arbeidsforholdene og for eksempel behov for endringer ofte blir tolket som signal om at jobben er for belastende for den enkelte. For noen fører dette til at de velger å ikke si ifra om for eksempel ressursmangel, heller enn å bli tatt for en som ikke takler arbeidet (se også avsnittet Lite rom for å si fra om stor arbeidsbelastning, s. 31-32).

Lite fokus på det psykososiale arbeidsmiljøet

En tydelig etterspørsel fra informantene er økt fokus på det psykososiale miljøet. Det er ikke enkelt å skulle definere hvilke faktorer som inngår i psykososialt arbeidsmiljø, heller ikke fra et teoretisk ståsted (Eiken og Saksvik, 2011). Mange ulike

modeller og syn på psykososialt arbeidsmiljø har blitt fremstilt i litteraturen. Kort oppsummert viser disse modellene hvordan det psykososiale arbeidsmiljøet kan beskrives som en balanse mellom de krav som stilles og de ressursene man har for å håndtere kravene, og mellom innsatsen man legger inn og belønningen man får (Bakker & Demerouti, 2007; 2017; Siegrist, 1996). Opplever de ansatte at ressursene ikke møter de krav som stilles eller at innsatsen er høyere enn belønningen, kan denne ubalansen ha konsekvenser i form av stress og nedsatt helsetilstand. En informant beskriver det slik:

Det er alt for mye å håndtere for de personene vi er til det. Du ser jo i media nå, var jo i [annet politidistrikt] eller noe at etterforskerne sitter og gråter på jobb. Jeg har full forståelse for det. Folk er fortvilet og folk er oppgitt og folk blir sykmeldt, folk blir dårlig. Klart det er helseskadelig. Det er ikke bra for noen å sitte i det her. Og dessverre så blir det litt opp til at folk må passe på seg selv. Fordi at det tas ikke noe grep da, og det kan de diskutere om det er politisk eller om det er POD [Politidirektoratet] eller hvem det nå er, som skulle ha bevilget penger eller som skulle ha bevilget ressurser, det spiller ikke noe rolle. Det er folket som jobber med sakene som blir syke. Og så lenge det ikke bedrer seg fra toppen eller at de på toppen gjør noe med systemet, så må man jo bare passe på seg selv. Sørge for at man ikke går på veggen og kjenne om jeg har.. nådd grensen min.

Selv om det har vært økt politisk fokus på etterforskning av overgrep mot barn påpeker informantene at dette ikke gjenspeiles i deres arbeidshverdag. Flere nevner at de opplever at feltet kun er prioritert på papiret. Samtidig som det gir motivasjon å jobbe med et felt som prioriteres, er mange frustrerte over et misforhold mellom det som blir kommunisert fra politikere og ledere i politietaten og arbeidssituasjonen de er i. Dette gjenspeiles også i at flere opplever manglende støtte fra organisasjonen.

Men jeg føler liksom ledelsen og politimesteren, de snakker om de her, men det er jo fordi det er føringen fra høyere opp, at dette er et felt som skal frem og alt det. Men jeg føler ikke at det gjenspeiles.

Jeg tror ikke jeg får så mye støtte den dagen jeg tok en feil avgjørelse der det viste seg å være barn som har blitt misbrukt i årevis, som ikke vi klarte å avdekke.

Betydningen av et godt psykososialt arbeidsmiljø blir også understreket av informantene som opplever å være fornøyde med arbeidsmiljøet i sin avdeling.

Det er viktig da, så, at du har et godt arbeidsmiljø det gjør det lettere. Så hvis du har slitt der i tillegg så har det nok vært tøffere å jobbe med sånne saker.

Det bør jo være fokus på arbeidsmiljø. For så lenge du har et godt arbeidsmiljø så er det veldig mange jobber du kan håndtere, så lenge du har det bra.

BETYDNINGEN AV LEDERSTØTTE

Det er stor variasjon i opplevelsen av lederstøtte mellom informanter i de ulike rollene av arbeidet. Et fellestrekk er at positiv lederstøtte trekkes frem som en viktig ressurs og at flere har opplevelser knyttet til manglende støtte og anerkjennelse fra leder. Tidligere forskning har identifisert positiv lederstøtte som den viktigste beskyttende faktoren mot helseplager hos de som jobber med etterforskning av overgrep mot barn (Bourke & Craun, 2014). Informantene forteller om et ønske om å bli forstått og hørt av ledelsen. De ønsker at nærmeste leder vet hva jobben går ut på, er åpen og viser forståelse for deres behov i arbeidet.

Det som er på avdelingen min, så var vi jo lenge misfornøyd med at vi ikke hadde noen ledelse som ikke visste hva vi drev på med. Det jobbet vi jo lenge med før vi fikk på plass da. Så vi ble jo lovet at det skulle skje ting, også skjedde det ingen ting, også, og det, det var litt sånn frustrasjon rundt det da.

Det å ha en leder som bryr seg er jo kanskje det viktigste av alt. (...) Jeg trenger liksom ikke å bli dullet med på en måte. Men, men bare at de vet hva jeg holder på med er kanskje nok da, bare det å bli sett liksom. (...) Vite hva vi gjør for å kunne ta imot oss når vi eventuelt måtte komme å si at: jeg trenger å prate.

(...) jeg tror kanskje det har vært veldig fraværende (...) Det var aldri noen som spurte «Hvordan går det?» ... om jeg trengte å snakke med noen eller.. nei, det tror jeg egentlig ikke skjedde før jeg (...) etter hvert fikk leder som hadde tatt avhør tidligere.

Flere av informantene opplever at ledelsen er mer opptatt av statistikk og produktivitet enn kvalitet i arbeidet og ivaretagelse av sine ansatte. Informantene påpeker at ledelsen viser liten forståelse for kompleksiteten i sakene og de ansattes arbeids hverdag.

Det er bare viktig at du får sjekket ut avhøret, at du har gjort det. Statistikken blir bra, vi tar masse avhør! Jeg føler at det er det som på en måte er viktig, ikke at vi gjør kvalitetsjobb da. (...) Statistikk har blitt så forferdelig viktig. Mer viktig enn noe som helst annet. Mye viktigere enn oss personene som jobber og viktigere enn dem vi tar imot. Det er statistikken som er viktig for lederen. Så det synes jeg ødelegger fryktelig mye.

Et viktig element ved det psykososiale arbeidsmiljøet er sosiale interaksjoner (Eiken og Saksvik, 2011). Informantene vektlegger særlig betydningen av gode kollegarelasjoner på individuelt nivå. Kollegarelasjoner blir særlig viktige i en jobb hvor man er belagt av taushetsplikt og opplever at det er vanskelig å snakke med signifikante andre utenfor jobben. Flere informanter opplever at ledelsen ikke forstår viktigheten av kollegarelasjoner og at det er lite fokus på å ta vare på hverandre.

Det er veldig mye i forhold til arbeidsgiver, å tenke på det psykososiale da, miljøet. At det er veldig.. mye vanskeligere for meg å (...) snakke med noen etter noe som har opprørt

meg til en person jeg ikke kjenner. Det å kjenne hverandre på godt og vondt, det tror jeg er veldig viktig. Men det har de ikke noe fokus på i det hele tatt.

Det er nesten sånn at jeg føler at hvis jeg sitter inne på kontoret til {xxx} også kommer lederen også er det sånn 'jaså så dere har tid til å sitte her ja' (...) det er ikke noe forståelse for at vi kanskje trenger en liten debrief eller et lite pusterom eller ... Så det hadde vært veldig fint om de kunne ha motivert litegrann til at vi kunne ha gjort litt andre ting sammen og (...) for da hadde du følt deg litt mer sett.

LITE ROM FOR Å SI FRA OM STOR ARBEIDSBELASTNING

Samtidig som informantene forteller at de mener det er mulighet til å si ifra om man opplever at arbeidsbelastningen blir for stor eller at man har helseutfordringer knyttet til arbeidet, kommer det også fram at det er barrierer for å si ifra. Denne dobbeltheten er knyttet til en generell holdning og forventning til seg selv og andre som er ansatt i politiet om at «dette må en takle», og at man skal være hardfør. Barrierer for å rapportere om helseplager og negative påvirkninger av jobben er ikke uvanlig i denne typen yrker og kan skyldes både sosial ønskelighet og frykt for karriere-konsekvenser (Greinacher, Derezza-Greeven, Herzog, & Nikendei, 2019).

Det er jo ikke alltid, sånn du kanskje var innpå da, at man vil innrømme at man vil, at dette er slitsomt, dette er vondt eller vanskelig.

Andre har opplevd det at hvis man uttaler seg om at 'nå synes jeg det er krevende' så blir det til at man ikke takler det, klarer ikke å stå i jobben, og da blir det vanskelig, for man vil jo ikke hverken fremstå som svak eller at man ikke klarer jobben sin, eh, for det kan jo slå tilbake i forhold til stillinger du søker, eller lønn, lønnsoppgjør, og så videre.

Informantene trakk spesielt fram bekymring for videre ansettelse for de som er i vikariat som en mulig årsak til at få sier ifra om helseutfordringer og belastninger knyttet til arbeidet. Andre studier gjort på ansatte i lignende yrker viser til press om å være i stand til å takle jobben, enten fra seg selv eller fra ledelsen, noe som gjør at det blir en barriere om å si fra, for ikke å vise feil eller svakhet (Parkes et al., 2018).

Det å si fra, for det er jo å si fra på en måte, å bli sykmeldt da. Det er en måte å si fra på. Og så tenker jeg at vi, fordi det er så mye unge folk da, så sier man fra for sent. For man vil ikke komme og ha jobbet en plass i to måneder og si at: nå er det for mye for meg. Man vil ikke være den som gjør det. Fordi at da er du jo svak da. Det skal man jo ikke være i politiet.

(...) når du er ung og fremadstormende og kanskje mange har ikke fast jobb heller, også skal de prøve å være bedre enn de egentlig er kanskje, og i alle fall gjøre så godt de kan

da, også er det kanskje vanskelig og. Jeg vet ikke jeg altså, men jeg ser for meg at det er spesielt blant folk som ikke har fast ansettelse.

OPPLEVER BEDRING

Flere av informantene nevner at det har vært en endring i fokus på psykososiale faktorer. Selv om det fortsatt kan være utfordringer knyttet til å si fra om forhold som er vanskelige for den enkelte, har et økt fokus på saksfeltet og de som jobber med det hatt positive virkninger for de ansatte. Det er langt fra alle informantene som nevner dette, men det er tydelig at noen har en opplevelse av bedring.

Jeg tror det har blitt lettere. Jeg tror ikke det var så lett før. Før var det litt sånn at du tåler det der, du tåler dette du er politi, du tåler dette. Nå er det mer litt sånn fokus på dette at man har behov for å ja tømme tankene litt innimellom, snakke med folk og liksom bruke litt det der med debriefing også etterpå med etterforskere da. (...) Så jeg tror det er mer fokus nå på at man er nødt til å prate om ting, og det er greit å si at veit du at nå er det litt mye for meg. Hvis man ønsker å sette folk litt i fokus også da. Og ta vare på de som en har rundt seg. For folk blir ikke i en jobb hvis de ikke klarer det. Da blir det jo bare sykmeldinger, så det er jo ingen som er tjent med at folk ikke klarer den jobben som de er satt til å gjøre. Må man heller se hva kan vi gjøre for å få det til å ja, til å gå likevel, eller hva kan vi gjøre for at den personen da kanskje ikke tar sånne avhør eller tar sånne oppdrag (...) Og også ovenfra at det er greit å si fra. Det må være rom for å si ifra. Å se personen og ikke bare saksbunkene som vokser.

Jeg er så lei meg for alle de andre som på en måte, hvor ble det av dem? Men jeg skjønner det.. for de som har sluttet, sluttet jo før vi ble sett. Nå når vi har blitt sett, så er det jo litt artigere å holde på også.

Informantene opplever som nevnt at lederen har stor betydning for det psykososiale arbeidsmiljøet og flere nevner at det har vært positive endringer på dette nivået som har ført til bedring. På spørsmål om hvorfor en informant fortsatt er i jobben på tross arbeidsbelastningene, er svaret:

*At jeg har fått en leder som jeg opplever at ser meg og hører meg, som jeg kan ha faglige diskusjoner med, vi kan være kjempeuenige, og så flirer vi etterpå. For det er takhøyde for det, h*n lytter faktisk.*

Mangel på opplæring og oppfølging i forbindelse med overgrepsmateriale

Det er bred enighet om at det må på plass rutiner både for opplæring og oppfølging, noe som har vært fraværende, med unntak for større operasjoner og prosjekt. Det er særlig en operasjon flere informanter snakker positivt om, hvor de opplevde tilbud om opplæring og at de ble fulgt opp både fra ledelsen og gjennom et godt samhold og et tverrfaglig samarbeid med kollegaer.

LITE FOKUS PÅ BELASTNINGER I ETTERFORSKNINGSARBEID

Informantene forteller at fokuset på stressbelastninger er begrenset til operativt arbeid. Den naturlige konsekvensen av dette er at det heller ikke er satt fokus på opplæring i hvilke teknikker som kan benyttes for å redusere belastningene ved etterforskningsarbeid av vold og overgrep:

Så er det ikke noe, så mye fokus på det stresset som det innebærer å sitte å se på overgrepssbilder av barn eller (...) det er jo mer eller mindre like belastende som å stå i en skarp situasjon med et våpen. Bare at man tenker ikke over det på den samme måten.

Hvis det er noe som jeg tenker kan tas med inn i jobben her, så er det veldig mye fokus på mental forberedelse når du kjører utrykning til et oppdrag for eksempel. (...) Du må være forberedt på, prøve å gå gjennom i hodet ditt hva det er som venter deg. Men det er veldig lite fokus på det som etterforsker da, det tror jeg.

ERFARING OG SELVLÆRTE TEKNIKKER KOMPENSERER FOR MANGLENDE OPPLÆRING

Informantene forteller om manglende opplæring i arbeid med saksfeltet, men også om at de gjennom arbeidet har lært seg teknikker og fått kunnskap om reaksjoner. Studier har vist at trening og opplæring er viktige ressurser for å forebygge helseskader knyttet til eksponering for barns traumer (Nicola et al., 2018). På politihøgskolen er det lite eller intet fokus på hvordan man skal jobbe spesifikt med dette arbeidet, og det er heller ingen internasjonale retningslinjer for arbeidet som man kan støtte seg til (Powell et al., 2015).

Jeg sitter blant annet og ser på overgrepssbilder og filmer, skal plukke ut det, har ingen opplæring i det (...) Så her kan du komme på første dagen din, helt ny, rett fra skolen, og så skal du sitte en uke og se på overgrep mot barn.

Ikke noen opplæring, det er selvlært, og det er jo sånn som man snakker sammen om etter hvert, at nei, jeg bruker å skru ned lyden jeg, ja, det gjør jeg også forresten, men man får ikke noe opplæring i dette her, man blir kastet ut i det.

Vi har jo ikke noen andre, vi har, det er jo aldri, hatt noen opplæring i dette.

Altså en ting er jo opplæring i, eh hvordan faktisk skal gjøre jobben, det har vi jo og mye å gå på der, også er det jo og med opplæring sånn, hvordan du, hvilke reaksjoner kan du få. Altså, at du snakker om det med dem og, at de får forståelse for at det er helt greit å si det at nå trenger jeg en time-out og at, uten at, det er noe, det kunne vi nok ha vært flinkere til da.

Det er lite fokus på mulige konsekvenser av denne type arbeid i organisasjonen. Opplæring og erfaring er viktige ressurser som beskytter mot helseplager for yrkesgrupper med lignende arbeidsoppgaver (Greinacher et al., 2019). Informantene forteller videre at de generelt opplever kunnskapen om forebygging av helseplager i politiet ofte er basert på erfaring.

Men sånn er det i politibransjen du eksponeres for ting og det får en utvikling, du blir vant til å, du må jo finne en måte å håndtere ting på. Vi har ikke noen sånne spesielle teknikker som jeg, som vi prater om eller som er kjent, jeg vet ikke om vi har, eh, det tror jeg er en sånn erfaringsgreie egentlig.

Så jeg vet jo at det fungerer sånn, men det tenker jeg jo at det er fordi jeg har jobbet lenge, så da vet jeg jo det. Jeg tenker at det er ikke så lett for de som er rett fra skolen å vite at dette faktisk kobles i hjernen på en sånn måte at du får, at det på en måte trenger ikke å være et bilde som gjør at du får en reaksjon da. Men det at det kan være en sang eller en drikke eller en lukt eller ja. For det er det jo ingen som snakker om.

INGEN FORMALISERTE RUTINER FOR OPPFØLGING

Informantene opplever at de ikke får oppfølging i arbeidshverdagen som svarer til de belastningene de står i og etterspør mer formaliserte rutiner for oppfølging. Mange opplever at de ansatte er overlatt til seg selv når det gjelder å skape rom for oppfølging av hverandre som kollega. Gjennom bedriftshelsetjenesten har de ansatte tilbud om samtale med psykolog ved behov. Noen av informantene har vært inne til samtale med psykolog gjennom et prosjekt de arbeidet med. Det er likevel ikke alle som er klar over dette tilbudet. Informantene opplever også at det kan være vanskelig å innrømme at noe oppleves vanskelig og dermed blir terskelen for å søke hjelp hos bedriftshelsetjenesten høy.

Og så må vi ha oppfølging da. Vi må sette det her på dagsordenen at dette gjør noe med noen. Og det kan være på gruppenivå, altså på en fredag: hvordan gikk den uken her nå? Er det noen som har noe sånn spesielt de har lyst til å ta opp? At man ikke sitter alene.

Men altså kan ta opp det. Men det er også gjennom bedriftshelsetjenesten (...), det er kjempeviktig. At man adresserer det, at det å ønske en oppfølging ikke er en svakhet da. At det ikke betyr at man er syk, men at man reagerer på noe som er unormalt (...), at du reagerer normalt på unormalt press. (...) Da er det en normal reaksjon, det er ikke en svakhet.

Det godt kan være litt mer, ehm, bevissthet rundt det, i alle fall at man gjerne har oppfølgingsamtaler med personene som holder på med det, det tror jeg hadde vært lurt, det tror jeg ja, tror det. Ikke, det er ikke sikkert at det hadde vært nødvendig for den enkelte, men for å fange opp de det kanskje er nødvendig for da, for det, for du, det er jo ikke alltid at man vil innrømme at (...), at dette er slitsomt, dette er vondt eller vanskelig.

Ikke noen rutiner, nei. Det eneste vi har, vi har jo tilgang på psykolog, da, hvis det er noe. Men ikke noen sånne konkrete tiltak der og da.

Flere nevner at det kunne vært aktuelt med en obligatorisk samtale med psykolog. Nettopp fordi det kan være vanskelig for den enkelte å søke hjelp selv.

Men jeg tror det at det er litt vanskelig å, for mange som er litt sånn, machokulturen at 'trenger egentlig jeg psykolog?' Så jeg tror at det egentlig hadde vært best og fått lagt opp til en sånn obligatorisk, at man skal inn en gang iblant. Jeg tror det hadde vært lurt. (...) Ja, for da kan man velge det bort, også drukner man heller sorgene.

Selv om samtale med psykolog kan ha en viktig støttefunksjon er det viktig å understreke at den daglige interaksjonen mellom kollega og mellom leder og medarbeider utgjør den viktigste oppfølgingen av de ansatte. Mye av denne interaksjonen er spontan og skjer ved uformelle møter og samtaler, samt ved mer formaliserte rutiner. Flere av informantene opplever at det mangler formaliserte rutiner for slik oppfølging og kunne tenke seg at det ble utarbeidet føringer for hvordan man skal organisere en slik oppfølging. Flere trekker assosiasjoner til rutinene for den operative styrken og deres rutiner for debrief etter hendelser med sterke inntrykk.

Vi, jeg har jo begynt å tenke på det, vi har jo snakket litt om det at vi skulle ha hatt ett eller annet slags tilbud, men vi vet ikke hva eller hvordan, vi vet ikke hvor vi skal gå for å finne? For jeg tror jo at det å sette folk litt i stand til å tenke på det, og å forberede dem litt på det og kanskje ta noen samtaler underveis hvordan det går og, for å sjekke om de har noen reaksjoner eller om det er noen innvirkninger på andre områder i livet. Det tror jeg jo hadde vært veldig lurt, men vi vet ikke helt. Altså, det inntrykket mitt er at det, det er ikke noe mye sånt som dette rundt omkring i Norge. Vi snakker jo med kollegaer fra andre distrikt, og det er ingen som egentlig sier at de har et klart regime for oppfølging. Vi vet jo at det finnes for eksempel for andre politifolk når de er ute på litt traumatiske ting, som store trafikkulykker og drap og når du får mye inntrykk, så vet vi at det er debrief etterpå, og det er et apparat rundt. Men, nei, vi har ikke noe sånn.

Det er ingen kultur på debriefing. Vi er helt avglemt på debriefing. Alle andre blir debriefet (...) Det har jo åpenbart en betydning når divisjonene debriefes, og det er en kultur. Det må jo ha en nytteverdi. (...) jeg vil jo tro at vi også har hatt nytteverdi av det, hvorfor skal ikke vi det når andre har det.

Flere informanter har en opplevelse av at oppfølging og opplæring har blitt gitt til noen, men ikke alle. Dette skaper frustrasjoner og en følelse av urettferdighet blant de ansatte.

(...) og de har jo oppfølging, og de har jo opplæring. Men jeg satt jo på nabo-PC' n og hadde det ikke. Vi gjorde de samme oppgavene, men jeg hadde ikke den samme oppfølgingen og opplæringen som de hadde da. Og det kjenner jeg jo på at 'det er ikke viktig, jeg er ikke viktig'. Når jeg skal se på disse bildene.

Teknikker for å begrense og håndtere inntrykk

Selv om informantene opplever at de mangler opplæring i hvordan å forholde seg til overgrepsmateriale, har de fleste lært seg noen strategier og teknikker for hvordan de kan begrense og håndtere inntrykkene.

SITTE SAMMEN

Litteraturen indikerer at det å ikke sitte alene kan være en beskyttende faktor når det gjelder arbeid med overgrepsmateriale (Burns et al., 2008). Informantene forteller at dette er noe bedriftshelsetjenesten vektla i sine samtaler med noen av de ansatte og at dette er blitt kommunisert videre til de andre. Å ikke sitte alene ved gjennomgang av bildemateriale påpekes av flere som et mål, men at det ikke alltid er mulighet å overholde.

Så er det kanskje sånn, så ikke, sånn at du skal ikke sitte alene nødvendigvis, da. Vi sitter jo delvis sammen i et landskap og sånn, så det er jo ikke. Ja. Kanskje vi skulle fått brukt de rådene vi har hørt da, men det er. Vi prøver i alle fall, også dem som kommer til oss og går igjennom, å fokusere litt på sånne ting da, at de skal ta pauser, at de skal gjerne sitte flere sammen og gå igjennom. Å ikke sitte alene og, også er vi jo innom dem og kikker litt hvordan det går og.

Av de informantene som har erfaring både med å sitte alene og det å sitte sammen med andre, påpekes fordelene med å sitte sammen og dele inntrykkene:

Jeg satt jo alene i et par år, da var det litt annerledes kan du si. Nå sitter vi jo sammen alle sammen, da vet du jo at de andre jobber med det samme så deg, så da har du jo de samme inntrykkene.

MENTAL FORBEREDELSE

For mange er jobbarenaen en beskyttende faktor, og at man er forberedt på hva man kan finne i materialet, gjør at man ikke blir sjokkert. Å ha mulighet til en gradvis tilnærming til materialet er viktig for å redusere stress i slike situasjoner (Burns et al., 2008; Powell et al., 2015). Også blant informantene observerer vi at mental forberedelse er viktig, uten at det er noe som gjøres bevisst.

Men også i forhold til når hvis vi skal se på videobilder da, hvor du vet ikke hva som ligger der. Så er det jo lurt å tenke tanken at her kommer jeg sannsynligvis til å se stygge bilder. Her kommer det sannsynligvis både det ene og det andre. I stedet for at du bare setter deg og 'oi det var sånn det ja'. Det tror jeg nok, ja, så jeg tror det er viktig å forberede seg. Så de tankene da, og tenke litt over hva kan komme.

Det blir jo litt det samme med at du måtte prøve å mentalt forberede deg da på at okay, hva kan dette være for noe. Det kan være ditt eller det kan være datt. Sånn at du på en måte har tenkt tanken da. På voldtekststavnippet så, eller på voldtektsteamet her, så du vet jo at det er en voldtektssak som kommer, så da er du jo allerede der altså forberedt da.

Det at de har et fast sted til gjennomgang av bilder kan også bidra til at de er mer forberedt på hva som kan komme.

Du har fått det inn i en setting på arbeid, det at jeg kommer inn i det rommet der jeg har jobbet, og har det kontoret og den skjermen, jeg vet hva jeg kan forvente å se på den skjermen.

Mental forberedelse for hva som kommer av bilder og videoer er noe som ser ut til å være selvlært, og erfaring er avgjørende. Muligheten til å forberede seg på inntrykk er viktig, og noen gjør også en ekstra innsats for at kolleger skal få muligheten til en gradvis tilnærming til grovt materiale.

Og det tror jeg kan være vanskeligere for noen som skal gå gjennom alle bildene, som kanskje ikke gjør det til vanlig. Så vi gjør jo det veldig ofte. Altså da tenker jeg på den forberedelsen når du sitter og åpner opp en sak, du vet ikke hva som kommer. (...) Jeg tror nok det bare det at du ja, nå kan det komme. Du bare tenker på det. Nå kan det være noe som kommer.

Og så det første som dukker opp hver gang du åpner saken, er noen av de verste bildene du finner(..) Da er det flere ganger at jeg har åpnet opp saken, gjort klart saken for han som skal komme (...) så de får vanlige bilder, bilder fra VG-nett, all surfing de har gjort, så det ikke står på skjermen i det du rører på musa for å si det sånn da. For jeg tror nok det at i det du setter deg ned og forbereder deg på det, så er det greit du ikke får det midt i fleisen også. Du kan trykke deg frem til det selv. Det tror jeg kanskje er en god ting, å skjerme litt, ikke skjerme, men gjøre det mindre ubehagelig.

I sitatet ovenfor kommer også viktigheten av autonomi fram; det at de selv kan velge når og hvordan de kan nærme seg materialet. Selv om dette med mental forberedelse er sentralt, er det lite eller ingen formell opplæring og fokus på viktigheten av mental forberedelse i forbindelse med gjennomgang av overgrepsmateriale. Som nevnt tidligere i rapporten er det mye fokus på mental forberedelse i forbindelse med operativt arbeid, men ikke på viktigheten av mental forberedelse i etterforskning.

BRUK AV HUMOR

Bruk av humor er en kjent mestringsstrategi og er ikke unik for politiansatte, men hos de som jobber med tidvis belastende materiale, blir denne strategien spesielt viktig. Andre studier på politiansatte som jobber med overgrep mot barn påpeker at humor bygger relasjoner, frigjør spenninger etter belastende hendelser og gjør det lettere å koble av (Burns et al., 2008). Humor tar brodden av situasjonen, nøytraliserer og gjør det mulig å ha det gøy på jobben, på tross av alvorlighetsgraden i noen av sakene (Hurrell, Draycott, & Andrews, 2018).

Det blir nesten litt sånn galgenhumor da. (...) For du tenker fyfaen, for noen syke folk. Og så gjør man egentlig, lager man humor av det for å kanskje bare.. beskytte seg selv da. For de inntrykkene som man står ovenfor.

(...) alle har sine som man kan snakke med om sånne ting. Bare for å få luften ut litt frustrasjon og litt sånn galgenhumor som man ikke kan.. Det hadde blitt ramaskrik om noen hadde hørt hva vi kan vitse om, men det er rett og slett sånn mental hygiene.

Drøy humor, eller galgenhumor blir også et tegn på tillitt, da noe av det som sies er av en slik karakter at det ikke egner seg for offentligheten. Humoren bekrefter alliansen mellom de ansatte og på den måten også bygger opp under opplevelsen av å være en del av en gjeng som man kan stole på og støtte seg til.

Jeg tror det er veldig viktig det at du har kollegaer som jobber med det samme, at du har en sånn arena hvor det er lov å si ting og. Vi har jo sagt det flere ganger at hadde det vært skjult mikrofon på pauserommet vårt, og dette hadde blitt spilt av på dagsrevyen, så hadde vi nok, da hadde det nok blitt en opprydning.

[ektefelle] vet jo akkurat hva jeg jobber med, men jeg kan ikke snakke om det som har foregått på jobben. Så sånn sett så blir jo det når vi snakker om, altså i lunsjen så har vi en, vi har jo svart humor, hehe. Du skal kanskje lete lenge for å finne svarere humor enn innen til oss. Jeg tror nok det vil være litt sånn gjengs for alle sånne avdelinger – du vil få humor som er ganske mørk knyttet til det du jobber med. Men når du da har den og de samtalen, snakker om de sakene som vi gjør på jobben og du kan ikke snakke om det noen annen plass, så blir det et veldig tydelig skille. Straks du går ut av huset så er du bare en vanlig person som ikke sitter å, du jobber ikke med det på en måte når du går ut

av huset. Du kan jo ikke fortelle det du har jobbet med, spesifikt hva du har jobbet med. Jeg tror det hjelper på.

PROFESJONALITET OG ANALYTISK DISTANSE

Gjennom å fokusere på detaljer i bilder og tekniske utfordringer, blir belastningen mindre. Informantene forteller at de ikke fokuserer på skjebnene, eller helheten, men at de ofte har et klart fokus på å finne bevis (mer om dette under beskrivelsen av digitalt politiarbeid og SOBI). Konkrete teknikker flere nevner er å ikke se inn i øynene eller på ansiktene, kategorisere om det som foregår på bildet er ulovlig eller lovlig, lete etter bevis i bildet som kan brukes i saken. Bruk av kategoriseringsfokus, å skille mellom ulovlig/lovlig, er en teknikk informanter fra internasjonale studier forteller at de benytter når de går igjennom overgrepsmateriale (Burns et al., 2008; Powell et al., 2015). Informantene forteller at de møter materialet med et etterforskningsblikk som gjør at de ikke tar inn over seg det som foregår på bildet.

Jeg vet ikke, jeg har jo lært meg til det at jeg, jeg har lært meg til i alle fall så gjør jeg sånn at jeg ser bildet men ser ikke bildet, altså.

Min nøkkel har jeg funnet ut da, at de arbeidsoppgavene utenom, at man finner andre ting å fokusere på, og ikke det tragiske mennesket (...) det er jo å finne ut av årsaken til at, (...) hvordan henger dette sammen. Og når man ser dette interessante i det, i stedet for det tragiske, da.

Andre beskriver det som jobb-blikket eller bryter man kan slå av og på. Det er tydelig at det å holde en slags analytisk distanse er en arbeidsstrategi som mange benytter for å holde inntrykkene på avstand. Noen beskriver det også som en mer personlig egenskap som er viktig for å håndtere arbeidsoppgavene.

Jeg forventet jo at, at det skulle vært uutholdelig å sitte å høre på et barn som forteller, (...) men når du får de, du ser det med jobb-blikket da, så blir det jo opplysninger som du skal bruke. (...) Du tenker etterforskning.

Jeg tror det har litt med evner til å, om du klarer den bryteren da, å slå av og på. Om du klarer å distansere deg fra det som er, for det er jo ingen som er sånn supermennesker at vi tåler alt heller.

At du ikke bare tar imot alt, du må klare å sette den grensen for deg selv da. Om hva hører jeg, og så går det inn det ene øret og ut den andre, og hva hører jeg. Og så går det og kverner og kverner og kverner, ikke sant. For hvis du er enn sånn person der alt bare går og kverner og kverner og kverner, så klarer du jo ikke å stå i det. Da blir det for mye. Så du er nødt å bare ha litt evnen å ja, jeg ser det, men jeg tenker egentlig ikke over hva jeg ser eller hva jeg hører. Jeg tror nok den evnen blir viktig da, hvis folk skal stå i sånn type jobber over tid.

Skal du klare å fungere i en sånn jobb så må du nesten, du må det da, du kan liksom ikke sitte å ta innover deg alle verdens skjebner til enhver tid, da går du til grunne selv da. Men, det blir jo litt kynisk på noe vis da, at, ja, kanskje litt. Men, distanse. Det er når du klarer å distansere deg fra ofrene og gjerningspersonene, prøve å gjøre det på et vis da. Og det øyeblikket de sakene blir nære deg eller da, da er det tyngre og vanskeligere, syns jeg. Det, i alle fall for min del.

Det profesjonelle fokuset gjør at informantene klarer å distansere seg fra skjebnene de møter i arbeidet. Selv om flere informanter innrømmer at arbeidet er belastende og at det kan ha sin pris, kan de også sammenligne arbeidsbelastningen de har med den belastningen offeret er utsatt for. På den måten blir arbeidsbelastningen de måtte oppleve som politi gitt mening og satt i et større perspektiv.

Men det er jo ei belastning, for det. Men ikke sånn at jeg syns det er fælt, det er det ikke. Men, eh, helsa er jo, det er noen avhør, ehm, hva skal jeg si, det er jo, det er sånn blandede følelser med det. Når du skal få noen til å fortelle om det verste du kan gjøre med folk liksom. Det er jo, men jeg tror at jeg, vi har sånt fokus, på å gjøre det rett da, at jeg, det er ikke, jeg får det ikke helt til å bli en belastning for meg, hvis du skjønner.

REDUSERE STIMULI OG BEGRENSER MENGDEN MATERIALE

Mange av informantene beskriver at de gjør bevisste valg for å redusere stimuli. De beskriver flere konkrete teknikker de har lært seg eller som de har fått tips om fra andre. Informantene understreker at de ikke har fått opplæring i slike teknikker, men at dette er noe de har lært seg selv. Noen forklarer at de har vært til en obligatorisk time hos psykolog og fått noen tips der som de har tatt med seg videre.

Og jeg er ganske bevisst, det er andre som kategorisere de her bildene og jeg er ganske bevisst å se minst mulig.

Man setter seg jo ikke ned og stirrer og ser på filmen fra A til Å. Du blir jo litt sånn, du hopper jo litt og ser det at etter hvert så har man fått med seg såpass mye at du skjønner jo hva det går ut på. Sånn at du skjønner det at ser du, ser du at det er noe slags overgrepsmateriale i filmen, så trenger du ikke å se hele filmen, da kan filmen klassifiseres som overgrepfilm. Så det blir jo en sånn vinkling. (...) Vi hadde jo også, en av de sakene vi hadde var det en sånn seks sju hundre tusen bilder. Men der var det, han som ble tatt han hadde organisert det veldig godt selv, eh, i katalogstruktur der han hadde skrevet på alder og alt mulig på barna. Og da snakket jeg med juristen, også ble vi enige om at vi ser på en del av det, også tar vi bare stikkprøver på resten.

Informantene påpeker at mangelen på opplæring går ut over nyansatte som ikke har lært seg teknikkene enda. Dette gjelder spesielt viktigheten av å unngå overeksponering, noe som kan være utfordrende som nyansatt og motivert for å gjøre et godt inntrykk og en god jobb. Andre teknikker som nevnes er å gjøre bildene små og

å skru av lyd. Lyd ser ut til å være en kjent belastning for mange og mange trekker frem det å skru av lyden som en viktig teknikk.

Det verste jeg vært, eh, de verste gangene jeg har vært borti er når du har vi hadde videoer med lyd som vi måtte sitte og høre på, fordi vi skulle prøve å identifisere om det var norsk tale på videoen da, av barn og, det var, ja. Det var litt sånn, ubehagelig å høre på da.

Ja, jeg har ikke på lyd. Det har jeg reagert på en gang. Det var, lyd prøver jeg å unngå hvis jeg kan. Det hjelper mye.

PAUSER AVGJØRENDE FOR Å REDUSERE BELASTNINGEN

Fra litteraturen påpekes det at det er viktig å ta pauser og gjøre andre ting (Burns et al., 2008). Studier har vist at det å ta pauser rett etter å ha sett belastende eller traumatisk materiale reduserer sjansen for tilbakevendende bilder (Hørlyck, Bisby, King, & Burgess, 2019). Dette samsvarer godt med funnene fra denne studien, hvor flere påpeker at de prøver å ta pauser, og ikke sitte for lenge. En hektisk arbeidshverdag vil ikke alltid gi rom for dette, men det er viktig at dette prioriteres og oppfordres til.

Jeg føler egentlig noen ganger at jeg kanskje er nødt til å lande litt da, nødt til å bare ha noen minutter for meg selv, og bare bearbeide, eller bare liksom komme på normalen igjen. For det gjør jo noe med deg når du får se sånne bilder og høre sånne historier. Så liksom, må ta liksom et par ekstra pust og, okay, nye arbeidsoppgaver, og på en måte få lande litt da. (...) Jeg trenger som regel noen minutter for meg selv. Altså jeg må bare sitte der og, okay, nå må jeg bare få hodet mitt liksom på plass igjen. (...) Jeg tror ikke det er noe spesielt jeg gjør, jeg tror bare det er det med at jeg trenger noen minutter bare, trenger bare at det er litt stille rundt meg noen minutt liksom.

Det er ikke alltid at det legges opp til at det skal tas pauser, og noen informanter forteller også om at det ikke alltid oppleves som legitimt å ta disse pausene:

Det er nesten sånn at jeg føler at hvis jeg sitter inne på kontoret til (kollega) også kommer lederen, også er det sånn 'jaså, så dere har tid til å sitte her ja' (...) det er ikke noe forståelse for at vi kanskje trenger en liten debrief eller et lite pusterom eller...

Andre forteller også om at de prioriterer pauser, og at de velger å være tilgjengelig for kollegaer som ønsker å prate. Det å gjøre noe annet, sørge for en distraksjon, har vist seg å redusere konsekvenser av traumatiske opplevelser (Iyadurai et al., 2018). Så slike uformelle, kollegiale avbrekk kan være spesielt viktig når det er saker og arbeidsoppgaver som gjør spesielt inntrykk:

(...) vi spiser nå lunsj sammen og skravler og tar en morgenkaffe og ja, litt sånn småprat. Det har jeg lært nå (...) at det er noe av det viktigste som skjer på en arbeidsplass. Små-

praten. (...) det kan være at folk synes jeg er litt sløv noen ganger, men når jeg har det travelt, så pleier jeg og prioriter småprat. Og det hjelper på motivasjonen. Så går jeg tilbake og jobber bedre. (...) Så jeg er flink til å prioritere småprat selv om det er travelt. Jeg synes det er viktig, og jeg synes det gir meg mye å bare snakke om andre ting med kolleger, eller snakke om det jeg står i også, så man får en følelse av at noen skjønner hva det, hva du holder på med.

Ressurser

KOLLEGARELASJONER

Informantene forteller at gode kollegarelasjoner er svært viktig for dem. Litteraturen peker entydig på helseeffektene av sosial støtte (Heinrichs, Baumgartner, Kirschbaum, & Ehlert, 2003; Olff et al., 2014). Sosial støtte kan være en viktig buffer mot belastningsskader i yrker som innebærer eksponering for barns traumer. Informantene forteller at støtte fra kollega er viktig for dem og forklarer videre viktigheten av å bli møtt med forståelse for jobben de gjør. Det er viktig for dem å interagere med de som gjør det samme som dem og som deler de samme opplevelsene.

For det snakket jo jeg og en annen kollega med om, at han, jeg jobbet sammen med en jurist, og fordelen er jo at man kan snakke sammen om, ikke om saken, men sånn generelt og kanskje du blir møtt med forståelse.

Ja, jeg snakker jo med kollegaer. Men jeg må snakke med kollega som gjør akkurat det sammen. Kan ikke gå til sjefen min og bli møtt på samme måte. For de har ikke noe forståelse.. eller de har.. mindre forståelse. Derfor så mener jeg at det hadde vært heldig at man hadde vært ett stort fagmiljø da, med både etterforskere og avhørere som gjør det samme. Fordi vi er inni sakene og på forskjellige nivå og måter.

Ja, men det gjør jo noen ting, da prater man sammen, da får man, eh, en sånn slags teamfølelse da. Fordi når man er på jobb, så er man også avhengig av at man vet hvem man jobber sammen med, at man vet litt om hverandre, sånn at man kan ha en sånn konversasjon om løst og fast. Hvis alt bare skal handle om jobben, så blir det, ja, hvis det ikke skal være noe latter, alt er bare alvorlig og seriøst og trist og trasig hele tiden, så får du ikke det samholdet da, som du er avhengig av å ha, for å få et godt miljø.

Sosial støtte kan defineres som alle nivå av hjelpende sosial interaksjon som er tilgjengelig i jobben, både fra medarbeidere og fra sjefer (Karesek & Theorell, 1990). Som vi har beskrevet tidligere i rapporten opplever flere informanter at ledelsen har lite fokus på det psykososiale miljøet. Dette gjenspeiler seg også her ved at informantene opplever at behovet for interaksjon med kollega ikke blir anerkjent av le-

delsen. For de informantene som opplever å være fornøyd med ledelsen beskriver de at ledelsen ikke bare har god oversikt og forståelse for arbeidet, men også anerkjenner behovet for kollegafelleskap og evner å se sine ansatte som enkeltindivid.

Jeg tror at vi er veldig sånn flinke til å hjelpe hverandre da, for vi har ikke noe sånt forhold til ledelsen (...) jeg tror ikke de vet hva vi heter, jeg tror aldri de har vært med i et avhør. Så jeg tror egentlig ikke de vet hva vi holder på med heller.

*Men jeg syns.. Jeg syns ikke det er så mye som er fælt eller tøft med denne jobben egentlig, vi har det. Og det syns jeg er stor forskjell da, med å arbeide på den måten vi gjør i forhold til sånn som vi gjorde før da, når vi satt alene med da. Men nå har vi jo en, for det første da så har vi jo en veldig oppegående leder da, som er veldig inne i sakene og har veldig god oversikt over sakene, og er der bestandig, og er... Når vi kommer inn så er det sånn 'Ja, du vet' 'Ja, det vet jeg'. Bare h*n har navnet, så er h*n med tvert. Også skal vi jo i hovedsak være to på saken, og det, det er nå i alle fall en barneavhører og en etterforsker på saken, så vi har alltid en å drodle med som kjenner til saken, og det avlaster veldig da.*

Informantene påpeker at det ikke er formaliserte rutiner for å støtte hverandre eller for å bygge gode kollegarelasjoner. Det påpekes av flere at den regelmessige interaksjonen med kollega utgjør den viktigste støtten i arbeidshverdagen. Sosial interaksjon er en viktig del av det psykososiale arbeidsmiljøet i alle yrker (Eiken & Saksvik, 2011), og spesielt for denne gruppen, som både på grunn av reguleringer med tanke på taushetsplikt, og ønske om å skåne familie og venner for hva innholdet i jobben går ut på, ikke har samme muligheten for å ventilere og motta støtte i hverdagen. Gode kollegarelasjoner ser derfor ut til å være den viktigste bufferen mot arbeidsbelastningene.

Men sånn.. En time med psykolog en gang i året, hva gjør det liksom? Ja.. Vi må heller finne noen andre rutiner da (...) For vi har jo ikke noen rutine på det, men vi jobber så tett i det teamet vårt, så vi snakker jo mye sammen, så det blir jo en del av det naturlige.. Eh i hverdagen, enten etter avhør eller når vi driver og planlegger.

Og at vi er et team gir jo rom for å snakke sammen om ting. Det er jo på en måte der man ventilerer seg, jeg ventilerer meg jo ikke hjemme. Fordi at det går ikke an å, for man får ikke forståelse på samme måte, fordi at for de som ikke jobber med det så blir det veldig overveldende.

Kollegiale relasjoner er ikke bare begrenset til andre ansatte i Trøndelag politidistrikt. Flere trekker også fram barnehuset og ansatte der som en viktig ressurs for støtte og ventilering. Barnehuset bidrar også til at informantene opplever at kvaliteten i etterforskningen styrkes og at barnets beste blir ivaretatt.

TEAMARBEID

Som tidligere nevnt er informantenes arbeidshverdag noe ulikt organisert ut fra hvilken rolle de har og hvilken politistasjon de er ansatt ved. Noen informanter er ansatt i en mindre og spesialisert avdeling eller seksjon hvor de opplever sterk tilknytning til sin arbeidsgruppe. Andre er organisert i tverrfaglige team som jobber sammen om sakene, mens andre igjen er organisert mer individuelt med egen saksportefølge og spesialiserte oppgaver. Informantenes opplevelse av arbeidshverdagen er svært ulik om vi sammenligner ansatte med ulik arbeidsorganisering. Vi ser at arbeidsbelastningene oppleves større for de ansatte som jobber med individuell saksportefølge sammenlignet med dem som jobber i team eller en mindre arbeidsgruppe. Felles for informantene er at de aller fleste mener og ønsker en form for team eller gruppe-organisering. Ved å arbeide i et team eller en mindre gruppe har man noen å dele inntrykkene og arbeidsbelastningene med. Dette skaper trygghet og tilhørighet for de ansatte. Informantene forteller også at samarbeid gir raskere fremdrift i saken, som både er motiverende og mer effektivt. En informant oppsummerer det slik:

Jeg synes det er viktig å jobbe, at vi jobber i grupper. Eller at vi minst jobber makkere da. For det, når jeg begynte å jobbe med vold sedelighet da satt jeg jo med mine egne saker i en bunke og ingen som på en måte brydde seg om hva jeg gjorde. Eller sånn, jeg hadde jo mitt og ferdig med det. Mens at når du er to personer eller flere så har du noen å på en måte dele jobbe med da. Så 'se hva jeg fant, dette er kjempeartig' og så, ja, noen som kjenner seg igjen. Pluss at det når du selv jobber, når du jobber sammen med noen, så får du jo mer fremdrift, det går jo fortere. Og det er jo også viktig for motivasjonen. For det er veldig kjedelig å ha saker som du aldri blir ferdig med. Da er det bedre å få stor fremdrift og så heller begynne på en ny sak. Jo fortere du kan gjøre det, jo mer spennende er det på en måte da. Så det er det egentlig da at vi jobber i grupper eller som team, det tror jeg er viktig. Det gjør vi nå i det prosjektet. Jeg tror, tror det er veldig mye at man sitter en og en med hver sin bunke med saker da. Enn at man jobber flere sammen. Og hvert fall når det gjelder sånne her type saker, så tror jeg det er viktig å jobbe i gruppe. For det, det er jo sånn som de som driver med overgripere og sånn også at de normaliserer det når de er flere tror jeg, og at det gjør det, ehe, lettere for dem, å drive på med det her. Og det er litt sånn til oss også egentlig, tror jeg. Når vi er flere så normaliserer vi det og gjør, at det er lettere for oss å jobbe for det her når vi er flere om det. Så det er viktig tror jeg.

Teamarbeid kan også være med på å gi mer variasjon i arbeidsoppgavene. Variasjon trekkes frem som en stor motivasjonsfaktor av de informantene som opplever at de har varierte arbeidsoppgaver.

For de som ikke har like stor variasjon i oppgavene, trekkes dette fram som en stor belastning (se eget avsnitt under etterforskning og tilrettelagte avhør).

Vi ønsker jo at vi skal jobbe i et større team da, nettopp for at vi som tar avhør av barn ikke bare skal ta avhør av barn, men være med i den videre etterforskningen. For vi blir

veldig spisset. Og det er jo bra det, men jeg kjenner at man mister jo litt av den andre etterforskningsdelen da, man blir veldig sånn snever. Så det er noe vi kjenner på og som også kan bidra til at man står lenge da, fordi man gjør andre oppgaver.

Informantene snakker også om at teamarbeid gir bedre kvalitet i etterforskningen. Både gjennom at man blir bedre kjent med kollega og gjennom at tverrfaglig samarbeid øker kompetansen om hverandres fagfelt.

(...) at vi er et team som har et bra arbeidsmiljø og som.. eh prater sammen hver dag og som jobber sammen i sakene og som har det bra sosialt også da. Vi sitter ikke på hver vår tue på en måte. Og får oversendt saker, vi er flere om saken og vi er de samme personene som snakker sammen om de forskjellige sakene vi får. Og så planlegger vi og gjennomfører etterforskningen.

Også jeg synes jo det er veldig givende å jobbe i team. Og det sier jo alle at det er jo, altså når du får i stedet for å hoppe fra sak til sak da, at du får jobbe i en sak og gjøre ting med kvalitet og det er veldig givende synes jeg. Jobbe sammen med andre og ha tett dialog med politiadvokaten og ha en formålsstyrt etterforskning da. At man har en plan med det man gjør.

SKILLE MELLOM JOBB OG FRITID

Mange opplever at det er viktig å skille mellom jobb og fritid. Flere forteller at de bruker reiseveien hjem for å koble ut jobben, og at en aktiv og for mange hektisk hverdag med barn, aktiviteter og verv gjør at det blir lite rom for å tenke på jobben når de er hjemme. Flere opplever det også viktig å skille mellom jobb og fritid på grunn av saksfeltet de jobber med og bevismaterialet som følger mange av sakene. For mange oppleves det feil å se de samme bildene eller lese de samme rapportene de gjør på jobb hjemme i sin egen stue.

Nei, for jeg har ikke noe annet valg, jeg må jo, må jo stille opp som [forelder] når jeg kommer hjem, og da kan jeg ikke tenke på alt som er trasig her. Nei. Så det går mer av seg selv egentlig, at jeg, at jeg gjør en sånn bevisst øvelse liksom, på vei (hjem), at jeg tenker, skifter fokus. (...) For ellers så blir man litt sprø tror jeg. (...) Det går jo på en sånn tanke om at nå er jeg ferdig på jobb, og nå skal jeg hjem og være mor, jeg tenker på det, at jeg ikke har med meg, har telefonen framme med jobbmail og sånn, jeg logger liksom faktisk av da, og mentalt.

Det er noen ting med å hvis jeg skulle ha sittet med ned og hatt hjemmekontor, så hadde det blitt feil. Sant, å sitte inne og hatt de bildene her og videoene her på stua selv om det er ingen andre som ser på, så blir det helt feil.

Selv om de fleste informantene forteller at de synes det stort sett er uproblematisk å logge av etter jobb, forteller noen om tidspress som kan føre til utfordringer og

at man må ta med jobben hjem. I de tilfeller hvor informantene forteller om hendelser som har gått ekstra sterkt inn på dem er det ofte at dette er situasjoner som har oppstått utenfor jobbarenaen, som for eksempel ved å skulle skrive ferdig en rapport hjemme eller lese jobbmail på fritiden. En informant beskriver en hendelse på denne måten:

Og da satte jeg hjemme og koplet meg opp, og så da på min egen rapport og de bildene og filmene som jeg hadde vært med og lagt frem, og kjente det at dette ble veldig ubehagelig. Så jeg måtte bare avslutte. Og da tenkte jeg på det at da var det nok settingen, at det var hjemme i stua mi selv, og jeg var ikke forberedt på å se sånne bilder der da.

Noen opplever også at engasjementet for en sak kan gjøre at man tenker på arbeidet i fritiden. Dette dreier seg om hvilke arbeidsmetoder man skal benytte og hva som er neste steg i etterforskningsarbeidet (som er noe annet enn ufrivillige tanker rundt hendelser eller bilder omtalt tidligere i rapporten).

Altså det er ikke en jobb som du, på en måte legger du den fra deg, men når vi jobber med samme saken i flere måneder da, så går vi og så tenker hele døgnet egentlig. Plutselig 'oi, det må jeg gjøre på jobb når jeg kommer neste dag' eller det er alltid noe sånn.

Det er jo viktig å legge fra seg jobben på fritiden. (...) Men jeg vil jo alltid, til en viss grad, tenke på jobben min. For når du jobber i politiet og har ansvar for flere saker som involverer folk som ikke har det bra så vil man aldri klare å legge den helt fra seg. Du må lære deg å leve med det, og lære deg å ikke bli stressa.

FAMILIE SOM EN RESSURS OG SÅRBARHET

For utenforstående, og for andre i politiet, er det ofte en antagelse om at det vil være mer belastende å jobbe med saksfeltet etter at en har fått egne barn. Analysene av intervjuene indikerer at det å ha familie, og spesielt barn, gjør at man lettere kobler av, på grunn av en hektisk hverdag, og at man får økt motivasjon og bedre kompetanse.

Og det har mye å si i den kommunikasjonen med disse foreldrene, og at jeg har barn selv, og at jeg skal jo ikke vise forståelse for dem, men kan sette meg litt i deres situasjon, det tror jeg gjør meg bedre i den rollen da.

Til spørsmålet om hva som var det beste rådet til de som skal jobbe med feltet svarer en av informantene raskt og klart: «Få deg en familie!». En travel hverdag gjør at man lettere styrer oppmerksomheten og fokuset over på noe annet enn jobbinnholdet.

Og så var jeg litt spent, når jeg fikk barn selv, om det ble umulig å jobbe med de her tingene, eller hvordan det skulle bli, men jeg synes egentlig at det.. det går bedre. Og det er litt

rart, men, eller, kanskje ikke rart heller, men jeg synes at, ja, jeg greier lettere å stenge av. Og så blir det mer, enda mer meningsfylt også da. Man skjønner enda mer hvor viktig det er, eller hvor hjelpeløs de er også da når man kjenner noen selv. Så det har bare vært, har ikke blitt noe vanskeligere etter det.

Likevel vil det å ha egne barn også kunne påvirke hvor sterkt inntrykk materialet gir. Saker som involverer barn på egen alder kan være utfordrende å holde en analytisk distanse til (Powell et al., 2015), noe som også kommer fram.

(...) og det har jo en annen side også. Man kan jo reagere, at man kan bli mindre objektiv når man har egne barn. Man reagere følelsesmessig enda mer.

Og selvfølgelig når du liksom hører om de tøffeste historiene, så kjenner du at det kan gå litt inn på det. Og jeg tror det treffer litt ekstra etter at jeg fikk barn. (...). Og altså barn da som blir misbrukt, og særlig etter jeg fikk barn selv så får du et litt annet forhold til det også. Altså det treffer deg litt da. Så det er nok det tøffeste, når det er barn involvert. (...) Tankene går jo til dine egne barn.

Nei, det var jo særlig etter at jeg fikk barn selv, at jeg merket at det der med. det gikk mer inn på meg fordi at det ja, jeg hadde jo barn og da sitter jo følelsene litt mer utenpå da enn før jeg hadde noe relasjon til det. (...) Da var liksom en sak var en sak liksom. (...) Så det da at sånne handlinger kan blir gjort mot dem, blir liksom plutselig så mye verre da, fordi du har en så nær relasjon til et barn selv da, at det på en måte blir noe som treffer deg mer enn om du på en måte ikke hadde det.

TRENING SOM AVKOBLING OG MENTALHYGIENE

Trening vektlegges som viktig stressreducerende tiltak for storparten av informantene. Dette var forventet ut fra eksisterende forskning på mestringsstrategier hos politiet (Burns et al., 2008). Trening gjør det enklere å koble av, spesielt etter hendelser som har vært ekstra krevende.

Har det vært en verre dag eller sånne ting så (...) prøver jeg å trene akkurat etterpå, men det er jo ikke alltid jeg tar meg tid til det, men det er veldig optimalt for meg å gjøre.

Politiansatte som opplever at de er i god fysisk form, har også bedre mental helse og bedre søvnkvalitet (Gerber et al., 2014), noe som også er tydelig i følgende to sitat:

Jeg må trene. Ikke hele tiden, ikke hver dag, ikke noe sånt, men jevnlig. Eh for å få fysisk utløp for ja, føle at kroppen er i god form, så da blir sinnet i god form.

Sånn som man vet at trening gir jo en godfølelse etterpå, og den godfølelsen gjør deg mer rusta til å takle utfordringer utenifra. Det har veldig mye med psyken å gjøre.

Fra arbeidsgiver har informantene satt av to timer til trening i arbeidstiden, men mange synes det er vanskelig å ta seg tid til trening i arbeidstiden fordi man har mye å gjøre.

Men jeg har jo ikke tid til det i arbeidstida mi, for da går det ut over forberedelsene mine. Så da trener jeg før eller etter jobb. Men det må jeg gjøre for å få tankene over på andre ting.

Vi har jo trening i arbeidstiden. Det gjør jeg stort sett hver uke. Og det har jeg funnet ut er en veldig viktig ting for meg. Så det er faktisk ganske sånn høyt opp på prioriteringslisten min da. Og ta meg tid til det. (...), det er veldig motiverende. Selv om man er sliten og så har man egentlig ikke lyst, men så har man avtale om det og så, så det er faktisk noe som jeg har, det er jo en del som sier 'ja, har du tid til det da?' (...) Så jeg er glad jeg ikke er ny da for da hadde jeg følt litt sånn dårlig samvittighet, da hadde jeg ikke tatt meg tid til å trene.

AKSEPT OG SELVINNSIKT

Flere informanter forteller at det å bli påvirket av jobben er naturlig og at dette er noe de har akseptert. Andre studier har påpekt at det å fornekte, eller prøve å fortrenge inntrykk og belastninger kan ha negative konsekvenser (Burns et al., 2008). Ved å anerkjenne at jobben vil kunne føre til at man for eksempel får mentale bilder knyttet til saker man jobber med vil kunne bidra til at belastningen reduseres.

Det vil dukke opp og hvis du tenker at du ikke skal tenke på det så tenker du i hvert fall på det. Så du må på en måte bare tenke at, ok, det dukka opp, også greit. Ferdig med det.

Dette handler også om å bli kjent med egne grenser og reaksjoner, noe som ofte kommer med erfaring. Erfaring gjør at man kjenner igjen egne reaksjoner og kan forutsi hvordan man reagerer. En av informantene forteller om fordelene ved å kjenne seg selv, og akseptere egne grenser:

Jeg kommer meg jo ikke ut av det, jeg sover jo ikke om natta, men når du begynner å kjenne ditt eget reaksjonsmønster, jeg vet at jeg trenger et par døgn nå, jeg, tenker på saken hele tiden kanskje i, eh, hvis det er veldig alvorlig, ett døgn eller to, også vet jeg at da begynner det å slippe. Men kroppen min krever et par døgn da, før jeg kan slippe det. Og det å etter hvert kjenne deg selv så godt at du vet at dette vet jeg at kommer til å kreve meg et par døgn, det er jo veldig godt, da, på et vis. Du vet at du må ha de to døgnene.

Etterforskning og tilrettelagte avhør

STOR ARBEIDSBELASTNING, MANGLENDE RESSURSER OG HØY TURNOVER

Både de etterforskerne og informantene fra de andre gruppene påpeker at arbeidsbelastningene hos etterforskerne er veldig stor, og at det har vært utfordringer i forhold til sykmeldinger og høy turnover. Litteraturen viser til at helserisikoen hos de som jobber med overgrep mot barn øker om den ansatte er yngre, er ny i den type arbeid, har personlige utfordringer (sykdom og død i familien), og om de opplever at systemet ikke fungerer (Caspi et al, 2012; Hurrell et al., 2018). Høy utskiftning har store konsekvenser både for det faglige arbeidet og det sosiale miljøet. Mangel på kontinuitet hindrer effektiv kunnskapsoverføring fra de ansatte med lang erfaring, og det er utfordrende å sørge for hurtig nok erstatning, slik at avdelingen ofte opplever å være underbemannet. Dette fører igjen til at nyansatte uten tilstrekkelig erfaring blir satt til å ta veldig mange saker, samt mer krevende saker enn optimalt. Informantene opplever at en gradvis tilnærming til materialet er viktig for å redusere belastningene, men ofte er det ikke mulighet til dette, fordi sakene står i kø og det er for få folk. Opplevd støtte og opplæring er viktige beskyttende faktorer (Markfjård, Mehanna, & Olofsson, 2019), men på grunn av stor gjennomstrømming, og begrenset fokus på denne typen arbeid på Politihøyskolen, blir dette en gruppe som er spesielt utsatt.

HØY TURNOVER GIR DÅRLIG VILKÅR FOR ARBEIDSMILJØET

På grunn av at mange ansatte sluttet, hadde permisjoner, eller ble avgitt til etterforskning på store saker, har det over en lengre periode vært kun noen få personer som har gjort jobben til veldig mange.

Det har vært et avsnitt med alt for mye å gjøre og alt for få personer. Og jeg tror nok at ja, flere har sagt at det i utgangspunktet ønsket seg bort da. Fordi at de, -det blir for mye. (...) Det er jo ikke, ikke rart at det har gått på motivasjonen løs når det har vært den situasjonen som har vært, for den har vært kritisk for dem i høst (2018). Og det sier seg selv at når en og en halv etterforsker skal jobbe med 53 tunge voldtektssaker, så sier det seg selv at det går jo ikke.

Flere informanter forteller om at de på grunn av den store utskiftningen av folk, ikke prioriterer å bruke tid på å bli kjent med de nye.

Og da tenker de jo bare nei men Trondheim er jo så populært, så vi får bare inn et annet hode ikke sant.. Så jeg vet jo nesten ikke hva folk heter lenger, for du orker jo nesten ikke å forholde deg til nye folk lenger.

AVHØR AV BARN ER HØYRISIKO-ARBEID SOM KREVER GOD FORBEREDELSE

Informantene forteller at gode forberedelser er svært viktig før et tilrettelagt avhør. Et tilrettelagt avhør skiller seg fra andre avhør ved at det er et rettslig avhør. Ved en eventuell straffesak betyr dette at et opptak av avhøret vises i retten. Dette gjøres for å unngå at barn under 16 år behøver å vitne i retten. For de ansatte som skal avhøre barna er det derfor svært viktig å sikre gyldigheten for avhøret. Det er også mange aktører involvert, og dermed mange som vurderer deres prestasjoner under avhøret. Flere forteller om frykt for å gjøre feil under avhøret som gjør at det sår tvil om avhørets gyldighet. Forskning på australske barneavhørere peker på det samme; høy arbeidsmengde hindrer nødvendig forberedelse og tilstrekkelig kvalitet, noe som gjør at man bekymrer seg for om de klarer å representere barnet best mulig (Powell et al., 2013). Det å gjøre tilrettelagte avhør er derfor arbeid av høy risiko som krever gode forberedelser:

Vi må jo bare ta tiden til det, for vi kan jo ikke komme på barnehuset og ikke kjenne saken, ikke vite hva den ungen har opplevd.

Mange tenker også på at avhøret kan være den eneste sjansen barnet har til å fortelle om sine opplevelser under trygge rammer.

Det er så viktig at jeg ikke driter meg ut, at jeg ikke sier noe galt, at jeg ikke stiller spørsmål for ledende (...) så kan ikke noe av det ungen sa til meg, eh, brukes på en måte. Eller det da sår det tvil om det ungen sier. (...) Sånn at det er liksom den der konstante redselen for å gjøre feil kanskje. Å ikke klare det bra nok. Det tror jeg er den største belastningen.

Det som er vanskelig synes jeg da, det er at når jeg går inn og skal snakke med det barnet, så er det kanskje da det barnet får mulighet til å snakke om det her. Så hvis ikke jeg klarer å gjøre en bra jobb, så får ikke barnet muligheten til å se alt det vonde som de har... Og det synes jeg kanskje er, det er det jeg må bearbeidet mest da.

Manglende annerkjennelse og forståelse for spesialiseringen er funnet også i andre studier av politiansatte som tar avhør av barn. Der kom det fram at holdninger om at det ikke er noe annerledes å ta avhør av barn enn av voksne, er en stor kilde til frustrasjon (Powell et al., 2013). Selv om det å gjøre et tilrettelagt avhør er en krevende jobb, beskriver informantene også arbeidet som motiverende. For mange var det å kunne hjelpe sårbare barn og familier en viktig motivasjonsfaktor for å ta utdannelsen innen tilrettelagte avhør. De forteller at møtene med barna er givende. Det å få god kontakt med barnet og opplevelsen av at barnet har tillit til dem, gir mestringsfølelse.

Jeg gleder meg veldig til å møte den her ungen selv om det er en trist ting så gleder jeg meg. Liksom hvem er du. For jeg har jo forberedt meg, forberedt meg i hvert fall en dag da på det her barnet (...) Jeg kjenner at jeg er så interessert i dem som mennesker da.

Men det der å snakke med barn, og det å, kanskje fikk du beskjed om at en unge, han vil sikkert ikke være med deg inn i rommet en gang. Også ble han med, fordi jeg kanskje satt meg på huk da og fikk den rette kontakten, og det er klart, det ga jo motivasjon.

SYKENÆRVÆR

Informantene forteller om en hektisk arbeidshverdag, hvor det er lite rom for å ta pauser, og ved høyt arbeidspress har de ikke mulighet til å benytte seg av trening i arbeidstiden, de dropper lunsj og morgenkaffen, og isolerer seg. De ansatte jobber utover ordinær arbeidstid, og drar ofte på jobb selv om de er syke, såkalt sykenærsvær. Informantene opplever at arbeidet de gjør er så viktig at de presser seg til å gå på jobb selv ved sykdom. I litteraturen har denne typen nærværspres blitt kalt uunnværlighetspress (Saksvik, 1996). Konsekvenser av sykenærsvær kan være redusert helse, smitte andre, man gjør flere feil, og at det generelt fører til lavere produktivitet (Miraglia & Johns, 2016).

(...) man strekker seg utrolig langt fordi det er barn og fordi man gjerne vil utgjøre den forskjellen da. Man vil ikke belaste ungen med at man selv er syk. Så det tror jeg er sånn i dag også, at veldig mange av dem strekker seg utrolig langt.

Jeg kan fort ta en paracet og så dra på jobb, ikke sant, selv om jeg har feber. Så jeg vet jo at jeg egentlig ja, burde ha holdt meg hjemme. Men så er det jo (...) tusen ting, som du skulle gjøre. Så vet du jo at det er ingen som ivaretar det hvis ikke du er der.

MORALSK BELASTNING Å GÅ PÅ AKKORD MED SEG SELV

Informantene opplever et press om å gjøre flere barneavhør enn hva de selv synes er forsvarlig. De opplever at ledelsen har fokus på kvantitet foran kvalitet og dette går ut over de nødvendige forberedelsene. Selv om det er stor forståelse for at kravene er knyttet til sentrale føringer, oppleves de som lite realistiske og hensiktsmessige for arbeidet de utfører. Mange forklarer at det nettopp er antall saker som er det mest belastende med jobben, ikke historiene og skjebnene man møter.

Da går det mer på belastninger i antall saker og antall avhør, og skynde seg fra det ene og føle at du gjør for dårlig jobb i noen saker, for at du må skynde deg over på det andre. Det er mer der belastningene ligger. Enn, eh, hva som har skjedd med disse barna, om du skjønner.

Informantene opplever ofte moralsk stress på grunn av uopropsjonalt forhold mellom systemkrav og ressurser: det er mer fokus på antall avhør og ferdigbehandlede saker (henlagt eller ikke), enn kvalitet i arbeidet. Tidsfrister som ble innført for å beskytte barna har i stedet ført til at det går utover saken heller enn å hjelpe offer når det er så stort avvik mellom arbeidsmengde og ressurser:

Fordi at for eksempel når vi skal ta avhør av barn da, tilrettelagte avhør av barn, så har vi en tidsfrist på oss. Og det som skjer er da at det er så mange saker, at vi rekker ikke å gjøre det vi skal frem til det avhøret av det barnet. Vi skulle kanskje ha tatt avhør av lærer, vi skulle kanskje innhentet det og sånn, men så blir ikke det gjort og så tar man avhør av barnet og så blir saken liggende for da har man holdt den fristen. Ja, og det er et problem. Ja. Så for det første så trenger vi flere folk, og så trenger vi at en frist ikke, at de lengre opp i systemet er skjønner at en frist er ikke bare en altså, det er gode grunner til å bryte frister. Av hensyn til det barnet som vi skal snakke med. For det er litt, ja, for det er litt feiltolket når den fristen kom, for poenget var jo at vi skulle sette inn støtet og være oppe og gå når det avhøret skulle tas. Og så blir det bare at man kutter ut de oppgavene i stedet og tar avhøret allikevel. (...) Så det er mye sanne rammefaktorer, både ressurs og samarbeid med påtale og juristen for å ha en formålsstyrt etterforskning da. For å ha en god plan rett og slett da.

Mange av de som deltok i studien kjenner på at de ikke får gjort en god nok jobb. Samtidig som det kommer inn et økende antall saker som skal etterforskes og hvor et tilrettelagt avhør er nødvendig, opplever informantene at de er underbemannet. Informantene opplever at dette går ut over kvaliteten etterforskningsarbeidet og forberedelsene til avhør. Mange opplever at de går på akkord med seg selv når de ikke får gjort jobben godt nok. Videre forklarer informantene at dette går ut over fokuset på barnets beste. Noen opplever at situasjonen går ut over rettsikkerheten.

Men vi er fortsatt ikke så mange at jeg vil forsvare arbeidsmengden, fordi vi er for lite folk. Og det gjør jo at du.. går litt på akkord med deg selv da. Når det er liksom kvalitet i fokus, og barnets beste. (...) Hvis jeg kommer til avhør og så har jeg i noen sekunder glemt navnet på den jeg skal avhøre fordi du har jo ikke rukket å forberede deg godt nok. Og det er det som er aller verst. Litt mindre forberedelse blir dårligere kvalitet. Og det er ikke noe greit.

Så noen saker blir ikke jobbet godt nok med. Det blir ikke tatt de avhørene som skal tas. Og heldigvis så har de jo gått ut med her inne også at.. vi er for få folk, og det går på rettsikkerheten løs.

Belastningen ved å oppleve at man ikke har mulighet til å gjøre en god nok jobb blir forsterket ved at sakene de arbeider med er så alvorlige og at etterforskningen har store konsekvenser for dem det gjelder. Noen kaller dette samvittighetsnag og påpeker at de kunne arbeidet et annet sted og både hatt mer lønn og mindre dårlig samvittighet.

Og det andre er jo det store arbeidspresset som sagt, for vi har mange saker og det å ha de her sakene hengende over seg (...) det sitter folk på andre siden da og venter på en tilbakemelding eller ett eller annet fra politiet. Om saken deres. Så det også er ganske krevende.

Så kunne jeg ha vært en plass der jeg har fått samme lønna og mindre.. eh.. samvittighetsnaging, tenker jeg. For det er nok den største utfordringen tror jeg på vårt fagfelt da.

I tillegg vil oppgavene deres ofte innebære å måtte forholde seg høflig og vennligsinnet ovenfor personer som har begått grove overgrep mot barn. Å handle mot egne verdier og oppfattelse av hva som er riktig, spesielt om de opplever at en sak ikke blir etterforsket godt nok, kan oppleves veldig ubehagelig. Dette ubehaget, som i litteraturen omtales som moralsk belastning, vil i ytterste konsekvens kunne bidra til at man blir utbrent eller utvikler omsorgstretthet (Papazoglou & Chopko, 2017).

PRIORITERE BLANT PRIORITERTE SAKER

Etterforskerne som jobber med individuell saksportefølge opplever at de er nødt til å prioritere blant prioriterte saker. De henviser til at saksfeltet er et prioritert område, både politisk og i etaten, samtidig blir de sittende med en uforsvarlig saksmengde som gjør at de selv må prioritere hvilke saker de skal jobbe med. Dette oppleves frustrerende.

De sakene her, skal settes ut, for det skal vises at vi jobber med det. Så bare, kaste ut saker, du får den saken, du får den, du får den, og da har du 20 saker fra før, der, ja. Hva skal jeg prioritere da? Denne er like viktig som den, og den er like viktig som den. Også sitter du alene, også får du telefoner fra pårørende som lurer på 'hvordan går det med saken min?' 'Du, nå må du høre her, jeg har ikke sett på den saken enda, jeg har ikke hatt tid.'. Så det, (...) så tyngende, det er så mye arbeid, alvorlige saker, også er det ikke noe hjelp å få, egentlig. Du sitter alene fra dag én.

Vi jobber med overgrep mot barn, voldtekt og med familievold og grov vold. Og det må vi prioritere. Jeg må prioritere blant de sakene. Sånn at hver dag jeg ikke rekker å holde på med den saken da, så går det ut over noen.

BEKYMRET FOR OM POLITISPORET ER DET BESTE FOR BARN

Til tross for at de fleste informantene opplever at de gjør en viktig jobb, er det flere som reflekterer rundt om systemet alltid ivaretar barnets beste. De har tanker om at de er en del av et system som tidvis kan gjøre mer skade enn nytte for barna. Som en informant påpeker «Du ødelegger jo en familie da, vi føler jo det». De kan tvile på om politisporet alltid er det rette, og tenker at i noen tilfeller ville andre tiltak eller bedre undersøkelser i forkant ha vært fordelaktig. Informantene oppgir det som belastende å tvile på systemet de er en del av. Flere oppgir at de tenker på konsekvensene arbeidet politiet gjør kan ha for barna og deres familier. Samtidig er det få ressurser tilgjengelig for å gjennomføre en grundig etterforskning, noe som bidrar til en høy henleggelsesprosent. I noen tilfeller vil det dermed ikke skje mye endring til tross for at politiet har vært inne i familien.

Vi bare har havnet inn i et sånn der hamsterhjul som bare, vi bare tar avhør og nye saker, det er liksom ingen som stopper opp og sier: hva er det egentlig vi holder på med? Får ungene det bedre? Og det har jeg tenkt mye på (...)

Når vi først kjører politisporet så på en måte så går jo toget, og vi røsker jo unna alt som er i hele familien (...) Og da tenker jeg mange ganger at hva gjør vi det rette, er dette barnets beste? (...) veldig ofte så blir jo barnet tilbakeført til familien, og da tenker jeg er det bedre etter vi har vært inne eller ikke. Av og til tenker jeg nei, at det ikke er det. For det gjør så mye med dem.

Det å handle mot egne verdier og oppfatninger om hva som er barnets beste kan være en moralsk belastning (Shay, 2014), og flere trekker fram at de setter spørsmålstegn ved hvorvidt de gjør ting bedre for barnet.

Og det er det jeg syns er litt vondt da, for jeg tror ikke det vi holder på med alltid er så bra for de vi jobber for, og vi jobber med folk, og vi jobber ikke bare med et saksnummer på en måte. I forhold til det som faktisk skjer etter de har vært på Barnehuset, og etter at vi har veltet den familien på hodet liksom. (...) Også er det ikke sånn at vi etterforsker sakene godt nok(...) For det har vi ikke kapasitet til, for da må vi begynne å tenke oss om egentlig hva det er vi holder på med? Og det syns jeg er verst, faktisk. Det i forhold til hva som skjer etterpå.

KRYSSPRESS OG KONSTANT PÅ ETTERSKUDD GIR LITE MOTIVASJON OG STOR BELASTNING

Ansatte som jobber i prosjekt i større grad er en del av et miljø, med kolleger, har spennende saker og mulighet til å fordype seg i færre saker, noe som gir mer motivasjon. I motsetning til etterforskerne, trenger de ikke hoppe fra sak til sak. Når man aldri får gjort seg ferdig med en sak før man gå videre, blir det dårligere forutsetninger for å oppleve mestring.

Høsten 2018 har vært spesielt kritisk. Et høyt antall saker og få ansatte har gjort at det blir lite kontinuitet i arbeidet, noe som har dratt mye energi og tæret på motivasjonen siden man sjeldent får opplevelsen av å gjøre jobben godt nok eller gjøre jobben ferdig.

Nå i høst så har det jo bare vært sånn at ja du jobber med den saken her. Så kommer man neste dag, ja nei nå må det gjøres, nå må det gjøres. De føler at det hele tiden blir sånn hoppe imellom ting da, for alt sammen haster. Alt med ditt og alt må gjøres datt. Da får du ikke noe ro på deg vet du, til å sitte å holde på

Opplevelsen av ikke å gjøre en god nok jobb er ofte en belastning uansett yrke, men når man jobber med offerkriminalitet, er belastning høy som beskrevet ovenfor. I tillegg til den moralske belastningen, vil det å konstant være på etterskudd tære på

faglig integritet og motivasjon. Informantene beskriver de som kommer rett fra politihøgskolen som veldig dyktige, og at de er vant med å gjøre en bra jobb.

(...) for vi maser jo litt på dem og så føler de at de kommer til kort, så det er jo her ganske kort (tid). De slutter ganske fort, mange på etterforskning. De føler ikke, de strekker ikke til, at det er for mye i forhold til oppgavene, for mye oppgaver i forhold til den tiden de har. Og så føler de at det blir for dårlig. Og de er jo igjen veldig ung og veldig flink og.. så blir de dynget ned med jobb, oppgaver og så rekker de ikke over alt. (Jurist)

Ressurssituasjonen har vært krevende og en informant beskriver det slik:

Så håper jeg at vi kan komme oss såpass ovenpå at vi kan sette litt i fokus det der med fag og det med å jobbe mer i team og ja, jobbe med oppgaver som gjør at det er litt givende oppgaver da. I stedet for at du liksom bare jobber med etterslep på ting som liksom ja, skulle ha vart tatt for fem måneder siden, men det var ikke personer liksom. Det er tung materie å sitte med det. Det er mye lettere og givende og mer artig å jobbe med ferskvare hvor du vet at den jobben du gjør faktisk gjør en forskjell.

Det har siden den tiden blitt ansatt flere, men sakene fra den perioden henger igjen. Det er også kommet på plass en leder.

SPECIALKOMPETANSE INNE TILRETTELAGTE AVHØR BEGRENSER MULIGHETER

Ansatte med spesialisering innen tilrettelagte avhør opplever at de ikke blir gitt de samme mulighetene som andre i organisasjonen. De opplever at de blir sett på som en begrenset ressurs og at de derfor blir skjermet fra andre arbeidsoppgaver som de gjerne ville vært med på. Informantene beskriver at dette har konsekvenser for videre karrieremuligheter.

Så går du den veien [TA-utdanning] og da har du på en måte brent noen broer for andre karrieremuligheter da. For om du gjør det for tidlig så er det nok det du, tradisjonelt sett, blir satt til å gjøre. Du får litt utfordringer med å søke andre stillinger eller andre utdanninger.

Hvis det settes et prosjekt fordi det har vært en stor sak, så ble jo vi aldri tatt ut. Vi måtte bare holde på med barneavhør og det var jo fint det, men det gjør noe med mulighetene du får til å være med på andre ting.

Flere opplever at det å være politi er forbundet med oppgaver og godkjenninger som man mister når man jobber som etterforsker. Det snakkes spesielt om godkjenning som innsatspersonell (IP). Politiidentiteten er viktig for mange, både i forma av status i organisasjonen og profesjonell identitet. For noen er det å få beholde IP godkjenningen viktig for å få nødvendig variasjonen i arbeidsoppgavene.

Vi har jo forskjellige behov vi som jobber med det her, og for min del så er det det å få være litt politi. Og få tilrettelagt litt, få litt pusterom.

Ja, og så føler man seg litt avkledd også da, når du mister den godkjenningen [IP]. For du føler at du, det er det du forbinder med politi.

Kanskje det har blitt litt sånn at man føler seg mer politi i uniform da, enn i sivilt.

ØNSKER MER VARIASJON I ARBEIDSOPPGAVER

Mange opplever at det å kun gjøre barneavhør blir for ensformig og ønsker mer variasjon i arbeidsoppgavene. Dette handler både om å få brukt mer av den kompetansen man besitter og om at variasjon i arbeidsoppgaver gjør jobben mer spennende. Ved å kun jobbe med barneavhør blir jobben rutinemessig og dette oppleves belastende. Flere nevner at variasjon er avgjørende for å kunne stå i jobben over tid.

Hvis man får lov til å gjøre litt varierte oppgaver, så kanskje man holder ut lenger som barneavhører ... For ... Jeg tror at gjør du bare det, så kanskje du blir lei fortere. Eller at du begynner å føle litt på belastningen av å høre på alle historiene.

Jeg føler jo at jeg har ganske mye kompetanse som jeg og har kunnet bidratt med på andre fronter, også er der noe med at det var for ensformig og det blir fryktelig intenst da, det å sitte og hele tiden måtte forberede seg til nye avhør.

(...) det er så likt det vi gjør da. For hver gang, altså mellom avhørene så er det lese seg opp på sak, ringe personen som skal være med barnet, si det samme til den personen som du da til alle de andre personene, skrive den samme rapporten.. ja. Så for min del så er det det rutinemessige som er belastende.

Samtidig som mange etterspør mer variasjon er det også flere som nevner at mengdetrening er avgjørende for å bli god til å gjøre tilrettelagte avhør. Mengdetrening er kanskje spesielt viktig i starten av karrieren og med erfaring kommer også behovet for andre utfordringer. Noen nevner at selv om man er erfaren i barneavhør skal man ikke ha lang pause før man kan kjenne seg litt «rusten i gamet». Det er derfor en fin balanse mellom mer variasjon i arbeidsoppgavene og samtidig bevare de spesialiserte ferdighetene som kreves i et barneavhør. Det er tydelig at informantene har ulike behov for variasjon i arbeidet. Autonomi og innflytelse i arbeidshverdagen er derfor viktig.

BALANSERER NÆRHET OG DISTANSE TIL BARNET I AVHØRET

I et barneavhør må avhører opprette kontakt og tillitt til barnet på kort tid. For å få tak i den informasjonen man er ute etter må barnet føle seg trygg og at avhører er

en de kan stole på. For å få til dette er det mange som beskriver at man må gi av seg selv og samtidig beholde en profesjonell distanse. Man må komme tett på uten å bli for emosjonelt engasjert. Samtidig er det viktig å jobbe etter avhørsmetoden og holde seg profesjonell for å sikre at man får innhentet den informasjonen som er nødvendig. Dette er en krevende øvelse. To informanter beskriver det å balansere nærhet og distanse til barnet på følgende måte:

Så du må jo gi av deg selv, og det er jo noe som er krevende med det, du må åpne deg litt for å komme i mål, da (...) når du avhører et barn så blir du veldig tett på, og så er det sånn balanse, (...) Det er en balanse å være veldig tilstede og «på» samtidig som du ikke må på en måte selge hele deg hver gang du er på jobb.

Du har en rolle der og du skal jo gjøre en politi-jobb. Men hvis du klarer å på en måte nå barnet på en mykere måte da og ha forståelse og ikke bare kreve svar. Ungen sitter der og kanskje skriker og ta vare på barnet og skjønne hvordan barnet har det tror jeg er viktig.

STØRRE NÆRHET TIL SAKEN GIR EKSTRA BELASTNING

Analytisk distanse er en viktig mestringsstrategi for personer som jobber med overgrepsmateriale (Nicola et al., 2018). I et tilrettelagt avhør må etterforsker balansere denne distansen og ofte kommer man nærmere ofrene enn de som for eksempel jobber kun med digitale spor. Dette påpekes også av andre informanter, noe sitatet fra en informant som jobber med digitalt politiarbeid er eksempel på:

Også sitter de med tunge stygge saker, også har de.. Får de ikke gjort det de har lyst til eller kunne ha gjort da, de blir ikke ferdig til rett tid, og de får press fra pårørende og ofre og, ja, fra siktede om å bli ferdig, også. De tror jeg drar med meg det presset mye mer hjem, enn det vi gjør da. Vi blir liksom litt distansert fra, fra folket da, vi.

Å gjennomgå bevismateriale (for eksempel overgrepbilder) knyttet til barn eller voksne som de også har avhørt, er identifisert som ekstra belastende i andre studier, hvor det påpekes at de strategiene de benytter (informasjonsfokus og analytisk avstand) ikke lar seg benytte på samme måte (Parkes et al., 2018).

ETTERFORSKNING HAR LAV STATUS

Innenfor politiet er det stor variasjon i hvilke arbeidsoppgaver man kan ha. Det er ikke uvanlig at man prøver ulike oppgaver og felt for å få bred erfaring, spesielt i starten av utdanningen. Antall stillinger er derimot begrenset, og ofte er den største motivasjonen å få seg en jobb, deretter er arbeidssted ofte en like viktig faktor som jobbinnhold. Disse faktorene bidrar til at det naturlig nok vil være en del utskifting, men den høye graden av turnover kan ikke forklares av disse faktorene alene.

Informantene gir uttrykk for at det er lite fokus på å beholde kompetansen, og at siden Trondheim er så populært sted, så vil det alltid være søkere. Sitatet nedenfor er beskrivende for hvordan manglende personalpolitikk og plan oppleves for informantene:

For alle drar jo.. Også er det ingen som blir spurt hvorfor de drar, og det og kjenner jeg jo at blir sånn.. Kan ikke i alle fall noen spørre om hvorfor drar du, hva kan vi gjøre for at du skal bli her.

I tillegg trekker flere informanter fram at de opplever at etterforskning har lav status, både på politihøgskolen, i praksisåret og når man har fått jobb. Dette bidrar til å forme holdningene til etterforskning i organisasjonen.

I praksisåret så er det jo mest fokus på å jobbe ordenstjeneste. Så har du noen få uker inne på etterforskning. Sånn at allerede der så starter det jo med at du blir jo mer vant til å jobbe ute enn å interessere deg for etterforskningsfaget.

Det er stor utskiftning på avdelingen vår, og det tenker jeg at handler om at folk ikke søker seg til dette fagfeltet. For det er ikke i politiet noen historie for at dette er de kule sakene å jobbe med. Det er jo ikke her de store sterke mannfolkene jobber.

Og det er klart at da blir du ikke god etterforsker da, når du egentlig ikke vil være der. Og så jobbe i de der sakene der det virkelig krever det lille ekstra, fordi man sliter med å rekruttere erfarne etterforskere.

LØNN

Flere informanter påpeker at yrket er lavt lønnet, og sammenligner lønnsnivået med Oslo hvor de som har tilsvarende stilling tjener betydelig mer. Lønn som ikke står i forhold til arbeidsmengde, arbeidspress og andre belastninger, bidrar til at flere søker seg bort, og stimulerer ikke til at personer med lang erfaring og nødvendig kompetanse søker seg til avdelingen.

Fordi at Oslo får jo mye større søkermasse. De må jo ha mer lønnsmidler. Sånn at de kan plukke folk da, de kan sette krav. Men kommer du hit får du så mye i lønn [viser] mens her da så får de ingen søkere i min, som har jobbet så lenge da. Fordi da har 150.000 mindre i lønn, og det er klart at du flytter ikke fra Oslo til Trondheim og jobber for 150.000 mindre. (...) Så da får vi hele tiden rekruttert de her som ikke vil være her, som ikke har erfaring, men som tar hva som helst. Lærer vi de opp, går det to måneder, svitsj, så drar de videre. Og så er det nye, ikke sant. For det er et krevende fagfelt som du er nødt til å ville være i da, hvis du skal gjøre en god jobb. Og da kan du kanskje beskytte deg også en del og være litt obs på det som skjer tenker jeg.

Å øke status gjennom å øke lønn vil også kunne bidra til at man får personer med mer erfaring og høyere motivasjon for akkurat det fagfeltet. Lønn har slik sett en signalverdi om hvilket arbeidet som verdsettes i organisasjonen. Lønnsnivået til etterforskerne er noe som også påpekes av informanter i andre stillinger.

Men jeg tenker at så viktig som etterforskning er da, i politiets oppgaveløsning, så er det jo rart da at det skal ligge så lavt ned på lønnsstigen for etterforskerne da, at det er bare de helt ferske som.. og mange av dem, eller noen av dem, vil jo ikke være der heller, men de må jo ha en jobb. Og det er ikke et godt utgangspunkt for å etterforske tunge saker. At man blir satt der men heller vil ut å kjøre bil. (Jurist)

Det er nok på høy tid at det settes litt fokus på etterforskere også, for sånn som vi ser nå så har etterforskning en veldig lav status i politiet, og det er rett og slett på grunn av lønna. I politiet når det har vært forhandlinger om lønn og sånn så har fokuset vært på å få inn mye, tillegg, ubekvemtillegg, nattetillegg, helgetillegg, alt det der, også har grunnlønna vært lav. Og som etterforsker da så mister du disse tilleggene, også har du kun grunnlønna. (Digitalt politiarbeid)

UTDANNING OG KURS ER VIKTIGE RESSURSER FOR DE SOM JOBBER MED TILRETTELAGTE AVHØR

Informantene som har tatt spesialisering i tilrettelagte avhør, forteller om en intensiv og veldig god utdanning. Metoden og teknikkene er viktige verktøy, og fokuset på metoden bidrar også til at de emosjonelle belastningene reduseres. Fagidentitet og kompetanse er viktige arbeidsressurser, og Trøndelag politidistrikt har lagt til rette for at alle får delta på fagdager og samlinger arrangert av KRIPOS, noe som har både faglige og relasjonelle fordeler.

Det synes jeg var ei veldig god utdanning. Den beste utdanningen jeg har tatt i politiet! Kjempe bra!

Når Kripos har samling en gang i året (...) så får vi oppdatering. Da er det utrolig viktig at vi får lov til å reise alle sammen, og det har vi fått lov til. Det koster jo litt penger, men de sender oss.

Digitalt politiarbeid og arbeidsgruppen Seksuelle overgrep mot barn på internett (SOBI)

KONTROLL PÅ ARBEIDSMENGDEN OG ANTALL SAKER

Informantene forteller om høy arbeidsbelastning kombinert med en opplevelse av kontroll over hvor mange saker de jobber med til enhver tid. Kontroll over hvor mye arbeid som skal gjøres og på hvilken måte arbeidet gjøres er viktig for hvordan informantene opplever sin arbeidshverdag. Selv om det er mange saker som står i kø som kan føre til dårlig samvittighet forteller informantene at de har få tidsfrister som gjør at de kan holde fokus på kvalitet i arbeidet. Sammenlignet med informantene som jobber med etterforskning, opplever de som jobber i digitalt politiarbeid og SOBI en annen autonomi i arbeidet.

*Ja, vi har mye å gjøre, men det er ikke sånn, jeg synes vi har tid til å gjøre det vi skal gjøre. Det er ikke sånn at vi hopper over arbeidsoppgaver fordi vi har for mye å gjøre, nei. Da jeg jobbet på *** for eksempel så kunne jeg sitte med, ja, imellom 10-20 saker da, også følte du at, ja du hadde ikke samvittighet, eller dårlig samvittighet hver dag da fordi du fikk ikke gjort det du skulle gjort.*

Vi har mange saker som ligger i kø og venter. Men det som er en fin fordel med yrket det er jo at vi ikke har noen tidsfrister. Så hvis du får inn en sak som er vanskelig, så du blir ikke stresset fordi du skal være ferdig med saken. Da er det heller noen som, altså det eneste stresset er at du vet at du har noen som maser eller du har en som sitter i varetekt, så du må være ferdig før det, eller du har fornærmede som er unge, du har barn som er fornærmede som skal få saken sin avgjort. Men bortsett fra det så er det fullt fokus på kvalitet. Og så ikke noen tidsfrister.

Ja, når vi da er bistand, så styres det jo litt selv. Sånn at du har en terskel for hva tar vi og hva tar vi ikke. Og har vi da mindre å gjøre, så senker vi bare terskelen, så får vi mer å gjøre. Og er det veldig mye press, så må vi bare si at nå er det mye press, så bare hever vi terskelen for hva vi gjør. Så det styres jo litt sånn på den måten til oss. Så vi får jo ikke, altså vi har alltid saker å jobbe med, men vi har ikke, vi har ikke ja nå blir det syning fra meg, men jeg tror ikke vi har det presset som i et avsnitt som ligger under regler på at avhør må gjennomføres da og da, saken er ferdig da og da. Vi har jo ikke den.

Større kontroll i arbeidsmengde gjenspeiler seg også ved sykdom. De ansatte opplever liten grad av nærværspres og at det er greit å være borte fra jobb på grunn av sykdom.

Er jeg syk så er jeg syk. Jeg gidder ikke å gå på jobben for å smitte hele gruppa heller. Det har jo ikke noe for seg. Og hvis jeg tenker at jeg kunne gått på jobb, da er jeg ikke syk. Er jeg syk, så blir jeg hjemme.

Jeg har fortsatt samme oppgavene når jeg kommer tilbake igjen skulle til å si. Men det er ikke noe.. jeg må i hvert fall tenke sånn på det da at er jeg syk, så er jeg syk. Og da er det bedre at jeg er hjemme og blir frisk enn at jeg jobber dårlig på jobb og går og henger på en måte i flere uker kanskje. Jeg har ikke dårlig samvittighet for å være syk, hvert fall ikke.

Informantene opplever også at leder involverer de ansatte i avgjørelser og at det er rom for å komme med innspill og forslag til endringer eller hvordan arbeidsoppgavene skal løses.

*Det er veldig lite problematisk å komme med forslagsendringer og innspill til hvordan vi kan gjøre ting. Det er bare å foreslå det og så har man en lite, ikke diskusjon, men en liten prat om det og så finner vi ut hvordan vi skal gjøre det. Det fungerer veldig godt. (...) H*n tar sjelden eneavgjørelser. Det blir litt diskutert i plenum for å ha alle med på det da.*

VARIERTE ARBEIDSOPPGAVER

Mens mange av informantene som jobber med etterforskning forteller om høyt arbeidspress og samlebåndsarbeid, opplever de som jobber i digitalt politiarbeid og SOBI at arbeidet er variert. De forteller om arbeidsdager som inneholder ulike utfordringer hvor de får brukt kompetansen sin. Dette gir både et avbrekk fra håndtering av offersaker og rutinene det innebærer, samt at det gir inspirasjon å få gjøre noe annet innimellom.

Vi har lagt opp det bra, vi bytter mye på arbeidsoppgavene. En sak så kan for eksempel jeg få ansvar for å se igjennom bilder og video på pc'en, neste gang så er det en ny mann og neste gang er det en ny mann også kan det gå et par tre måneder før du må gjøre det igjen.

Selv om vi har 80 % sedelighetssaker, så er det jo forskjellige typer av dem og, så er det forskjellige. Vi har jo noe annet som, andre arbeidsoppgaver som vi ruller på, så det er, det synes jeg nå er greit, da, for det blir litt, da blir jo alle type arbeidsoppgaver, det blir jo litt rutine og du blir jo litt lei etter hvert, og da, da er det jo både, du får litt inspirasjon når du skal gjøre noe nytt.

Innimellom da så er det jo narkotikasaker eller om det er voldssaker eller sånt. Avbrekksaker. Så det er jo veldig greit å spe på med sånne saker en gang iblant.

FRUSTRASJONER RUNDT «SYSTEMET» SOM IKKE FØLGER MED I TIDEN

Flere av informantene ytrer frustrasjon over politietatens tilgjengelige ressurser og forståelsen av hva kunnskap innen data har å si for etterforskningsarbeidet. Dette er i overensstemmelse med internasjonal forskning på ansatte som jobber med digitalt arbeid i forbindelse med etterforskning av overgrep mot barn (Nicola et al.,

2018). Informantene opplever at de blir sittende å se på at de kriminelle nettverkene utvikler seg fort og at politiet ikke klarer å stoppe utviklingen på grunn av for få ressurser.

Det som jeg syns er litte granne, eh, rart egentlig at, vi lar det utvikle seg da, vi klarer jo ikke å stoppe dette her. Så det blir jo verre og verre. Så vi har jo, at vi ikke kan gjøre noe for å på en måte bekjempe det, det, er jo. det er jo, helt, ehm, hva skal jeg si, maktesløs, virker det som. Ja. Og ellers så er det syns jeg jo, ehm, ressursene som brukes er jo så, det er jo så marginalt på alt. Det er jo, vi har jo ikke noe vilje til å løse det egentlig, sånn som jeg ser det, det har ikke noe med distriktet her å gjøre, det har med politiske bevilgninger og sånn. Så det syns jeg kanskje er verst da.

Vi har hatt et ønske om å gjøre mye mer i fagområdet enn vi har fått anledning til. For det utvikler seg jo raskere enn det politiet klarer å henge med på.

(...) det går litt, sånn, jeg syns det går litt treigt med forståelse av hva data kan bidra med da, i politiet.

I tillegg har innføringen av den nye politireformen ført til innstramminger av fleksibel arbeidstid som flere opplever at direkte hindrer dem i utførelsen av arbeidet.

Største utfordringen de siste årene er den reformen som har vært, for det har kommet en del beslutninger så vi føler, blir tredd nedover hodet vårt uten at vi føler at vi har noe vi skulle ha sagt. For tidligere så var det sånn at alle ansatte på avdelinga vår hadde mulighet til å skrive timer, sånn at vi hadde mulighet til å gå tidlig en dag og heller jobbe inn en annen dag, så det er tatt bort, uten at vi har fått noen god forklaring på hvorfor.

Jeg er litt redd for at sånne ting, at det er mange folk utenfor som egentlig ikke, eh, kjenner så veldig godt arbeidshverdagen vår, som kjenner godt arbeidsrutinene, som er med på å sette en del føringer fordi det kanskje er enklere. Det blir litt suboptimalisering da, man ser at det er enkelt å presse alle inn i den formen her for alle skal jobbe fra 8 til halv fire, også ser vi at, det er et ganske godt eksempel det med at det kommer inn beslag, for det gjør det ofte på ettermiddagen, for da er det noen som har hatt en aksjon ute også har de tatt inn noen ting, også kommer de rett før... Så hvis noen har, så kan jeg ta en time ekstra nå, så kan jeg sette på sikring på det beslaget, så, for vi slår aldri på en data-maskin, vi kopierer ut all dataen på en sikker måte, også jobber vi videre på den kopien. Og setter man på det på ettermiddagen så kan det stå og kopiere over natta, også kan du begynne å jobbe med det på morgenen.

GODT KOLLEGAFELLESKAP PREGET AV UHØYTIDELIGHET OG HUMOR

Informantene ved digitalt politiarbeid og SOBI opplever et godt arbeidsmiljø. De forteller at de trives svært godt i jobben og vektlegger de gode kollegaene som en viktig motivasjonsfaktor. Motivasjon drives også av opplevelsen av å jobbe innen

et nyttig fagfelt. Gode kollegaer kan brukes til ventilering og miljøet er preget av uhøytidelig humor.

Det er et veldig godt arbeidsmiljø, eh, og at jeg jobber med noe jeg selv syns er meningsfullt, for det er viktig for å motivere seg. Jeg syns ikke det er noe problem å dra på jobb, jeg gleder meg til å dra på jobb. Egentlig mer enn noen gang.

Jeg tror det er det samme hvilke saker vi jobber med, så. det går bra uansett, for arbeidsmiljøet er såpass bra. Jeg trives i jobben og, ja. Men det er jo folkene på jobben som gjør at det blir gøy å dra på jobb.

Det er lite høytidelig, og at man kan si det man mener, det er humor, eh, det er folk man kan prate med hvis man trenger det, og forståelsesfulle ledere. Ehm, ja. Det er rett og slett en fin gjeng å bruke mye tid med, da.

Selv om flere understreker at det er mye humor og at det mest av alt er teknisk fagprat mellom kollega, opplever informantene også at det er rom for å snakke om saker som har vært ekstra belastende ved behov.

Vi gir nå uttrykk for at, vi forteller hverandre at dette var ikke noe artig da, når det er sånne stygge saker da så kan det være greit å gå inn på nabokontoret og snakke om og ta to minutter og tømme seg litte grann for sånne ting. Det hender seg, det er ikke noe sånn fast, men av og til så gjør man, når det er behov for det.

FINNER IKKE JOBGEN BELASTENDE

Ved spørsmål om de opplever at arbeidet er belastende svarer flertallet at de ikke opplever arbeidet på den måten. Informantene opplever ikke at saksfeltet er mer belastende å jobbe med enn andre saksfelt og de forteller at de ikke tenker mye på jobben når de er hjemme.

Nå vet ikke jeg om det dere tenker på er at vi jobber med det vi jobber med da, jeg syns jo ikke det er noe verre enn andre ting for å si det sånn, da.

Jeg har tenkt mange ganger på det, om jeg har merket noe belastning med det, men nei. Jeg kan ikke si at jeg har merket noen ting av det.

Jeg opplever det ikke sånn enda, hvert fall ikke. Jeg har jo sagt også at til nærmeste leder at jeg jobber helst med saker som inneholder seksuelle overgrep mot barn. Det er det jeg føler blir mest viktig. Så er jo borti mye rart der, men jeg føler ikke det som noe belastning. Hvert fall ikke som jeg opplever selv.

Ellers så må jeg si at det som vi driver på med noe, jeg sier ikke at jeg ikke reagerer, men det er ikke noe jeg drar med meg hjem når jeg drar hjem om dagene.

Selv om de forteller at jobben ikke påvirker dem i en grad de selv legger merke til, er det flere som har opplevelser knyttet til invaderende bilder, endret verdensbilde, usikkerhet omkring egne barn, samt bekymring omkring senvirkninger og herding som vist til tidligere i rapporten. Det som likevel preger denne gruppen av informanter er at de har mer kontroll på arbeidsmengden som tydelig virker inn på totalbelastningen av arbeidet. Informantene forteller selv at de ikke har det samme presset som andre som arbeider i saksfeltet.

FOKUS PÅ Å FINNE BEVIS

Informantene forteller at grunnen for hvorfor de ikke opplever store belastninger av arbeidet er fordi arbeidet oppleves svært meningsfullt og de har et fokus på målet for arbeidet. Hovedmålet med jobben er ikke å se på bilder av overgrep, men å utforske krypteringer, knekke koder og å lete etter bevis.

Jeg tror kanskje det er mest det som har vært redningen for meg da kan du si, det som gjør at det hele tiden har en slags, det har et mål og en mening. Og for meg så har det vært liksom det datatekniske som har vært utfordringa, for det er hele tiden noen slags kryptering eller en ny type chat som vi ikke vet hvordan vi skal dekode eller få hentet frem, eller en ny type filsystem der data ligger lagret på annen måte eller tidsstempel eller nettlesere. Altså sammensetningen av mange ting da, og forstå det i en kontekst.

Det er jo et formål med det, det er jo ikke sånn at du bare blir plassert på et kontor og blir eksponert for mye materiale uten mål og mening.

I den grad arbeidet består i å se gjennom bilder, forteller informantene at fokuset ikke er å se på overgrepet men å lete etter informasjon som kan være med på å avdekke ukjente gjerningspersoner eller offer i saken.

Men vi sitter jo ikke, vi sitter ikke og ser på overgrepet i den forstand og følger med på det overgrepet. Vi ser på alt annet på den videoen eller det bildet eller den teksten som kan gi oss informasjon om å avdekke da ukjent gjerningsperson eller hvem er jenta eller gutten som blir utsatt for overgrep er. Det er det vi jobber med.

Fokuset er jo på å finne bevis og sånn, hvis du går igjennom bilder, så du sitter ikke og fin-ser på alle bildene og videoene.

Hovedfokuset vårt er ikke nødvendigvis innholdet i bildet, men alle metadataene som ligger bakenfor og rundt bildet.

På denne måten kan følelsene holdes på avstand. For blir man følelsesmessig engasjert kan det gjøre mer skade, forteller informantene. En informant forteller hvordan fokuset på å holde følelsene på avstand er en helt bevisst holdning.

Det er litt den holdningen jeg egentlig har også i forhold til å jobbe med sånne her saker. Det er ikke noe vits i å bli så følelsesmessig engasjert. Fordi at det da tror jeg det gjør mer skade.

DISTANSE TIL DE FORNÆRMEDE

Rollen som etterforsker av digitale spor gjør at man har en distanse til fornærmede i sakene man behandler. Det meste av bevismateriale denne informantgruppen arbeider med er digitalt og de har i liten grad kontakt med fornærmede, siktede eller pårørende i saken. Informantene opplever at de har en distanse til menneskene i saken og at dette gir en slags beskyttelse mot å ta inn over seg skjebnene disse menneskene står i. Flere forklarer også at om de skulle sett på bilder og videoer av overgrep, og i tillegg forholde seg til menneskene i saken ville dette blitt en uholdbar situasjon. Informantene er glad for den distansen dataskjermen gir og bruker den beskyttelsen aktivt.

Jeg har mer tenkt på om det er noen som kan bli påvirket av de som kommer inn og er etterforskere. Det er mest fordi de kanskje ikke jobber med det til daglig, men de gjør jo egentlig det. De jobber kanskje med det som er enda verre, med å ha barneavhør og altså. (...) Hvis du da er i avhør og du får hele historier eller du får drypp, jeg vet ikke helt hvordan det er, men det tror jeg er mye tøffere enn å sitte å se på bilder av noen ting som har skjedd. Om det da er noen bilder som er tatt for mange år siden av noen i Asia eller sånn, det blir sånn avstand. Jeg tror det er mye tøffere å snakke med ungene om det. Det tror jeg.

Jeg tror det kan være belastende, for har du vært med i dommeravhør med de ungene da, og så ser du at de kanskje er litt redd og ikke tør å si noen ting, og etterpå finner du filmer og bilder av barna og ser at de blir utsatt for ting så, altså dess nærmere du kommer innpå folk, så tror jeg jo det er mer og mer belastende. Så vi er jo sånn sett litt heldige som sitter litt gjemt bak skjermene, litt lenger unna. Du kan ha en distanse til det.

Påtalemyndighet

ANSVARLIG FOR ETTERFORSKNINGEN, MEN UTEN MYNDIGHET OVER RESSURSENE

Juristene vi har snakket med påpeker at det er de som er ansvarlig for å gjøre de riktige etterforskningskrittene og treffe beslutninger. Samtidig som de må prioritere hva som skal gjøres av etterforskningskritt har de ingen kontroll over hvilke ressurser som settes inn. Som en informant beskriver er dette belastende i tilfeller

hvor en alvorlig sak ikke har nok ressurser til å gjøre etterforskningen man gjerne skulle gjort.

At vi sitter med ansvaret, men vi styrer ikke noe ressurs. Det er en alvorlig sak, og så skjer det ingenting. Det er ikke noe særlig. (...) Det tror jeg mange føler på at som en belastning.

Som tidligere nevnt kan ubehaget av å stå i en slik moralsk belastning over tid føre til utbrenthet (Papazoglou & Chopko, 2017). Kontinuiteten i etterforskningen av sakene blir også påvirket av høy turnover blant etterforskerne. Informantene opplever at det har vært stor utskiftning det siste året og at dette fører til forsinkelser i saksfremgangen. Flere av juristene nevner at det å måtte forholde seg til nye etterforskere som skal læres opp og sette seg inn i sakene fører til frustrasjon. Samtidig forteller flere at de har forståelse for at etterforskerne har utfordringer i arbeidsmiljøet. De ser at etterforskerne står i et arbeidspress med for mange oppgaver som ikke lar seg gjøre innen tiden de har til rådighet.

Også har det jo vært veldig mye turnover da. Ikke blant oss juristene, men etterforskerne. De holder jo ikke ut, de slutter jo. (...) De holder utrolig kort. De klarer det ikke. Det blir for mye å gjøre, og sikkert type saksfelt og, så det har vært utrolig stor utskiftning det siste året. Da tar jo ting lengre tid da. For da er det jo nye som skal læres opp og det blir jo ikke noen kontinuitet. En sak må, det må være kontinuitet i en sak for at den skal drives frem. For det er jo en rød tråd, det går jo ikke an å bare hoppe inn i med en ny etterforsker som skal sette seg inn i kanskje en halvmetre med dokument, det går ikke. Det har forsinket mye og har vært en stor frustrasjon hos juristene.

Flere av juristene mener at politiet kunne og burde gjort flere etterforskningsskritt raskere. De opplever at fokuset er på å rekke tidsfristene for avhør og ikke på kvaliteten i etterforskningen. Noen kan også oppleve dårlig samvittighet for de involverte i saken når saken blir liggende og arbeidet tar lang tid.

Ja, men her er det jo i tillegg det at du, det altså at det, du har jo familier som blir stående på vent. Altså, livet stanser jo opp til sakene er henlagt eller påtalen er gjort, til mange da. Og tida jobber jo som sagt mot fornærmede og for mistenkte. Så det gjør jo kanskje at man tenker på det litt mer, enn i en vanlig juristjobb.

Vi kunne gjort flere etterforskningsskritt raskere. Hatt flere folk. (...) Nå drar dem og springer fra avhør til avhør, og de tidsfristene for tilrettelagte avhør gjort jo at det, det er veldig fokus på å få det avhøre ferdig, også er det ikke så veldig mye fokus på hva som skjer etterpå. (...) Jeg tenker at dem (TA) må føle på en maktesløshet, egentlig. For dem har så lyst å gjøre en god jobb for de her ungene. Så, så tillate ikke arbeidshverdagen det. De må bare hoppe fra sak til sak.

STÅR I KRYSSILD

Juristene opplever at de står i press fra mange kanter. Det er de som skal treffe beslutningene og det er mange som forventer noe av dem. Mange motiveres av at sakene er utfordrende å jobbe med, men samtidig kan det å stå som ansvarlig for avgjørelsene i saken være en utsatt rolle om noe skulle gå galt. Tidsfrister som egentlig er ment som kvalitetssikring oppleves noen ganger til hinder for arbeidet. Flere sier at de kan drøfte enkelte avgjørelser med kollega, men man står alltid alene om å fatte beslutningen.

Men da blir det mange andre mekanismer som virker inn, sånn press fra.. ja alle, familie, media og om man da står ansvarlig så der det jo veldig sånn, utrolig press da. På at ikke noe skal.. ja. At det skal ikke bli gjort noe feil, nærmest.

Så det er jo litt sånn urealistiske målkrav da, fra samfunnet. Så det lar seg liksom ikke gjøre å rekke disse fristene. (...) Og det er jo slitsomt, det er alltid en ny sak.

Du må jo klare å treffe disse beslutningene innen rimelighetenes tid da, og det kan jo være vanskelige beslutninger som du selvfølgelig kan drøfte med kollegaene dine, men du kan ikke gjøre det på alle beslutningene dine. Det er jo en umulighet. Da rekker du jo ikke mange beslutninger eller avgjørelser på en måned.

Det kan også skje at man som jurist ikke alltid er enig med de andre som etterforsker enkeltsakene om hvilke etterforskningsskritt som skal tas. Det kan forventes at man skal beslutte det de andre mener er best, selv om dette ikke er i tråd med det man som jurist ser er det riktige å gjøre. Det kreves, som jurist, at du er i stand til å treffe beslutninger basert på bevisrekkefølgen, dette kan utfordres av kollegaer som presser på for å det som de mener er best. En informant beskriver dette som å sitte i kryssild og at man som jurist har en ganske ensom rolle.

For det er jo ikke sikkert vi alltid er enig med etterforskeren. Og det er jo det jeg snakket om det her presset vi står i.

Man sitter i en sånn kryssild med, veldig alene da. Det er jo ganske, det har vi kanskje ikke vært innom, men det er ganske sånn ensom rolle du har da.

Det er jo masse konsekvenser her. Og vi vet, vi sitter jo ikke på svaret. Vi følger jo ei bevisrekke. Så det slipper jo andre yrkesgrupper. Akkurat det der.

Samtidig som presset kommer fra mange kanter er konsekvensene av å fatte feil beslutning stor. For det første er konsekvensen stor for fornærmede og siktede i saken og deres familier. For det andre er konsekvensene store for juristene selv, som da kan bli «hengt ut» som den som har fattet feil beslutning. Selv om flere sier de har et godt forhold til media, opplever de også at presset fra media er belastende.

Nei, jeg tror nok ikke det er en vanlig jobb, nei. Jeg tror nok at vi har en større mental belastning enn andre, fordi vi er, vi er så i søkelyset, og går det galt så går det jo fryktelig galt og da får du jo i verste fall navnet ditt i avisa. (...) Det er jo, det er en hårfin balansegang om man gjør en riktig eller feil avgjørelse, med enorme konsekvenser, og da blir du stående ganske alene, altså.

Når du får inn anmeldelsen og skal vurdere om det er grunnlag for tilrettelagt avhør eller ikke. Det er ganske, når du sier nei til tilrettelagt avhør da skal du være veldig sikker på det barnet her, at det ikke er noe grunnlag for å undersøke om barnet har vært utsatt for noe. Og det er kanskje de aller tøffeste avgjørelsene vi tar. For vi vet at skulle det i ettertid vise seg at det var noe her, så vet vi hvem som blir hengt ut. Det er meg, som har tatt den avgjørelsen.

Det som er mer krevende med min jobb er at jeg sitter med ansvaret, for at det her skal gå riktig for seg. Det er jeg som møter i tingretten og det er jeg som er, altså politiets ansikt utad. Det er jeg som står i medie-stormen. (...) Det å ha en jobb hvor folk er opptatt av det du gjør. Det at du plutselig en dag bare kan bli hengt ut på forsiden av VG.

De ser oss når vi ikke gjør en god jobb, og spesielt media. For de ser jo bare der vi ikke gjør en god jobb og alle sakene tar jo alt for lang tid.

Flere informanter snakker også om presset om å prestere i retten. Dette kan oppleves som et nødvendig onde, som i sitatet under, men også som motivasjon. Flere snakker om det å lykkes i å legge frem saken på en god måte og gleden man kan få ved å gjøre en god jobb. For å lykkes kreves det gode forberedelser og flere av informantene sier at de jobber ut over ordinær arbeidstid for å kunne forberede seg godt nok. Etter å ha prestert i retten forklarer en informant at det er vanlig å bli sliten og at det er nødvendig med en pause for å nullstille seg. Denne pausen innebærer å gjøre mindre krevende arbeidsoppgaver som å lese seg opp på en ny sak.

Du skal jo prestere, du må jo være forberedt på å prestere. (...) Ja, hvor du må ha kontroll på saken. Nei, det er et nødvendig onde. (...) Jeg blir veldig sliten, ja. Blir jo helt tom da. Man kan, man gjør ikke så mye dagen etterpå, da er man tom dagen etterpå. (...) Da må man jo ha en pause, nullstille seg.

Jeg tror nok sikkert at mange andre arbeidstakere er hjemme når vi er på jobb og egentlig er forkjølet og syk, og hvem har ikke sittet i retten når man har vært syk? (...) folk har jo hatt spysyke og gått og spydd til pause og, ja.

STOR VARIASJON I OPPLEVELSEN AV STØTTE I ARBEIDET

Det er stor variasjon blant juristene i opplevelsen av faglig kollegastøtte. Noen, men ikke alle, opplever at det er et godt miljø hvor det er rom for å diskutere enkeltsaker med andre juristkollega. Andre opplever at det ikke er noe kultur for å støtte

hverandre innad blant juristene, men at de arbeider godt sammen med dem som etterforsker saken. Her er det store forskjeller i informantenes opplevelser. I likhet med andre yrkesgrupper viser tidligere forskning blant jurister at støtte fra ledelsen og fra kollega er viktig for håndtering av stress (Na, Choo, & Klingfuss, 2018).

Så vi er jo veldig mange jurister da, og det gjør jo at det blir et veldig bra miljø, så da blir det jo rom for alle. Og et fagfellesskap, og de jeg jobber med, vi jobber jo veldig tett sammen.

Vi er på en måte veldig sånn i balanse da vi som sitter her i forhold til hverandre. Det er ingen stjerner eller sånne ting. Og vi støtter opp og hjelper hverandre hvis det røyner på. Det er jo litt sånn som på reality-program egentlig, at vi allierer oss, uten at det er organisert. (...) Jeg vet ikke om det er lagt til rette, sånn formalisert, men det er ikke, vi blir ikke kjeppjaget inn på kontoret igjen for eksempel. Det er veldig sånn åpenhet om at vi trenger det, synes jeg da. Vi har jo litt ulik oppfatning om det da men. Jeg mener jo at det er gitt rom for det og det.

Jeg snakker vel lite med juristkollegaer om jobben, jeg gjør det altså. Jeg syns ikke det er så bra, egentlig. Det er lite sånn, eh, støtte der. Det er veldig stort.. stor grad av selvstendig ansvar for porteføljen sin, og det gjenspeiler litt måten vi jobber på. Der er vi ikke et team da, og det er ikke sånn at vi hjelper hverandre og støtter hverandre, man må liksom ta veldig ansvar for det man driver med selv.

(...) de som trenger anerkjennelse for jobben, da passer du ikke her. Og oppbacking og støtte og, det får du ikke så mye av. Må klare deg selv. Vær så god. Her har du saken. Mhm. Så man må være litt robust. Det tror jeg nok er mye av jobben.

METODISKE BETRAKTNING

En av de største styrkene ved forskningsprosjektet er et stort antall informanter fra ulike grupper og avdelinger hvor alle på ulike måter har arbeidsoppgaver som involverer eksponering for barn utsatt for vold og overgrep. Forskningsprosjektet hadde i utgangspunktet et fokus på sekundærtraumatisering og konsekvenser av utstrakt eksponering for overgrepsmateriale, i form av bilder, videoer og chatter/blogger, eller direkte, i møte med overgripere og offer. Kvalitative prosjekt har fordelen av å være fleksible, og selv om organisatoriske faktorer også hadde et stort fokus i oppstarten, ble dette i enda større grad vektlagt etter hvert som intervjuene og foreløpige analyser pekte på at organisatoriske faktorer var en enda større belastning enn selve overgrepsmaterialet. Videre var det få tydelige indikasjoner på sekundærtraumatisering hos informantene. Dette er i samsvar med tidligere forskning, som også påpeker at selv om selve overgrepsmaterialet ikke er det som er mest belastende er ikke det ensbetydende med at det ikke er helsefarer knyttet til slikt arbeid (Greinacher et al., 2019; Powell et al., 2013).

I analyseprosessen benyttet vi oss av informantvalidering for å evaluere gyldigheten av resultatene (Creswell & Miller, 2000). Vi fikk muligheten til å presentere foreløpige funn for informantene, som kunne komme med innspill. Det ble også oppmuntret til at informantene kunne ta kontakt med oss i ettertid om det var noe ved resultatene de opplevde ikke var i overensstemmelse med deres oppfatning.

Studien og resultatene vil naturlig nok være begrenset av at det kun inkluderer informanter fra ett politidistrikt. En utvidet presentasjon av funnene basert på informanter som gjennomfører tilrettelagte avhør ble derimot presentert på et nasjonalt seminar arrangert av KRIPOS 29.10.19 (Langvik & Rostad, 2019). De deltakerne som valgte å kommentere presentasjonen var unisone om at de kjente seg veldig godt igjen i det som ble formidlet av funn, noe som styrker gyldigheten og overføringsverdien til andre politidistrikt.

For politiansatte vet man at det er barrierer for å si ifra, og at det ofte er barrierer knyttet til å rapportere om helseplager, spesielt om sensitive tema (Greinacher et al., 2019), noe som kan ha betydning for resultatene. Intervjusituasjonen kan ha hatt begrensninger knyttet til opplevelse av anonymitet, spesielt med tanke på at intervjuene foregikk på arbeidsstedet, og at ledelsen (HR) var delaktig i rekrutteringen. Alle informantene var i fullt arbeid, og det kan hende at resultatene ville vært mer varierte om vi også hadde inkludert de som var sykmeldte fra jobben. At vi også intervjuet flere som ikke lenger jobbet med saksfeltet, er likevel en styrke ved prosjektet. Spesielt med tanke på at det var godt samsvar mellom opplevelsene til de som ikke lenger jobbet i, og de som fortsatt var i spesialavsnittet.

OPPSUMMERING OG FORSLAG TIL TILTAK

Resultatene indikerer at det ikke bare er selve overgrepsmaterialet som oppleves som belastende for de ansatte, men at organisatoriske forhold og den moralske belastningen er minst like utfordrende. Det er en betydelig forskjell i arbeidsbelastninger mellom ansatte som jobber i team eller avgrensede grupper og ansatte som jobber med individuell saksportefølge. Dette kan i en viss grad forklare av regionale forskjeller (geografi) og kontroll over mengde oppgaver, men fordelene av å jobbe i en gruppe ser ut til å være tydelige. Belastningene oppleves større ved individuelt arbeid enn hva de gjør når man er en del av et større team. Det er tydelige at team-basert arbeid også er hensiktsmessig for utnyttelse av kompetanse og kan gi mer variasjon i arbeidsoppgavene for den enkelte. I tillegg kan team eller gruppearbeid fungere som en sentral buffer mot psykologiske belastninger ved at man med en slik organisering legger til rette for gode kollegarelasjoner. Et annet sentralt funn er behovet for fokus på ledelse og leders rolle, spesielt med tanke på å fremme et godt psykososialt arbeidsmiljø som støtter de ansatte i et krevende arbeid. Ledelsen har også ansvar for å legge en strategisk personalpolitikk og langsiktig planlegging av ressurser slik at man unngår underbemanning. Dette kan også være med på å lette den moralske belastningen de ansatte står i. Det finnes ingen retningslinjer eller opplæringsressurser om vanlige reaksjoner og helseutfordringen knyttet til å jobbe med overgrepsmateriale, eller om strategier for å redusere belastningene. Hovedutfordringen blir derfor å organisere arbeidet på en måte som reduserer belastningen, ikke bare av eksponering for overgrepsmateriale, men også den moralske belastningen mange ansatte opplever, samt å legge til rette for konstruktiv og effektiv etterforskning som også ivaretar helse og motivasjon hos de ansatte.

Spesialavsnittene som etterforsker vold og overgrep mot barn utgjør en svært viktig funksjon i politiets arbeid mot trygge lokalsamfunn og trygghet i det digitale rom. At ansatte søker seg til andre stillinger for nye erfaringer er naturlig og ikke nødvendigvis en indikasjon på et helseskadelig arbeidsmiljø i seg selv. Når veldig høy turnover observeres samtidig med flere sykemeldinger, er det et alvorlig faresignal som vil kreve tiltak. Arbeidsgiver har i henhold til arbeidsmiljøloven ansvar for at arbeidsmiljøet er fullt forsvarlig. De har plikt til å kartlegge alle mulige farer i arbeidet, vurdere risikoen og iverksette nødvendige forebyggende tiltak. Arbeidstaker på sin side har plikt til å medvirke i tiltakene. Vi vil her skissere de viktigste fokusområder for iverksetting av tiltak for endring slik vi ser det. Endringsprosesser er krevende arbeid og det er avgjørende at de ansatte klarer å tilpasse seg endringene (Petrou, Demerouti, & Schaufeli, 2018). Forskning har vist at viktige faktorer for at slike prosesser skal lykkes er effektiv kommunikasjon av endringene som foreligger

(Armenakis, Harris, & Mossholder, 1993) og aktiv involvering av de ansatte (Nielsen & Randall, 2012). Det handler derfor ikke bare hva man gjør, men også om hvordan man gjør det.

Teambaserte etterforskningsgrupper

Funnene fra studien tilsier at en organisering i form av team vil være bedre enn individuell saksportefølje, hvor hver etterforsker har sine saker og tilrettelagte avhør kun foretar tilrettelagte avhør. Dette fordi teamorganisering gir rom for å bygge tette relasjoner, gir bedre mulighet til varierte oppgaver og øker kompetanse og erfaringsutveksling. Teamarbeid ser ut til å ha både sosiale og faglige fordeler i denne studien. Andre studier har vist at teamarbeid beskytter mot helseplager i yrkesgrupper som jobber med familievold og barn (Coles, Dartnall, & Astbury, 2013). Gitt den generelle betydningen av positiv sosial interaksjon, samt viktigheten av kollegastøtte for å forhindre helseplager i slike yrker (Powell et al., 2013; Sage et al., 2018), bør denne type organisering etterstrebese.

Kollegarelasjoner

I henhold til Arbeidsmiljøloven §4-1 (3) skal det vurderes om det er særlig risiko knyttet til alenearbeid i virksomheten. Tiltak som er nødvendig for å forebygge og redusere eventuell risiko ved alenearbeid skal iverksettes. Positive sosiale relasjoner i arbeidshverdagen er viktig uavhengig av type arbeid, men det er spesielt i svært stressende situasjoner eller i belastende arbeid at helseeffekten er mest kritisk. Forskningen er entydig på helseeffektene av sosial støtte, som reduserer stresshormonet kortisol, gjør oss roligere og demper angstsymptomer (Heinrichs et al., 2003; Olf et al., 2014). Positiv sosial interaksjon påvirker oss både kroppslig og mentalt, og dette gjelder ikke bare mottakeren. Funnene fra denne studien peker på at kolleger er avgjørende for ventilering i hverdagen, og at de i mange tilfeller kompenserer for manglende lederstøtte. Informantene legger vekt på at de også strekker seg langt for å støtte sine kolleger, på tross av tidsnød og stort arbeidspress. Det å støtte andre reduserer også fysiologiske stressreaksjoner hos den som gir støtte (Eisenberger, 2013). Derfor vil tilrettelegging av et arbeidsmiljø hvor relasjoner styrkes og en kultur for åpenhet og fokus på det psykososiale være viktige preventive tiltak for å hindre belastningsskader i denne yrkesgruppen.

Ledelse som ressurs

Begrepene ledelse og ledelsen blir av informantene i denne studien benyttet om føringer gitt fra for eksempel politidirektoratet, samt om nærmeste leder, gruppe eller teamleder. Mens kjennskap til sentrale utfordringer i ulike grupper som jobber med etterforskning av vold og overgrep mot barn er viktig uavhengig av nivå, vil ledere som er tettere på de ansatte i tillegg ha andre viktige funksjoner. Sentralt sett bør det jobbes for at et prioritert fagfelt også blir prioritert i form av ressurstildelinger, lønnsøkning hos etterforskere, og tillegg til alle som jobber med arbeidsoppgaver hvor de er eksponert for barns lidelse, uavhengig om de er på prosjekt, er jurist, eller har det som faste arbeidsoppgaver i form av etterforskere med eller uten spesialisering i tilrettelagte avhør. Manglende anerkjennelse for spesialiseringen er ofte en belastning for de som jobber i dette saksfeltet (Powell et al., 2012). Det er viktig at ledelsen, også sentralt, har riktig forståelse av hva belastningene består av slik at innspill fra de ansatte ikke blir tolket og misoppfattet som at det er innholdet i sakene som er verst, og at det er reaksjonene hos de ansatte som er problemet. Ledelse er viktig for at ansatte skal trives og prestere, men god ledelse er også en kritisk faktor for helse og turnover (Kula, 2016). En leder som ser sine ansatte, anerkjenner de, og som legger til rette for relasjonsbygging er viktig for å redusere moralsk belastning. Det at leder tar en aktiv rolle vil være ekstra viktig for de som er nyansatt, og spesielt for etterforskere som må prioritere mellom saker. En leder bør også legge til rette for variasjon i arbeidsoppgaver for de som ønsker det, samt bidra til å synliggjøre at innsats gir resultater, slik at de ansatte opplever mestring. For å kunne fange opp tegn på belastningsskader er det en stor fordel at gruppene eller enhetene er små nok til at lederen kjenner sine ansatte godt. Organisatorisk støtte beskytter mot stress, og er viktigere en debrief-intervensjoner (Grundlingh et al., 2017). At ledelsen både sentralt og i mellomnivå har kjennskap til viktigheten av å ta pauser, tid til mental forberedelse og gradvis eksponering, kollegarelasjoner og fordelene av fysisk aktivitet vil kunne bidra til å redusere helsefarene. Både støttende ledelse og kollegarelasjoner blir trukket fram som de viktigste beskyttende faktorene for yrkesgrupper som er eksponert for barns lidelse, direkte eller indirekte gjennom bevismateriale, og jobber med barn som er utsatt for vold og overgrep (Sage et al., 2018). Manglende anerkjennelse av viktigheten av disse faktorene vil kunne få utslag i form av sykemeldinger, lavere produktivitet og høy utskiftning.

Langsiktig planlegging av ressurs situasjon og personalpolitikk

Det er tydelig at informantene er preget av at etterforskningsgruppen har vært underbemannet. Etter lengre tid med høyt arbeidspress hvor saksbunkene har vokst tar det tid å komme etter med arbeidet. For fremtiden vil det være viktig å planlegge langsiktig for å sørge for at en ikke havner i en slik situasjon igjen. Det er også en utfordring at det har vært lite respons på utlyste stillinger i avdelingen. Informantene peker på lønn og status som aktuelle områder for iverksetting av tiltak for å øke

interessen for utlyste stillinger. Når det gjelder personalpolitikk er informantene opptatt av transparens. De vil vite at endringer skal skje og hvorfor. Helt konkret opplevde informantene at endringen i arbeidstidsordning gikk ut over effektiviteten i arbeidsoppgavene uten at de fikk noen forklaring på disse endringen. Fleksitid vil føre til at de ansatte i større grad får betalt for den tiden de jobber, gir mulighet til å kunne jobbe mer effektivt og for å kunne ta pauser og kortere arbeidsdager når det er behov for det. Fleksitid er også et uttrykk for tillitt til de ansatte, noe som kan bidra til økt motivasjon og prestasjon.

Viktigheten av opplæring og fokus på mulige helsekonsekvenser

Kun et fåtall av informantene forteller at de har hatt noen form for opplæring eller kursing om å arbeide med vold og overgrep mot barn, vanlige reaksjoner, mulige helsekonsekvenser eller hvilke teknikker og grep som kan bidra til å redusere belastningene. Det er mye taust kunnskap og selvlærte teknikker blant informantene. Selv om resultatene fra denne studien peker på at få opplever at de er blitt negativt påvirket eller har belastningsskader, er de fleste informantene enige i at denne type arbeid kan være helsefarlig. I tillegg ble det blant flere uttrykt en bekymring for mulige helsefarer, og at de ikke vet «når» eller om en slik belastningsskade vil og kan skje, eller hvordan man merker det. En opplæringspakke som fokuserer på vanlige og normale reaksjoner og påvirkninger, mulige faresignaler og tegn på at man bør ta grep, og hva disse grepene kan være vil være nyttige verktøy i organisasjonen, men også generelt i fagfeltet. Selv om organisatoriske faktorer oppleves som mer belastende enn selve overgrepsmaterialet, er ikke dette ensbetydende med at eksponering for overgrepsmateriale ikke er helseskadelig, og kan ha både fysiske og sosiale konsekvenser. Retningslinjer for dette arbeidet er noe som mangler både nasjonalt og internasjonalt, og det er behov for å utvikle opplæringspakker og litteratur med fokus på vanlige reaksjoner og helseutfordringen knyttet til å jobbe med overgrepsmateriale, samt strategier og grep som kan benyttes for å redusere belastningene. Opplæring bør bli gitt til alle som skal jobbe med sakfeltet uavhengig av stilling, og vil være spesielt viktig for nyansatte i etterforskningsstillinger i spesialavsnittene. Tematikken bør inn på pensum på politihøgskolen, men også mer fleksible, digitale opplæringsmoduler vil kunne bidra til å nå aktuelle miljø i en hektisk hverdag og fungere som verktøy integrert i en mer helhetlig, interaktiv opplæringspakke både for ansatte og ledelsen. Samlet sett peker forskningen på viktigheten av kursing og opplæring for å forebygge helseplager for de som jobber i yrker hvor de er eksponert for barns traumer (Sage et al., 2018).

Organisert og systematisk oppfølging av ansatte

Selv om den aller viktigste støtten informantene opplever er fra daglig interaksjon med kollega, uttrykker informantene også et behov for mer organisert og systematisk oppfølging. Det er store variasjoner i hvor tydelig informantene opplever dagens tilbud fra bedriftshelsetjenesten og flere vet heller ikke om hvilke tilbud bedriftshelsetjenesten kan tilby (f.eks. samtale med psykolog). Vi vet også at politiansatte kan ha høy terskel for å si fra om helseplager og negative påvirkninger av jobben (Greinacher et al., 2019) som kan gjøre det vanskelig å selv søke hjelp gjennom bedriftshelsetjenestens tilbud. Det kan derfor være relevant for denne arbeidsgruppen å ha en årlig samtale hos psykolog som om ikke annet kan brukes som et sikkerhetsnett (Burns et al., 2008). Ved å gjøre en slik samtale obligatorisk kan de som opplever at det er stigma knyttet til dette også få mulighet til å ta en mental helsesjekk. En slik årlig samtale vil fungere forebyggende og være en hjelp for organisasjonen til å sette fokus på de ansattes helsetilstand. Det er selvfølgelig andre tiltak som også kan gjøres for å ta vare på de ansatte og en årlig samtale med psykolog vil ikke kunne erstatte eller overgå viktigheten av en robust organisasjon som tar vare på sine ansatte og et godt psykososialt arbeidsmiljø. Det er den dagligdagse støtten og anerkjennelsen fra kollega og leder som er viktigste kilde til motivasjon og er en buffer mot belastninger. Informantene etterspør også mer organiserte samtaler eller oppfølgingsmøter i det daglige arbeidet. Det kan med fordel utvikles retningslinjer i organisasjonen for hvordan ansatte som jobber med feltet skal følges opp som inkluderer rutiner for oppfølgingsmøter. Slike møter eller samtaler kan også organiseres av nærmeste leder. Det er viktig at disse møtene er forutsigbare for de ansatte.

Endring av de fysiske arbeidsomgivelsene

Organisatoriske endringer kan føre med seg behov for endringer av fysisk arbeidsmiljø og det er viktig at det fysiske arbeidsmiljøet svarer til organiseringen og behovene hos de ansatte. I forbindelse med gjennomgang av overgrepsmateriale, bør ikke de ansatte sitte alene. Dette kommer fram fra intervjuene med informantene, og støttes av litteraturen. Det er derfor viktig å legge til rette for dette gjennom fysisk utforming av arbeidsmiljøet, med dedikerte rom med delte skjermer. Det er viktig at betydningen av å jobbe sammen ikke misforstås med at åpent kontorlandskap blir løsningen. Dette både fordi at forskningen er veldig klar på at åpent landskap kan hemme prestasjon og øke mental utmattelse (Kim & de Dear, 2013; Laurence, Fried, & Slowik, 2013). Muligheten til å ta pauser og trekke seg tilbake er svært viktig for ansatte som jobber med tidvis emosjonelt krevende og belastende arbeid. Å ta pauser er svært viktig for å redusere belastningsskader i slike jobber, og det bør legges vekt på å legge til rette for funksjonelle pauserom. Det samme gjelder treningsfasiliteter.

AVSLUTTENDE KOMMENTAR OG VEIEN VIDERE

De relativt store forskjellene på tvers av avdeling, roller og geografisk tilhørighet peker på viktigheten av skreddersydde løsninger (Nielsen & Miraglia, 2017). Det er også betydelig individuell variasjon, noe som ikke må undervurderes. De ansatte har ulike behov og ønsker, både ut fra personlighet og familiesituasjon, men også ut fra erfaring og karriereønsker. Dette, i tillegg til at politiet er en hendelsesstyrt organisasjon, gjør arbeidet med å utvikle effektive tiltak utfordrende. Rammene for mulige tiltak er også i stor grad knyttet til mer overordnede føringer og bevilgninger. En av de viktigste faktorene for at en intervensjon skal fungere er at de ansatte er aktivt med i prosessen (Nielsen & Randall, 2012). Å ta tak i ressurs situasjonen bør være en prioritet, men utfordringene vil mest sannsynlig vedvare om ikke en mer langsiktig strategi kommer på plass. Forhåpentligvis kan resultatene fra forskningsprosjektet presentert i denne rapporten benyttes i utforming av tiltak innenfor et helhetlig rammeverk som fokuserer på opplæring, oppfølging, ledelse, og viktigheten av det psykososiale miljøet.

Bekjempelse av vold og overgrep mot barn er et prioritert område lokalt, nasjonalt og internasjonalt. Et viktig steg i denne retning vil være å prioritere de som jobber med å etterforske og straffeforfølge vold og overgrep mot barn. Høsten 2019 samlet Politidirektoratet en nasjonal arbeidsgruppe som har som mandat å følge opp resultatene i denne rapporten, hvor NTNU er representert ved Rostad og Langvik. Arbeidsgruppen skal trekke ut aktuelle resultatene fra denne rapporten, og sammen med sentrale personer i Politidirektoratet og representanter fra flere politidistrikt, skal gruppen utvikle retningslinjer for denne type arbeid. Retningslinjene skal danne grunnlaget for regiontilpassede handlingsplaner. Hensikten vil være å dra nytte av kunnskapen i praksis.

I samarbeid med Trøndelag politidistrikt har forskningsgruppen ved Institutt for psykologi søkt Norsk forskningsråd om finansiering av videre evaluering av tiltakene som iverksettes. Det er også søkt om støtte til utvikling av en digital og fleksibel opplæringspakke og pensumlitteratur. Prosjektet har hatt som mål å bidra med kunnskap om hvordan man kan legge til rette for et godt og stabilt arbeidsmiljø blant politiansatte som arbeider med etterforskning av vold og overgrep mot barn. Vårt ønske er at denne rapporten vil være med på å fremme effektiv og god etterforskning av et prioritert felt gjennom å sette fokus på de viktigste belastningene og nødvendige ressursene for denne gruppen ansatte.

REFERANSER

- Armenakis, A. A., Harris, S. G., & Mossholder, K. W. (1993). Creating readiness for organizational change. *Human relations*, 46(6), 681-703.
- Bourke, M. L., & Craun, S. W. (2014). Secondary traumatic stress among internet crimes against children task force personnel: Impact, risk factors, and coping strategies. *Sexual Abuse*, 26(6), 586-609.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- Burns, C. M., Morley, J., Bradshaw, R., & Domene, J. (2008). The Emotional Impact on and Coping Strategies Employed by Police Teams Investigating Internet Child Exploitation. *Traumatology*, 14(2), 20-31. doi:10.1177/1534765608319082
- Coles, J., Dartnall, E., & Astbury, J. (2013). "Preventing the pain" when working with family and sexual violence in primary care. *International journal of family medicine*, 2013, 198578-198578. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23533754>
- Creswell, J. W., & Miller, D. L. (2000). Determining validity in qualitative inquiry. *Theory into practice*, 39(3), 124-130.
- Eiken, T., & Saksvik, P. Ø. (2011). Det psykososiale arbeidsmiljøet - hvor har det blitt av den sosiale dimensjonen? In P. Ø. Saksvik (Ed.), *Arbeids- og organisasjonspsykologi. Aktuelle tema til inspirasjon for et bedre arbeidsliv*. (3 ed., pp. 186-213): Cappelen Damm AS.
- Eisenberger, N. I. (2013). An empirical review of the neural underpinnings of receiving and giving social support: implications for health. *Psychosomatic medicine*, 75(6), 545-556. Retrieved from <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/23804014>
- Fyhn, T., Fjell, K. K., & Johnsen, B. H. (2016). Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 31(4), 261-269.
- Gerber, M., Kellmann, M., Elliot, C., Hartmann, T., Brand, S., Holsboer-Trachsler, E., & Puhse, U. (2014). Perceived fitness protects against stress-based mental health impairments among police officers who report good sleep. *J Occup Health*, 55(5), 376-384. doi:10.1539/joh.13-0030-oa

- Greinacher, A., Derezza-Greeven, C., Herzog, W., & Nikendei, C. (2019). Secondary traumatization in first responders: a systematic review. *European journal of psychotraumatology*, 10(1), 1562840. doi:<https://doi.org/10.1080/20008198.2018.1562840>
- Heinrichs, M., Baumgartner, T., Kirschbaum, C., & Ehlert, U. (2003). Social support and oxytocin interact to suppress cortisol and subjective responses to psychosocial stress. *Biological psychiatry*, 54(12), 1389-1398.
- Hurrell, A.-K., Draycott, S., & Andrews, L. (2018). Secondary traumatic stress in police officers investigating childhood sexual abuse. *Policing: An International Journal*, 41(5), 636-650.
- Hørlyck, L. D., Bisby, J. A., King, J. A., & Burgess, N. (2019). Wakeful rest compared to vigilance reduces intrusive but not deliberate memory for traumatic videos. *Scientific Reports*, 9(1), 13403. doi:[10.1038/s41598-019-49634-8](https://doi.org/10.1038/s41598-019-49634-8)
- Iyadurai, L., Blackwell, S. E., Meiser-Stedman, R., Watson, P. C., Bonsall, M. B., Geddes, J. R., . . . Holmes, E. A. (2018). Preventing intrusive memories after trauma via a brief intervention involving Tetris computer game play in the emergency department: a proof-of-concept randomized controlled trial. *Molecular Psychiatry*, 23(3), 674-682. doi:[10.1038/mp.2017.23](https://doi.org/10.1038/mp.2017.23)
- Karesek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work. Stress, productivity and the reconstruction of work life*: New York: Basic Books.
- Kim, J., & de Dear, R. (2013). Workspace satisfaction: The privacy-communication trade-off in open-plan offices. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 18-26. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.06.007>
- Laurence, G. A., Fried, Y., & Slowik, L. H. (2013). "My space": A moderated mediation model of the effect of architectural and experienced privacy and workspace personalization on emotional exhaustion at work. *Journal of Environmental Psychology*, 36, 144-152. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jenvp.2013.07.011>
- MacEachern, A. D., Dennis, A. A., Jackson, S., & Jindal-Snape, D. (2019). Secondary Traumatic Stress: Prevalence and Symptomology Amongst Detective Officers Investigating Child Protection Cases. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 34(2), 165-174. Retrieved from <https://doi.org/10.1007/s11896-018-9277-x>. doi:[10.1007/s11896-018-9277-x](https://doi.org/10.1007/s11896-018-9277-x)
- Markfjärd, C., Mehanna, D., & Olofsson, J. (2019). Polismyndighetens utredning av sexuellt digitalt våld mot barn : En kvalitativ studie om praktikers upplevelser och erfarenheter kring hinder och förutsättningar i utredningsarbetet samt praktikernas eventuella påverkan av arbetet. Bachelor thesis. Retrieved from <http://urn.kb.se/resolve?urn=urn:nbn:se:oru:diva-74793> DiVA database.
- Miraglia, M., & Johns, G. (2016). Going to Work III: A Meta-Analysis of the Correlates of Presenteeism and a Dual-Path Model. *Journal of occupational health psychology*, 21(3), 261-283. doi:[10.1037/ocp0000015](https://doi.org/10.1037/ocp0000015)
- Nicola, F., Brendan, R., & H., K. G. (2018). Supporting Law Enforcement Personnel Working with Distressing Material Online. 21(2), 138-143. doi:[10.1089/cyber.2016.0715](https://doi.org/10.1089/cyber.2016.0715)
- Nielsen, K., & Miraglia, M. (2017). What works for whom in which circumstances? On the need to move beyond the 'what works?' question in organizational intervention research. *human relations*, 70(1), 40-62. doi:<https://doi.org/10.1177/0018726716670226>
- Nielsen, K., & Randall, R. (2012). The importance of employee participation and perceptions of changes in procedures in a teamworking intervention. *Work & Stress*, 26(2), 91-111.
- Oloff, M., Koch, S. B., Nawijn, L., Frijling, J. L., Van Zuiden, M., & Veltman, D. J. (2014). Social support, oxytocin, and PTSD. *Eur J Psychotraumatol*, 5, 26513. doi:[10.3402/ejpt.v5.26513](https://doi.org/10.3402/ejpt.v5.26513)
- Papazoglou, K., & Chopko, B. (2017). The Role of Moral Suffering (Moral Distress and Moral Injury) in Police Compassion Fatigue and PTSD: An Unexplored Topic. *Front Psychol*, 8(1999). doi:[10.3389/fpsyg.2017.01999](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01999)
- Parkes, R., Graham-Kevan, N., & Bryce, J. (2018). You don't see the world through the same eyes any more: The impact of sexual offending work on police staff. *The Police Journal: Theory, Practice and Principles*, 92(4), 316-338. doi:[10.1177/0032258x18812515](https://doi.org/10.1177/0032258x18812515)
- Perez, L. M., Jones, J., Englert, D. R., Sachau, D. J. J. o. P., & Psychology, C. (2010). Secondary Traumatic Stress and Burnout among Law Enforcement Investigators Exposed to Disturbing Media Images. 25(2), 113-124. doi:[10.1007/s11896-010-9066-7](https://doi.org/10.1007/s11896-010-9066-7)
- Petrou, P., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2018). Crafting the change: The role of employee job crafting behaviors for successful organizational change. *Journal of Management*, 44(5), 1766-1792.

- Powell, M., Cassematis, P., Benson, M., Smallbone, S., & Wortley, R. (2015). Police officers' perceptions of their reactions to viewing internet child exploitation material. *Journal of Police and Criminal Psychology*, 30(2), 103-111.
- Powell, M. B., Guadagno, B. L., & Cassematis, P. (2013). Workplace stressors for investigative interviewers of child-abuse victims. *Policing: an international journal of police strategies & management*, 36(3), 512-525.
- Sage, C. A., Brooks, S. K., & Greenberg, N. (2018). Factors associated with Type II trauma in occupational groups working with traumatised children: a systematic review. *Journal of mental health*, 27(5), 457-467. doi:<https://doi.org/10.1080/09638237.2017.1370630>
- Saksvik, P. Ø. (1996). Attendance pressure during organizational change. *International Journal of Stress Management*, 3(1), 47-59. doi:10.1007/bf01857888
- Violanti, J. M., Fekedulegn, D., Hartley, T. A., Charles, L. E., Andrew, M. E., Ma, C. C., & Burchfiel, C. M. (2016). Highly rated and most frequent stressors among police officers: gender differences. *American Journal of Criminal Justice*, 41(4), 645-662.

