

Sekundær traumatisering og udbrændthed

Forebyggelse i De Danske Børnehuse



Delrapport 2 af 2



Trykkeri: Grafisk Center, Syddansk Universitet, Campusvej 55, 5230, Odense M.

ISBN: 978-87-94006-10-1

EAN: 9788794006101

Udarbejdet med støtte fra EU's Horizon 2020 Forsknings- og Innovationsprogram under Marie Skłodowska Curie Actions, bevillingsnummer 722523.

Projektet er gennemført i samarbejde som en del af CONTEXT (www.psychotraumanetwork.com) i samarbejde mellem De Danske Børnehuse, Region Syddanmark; Ulster Universitet, Nordirland; og Syddansk Universitet, Odense. En særlig tak skal lyde til alle ansatte, ledere og organisationer som har bidraget til færdiggørelsen projektet.

Projektet er udført i perioden 2017-2020 som led i opnåelse af ph.d.-graden af psykolog Maria Louison Vang under vejledning af Prof. Mark Shevlin, lektor Maj Hansen, Ledere Ditte Askerod og Lane Lund, Børnehus Syd, samt forhenværende lektor og leder af Børnehus Midt, Rikke Holm Bramsen.

Denne rapport er forfattet af Maria Louison Vang, Cand.Psych., Ph.D. og kan frit citeres med følgende kildeangivelse: Vang, M.L. (2020). Sekundær traumatisering og udbrændthed. Forebyggelse i de Danske Børnehuse. Delrapport 2. Odense: Videnscenter for Psykotraumatologi.

Indholdsfortegnelse

Indledning	1
Baggrund	1
Forståelsesramme.....	2
Forebyggelse i de Danske Børnehuse.....	4
Universelle tiltag	6
1. Tilstræb forudsigelighed og medarbejderindflydelse	7
2. Understøt kollegafællesskabet på arbejdspladsen og samarbejdet omkring sagerne.....	7
3. Afbalancer arbejdsomfang og arbejdsindhold.....	7
4. Understøt udviklingen af en stærk fagidentitet.....	7
5. Tilbyd supervision	8
6. Understøt klarhed og enighed omkring realistiske mål og rollekrav.....	8
7. Klar rammestyrelse og prioritering af arbejdsopgaver	8
Selektive tiltag.....	9
8. Ekstra støtte ved særligt belastende sagsindhold	9
9. Ekstra opmærksomhed omkring videoafhøringer.....	9
10. Yderligere afdækning af rollekonflikter	10
Indikerede tiltag.....	10
11. Identificering af ansatte i risiko for mistro.....	10
12. Personlige livsomstændigheder.....	11
Konklusion.....	11
Referencer.....	12

Indledning

Dette er delrapport 2 ud af 2 fra et 3-årigt forskningsprojekt i sekundær traumatisering og udbændthed gennemført af psykolog Maria Louison Vang i samarbejde mellem De Danske Børnehuse, Ulster Universitet og Syddansk Universitet. De Danske Børnehuse ønskede med projektet at kvalificere forebyggelsen af udbændthed og sekundær traumatisering blandt deres medarbejdere ved at opnå en større forståelse for betydningen af at arbejde i et højt specialiseret felt, hvor alle sager medarbejderne kommer i kontakt med, handler om potentielt traumatiserede børn, hvor der er mistanke om, at barnet har været udsat for vold eller seksuelle overgreb. Delrapport 2 har til formål at formidle anbefalinger til forebyggelse af sekundær traumatisering og udbændthed på baggrund af resultaterne fra forskningsprojektet, som bestod af en landsdækkende spørgeskemaundersøgelse, en interviewundersøgelse og en litteraturgennemgang af eksisterende anbefalinger til forebyggelse af arbejdsrelateret stress i arbejdet med traumeudsatte grupper. Resultaterne fra disse delprojekter er beskrevet i delrapport 1 (Vang & Alkærsg, 2020). Anbefalingerne er udviklet på baggrund af en punktundersøgelse, og er således ikke baseret på viden om kausale sammenhænge mellem risiko- og beskyttende faktorer; og sekundær traumatisering og udbændthed.

Baggrund

De Danske Børnehuse blev grundlagt i 2013 som et led i Overgrebspakken, der havde til formål at forbedre opsporingen, afdækningen og interventionen i sammenhænge, hvor man har mistanke om at et barn eller en ung bliver udsat for vold eller overgreb. De Danske Børnehuse understøtter den kommunale og politifaglige udredning af mistanke om overgreb eller vold mod børn ved henholdsvis at gennemføre specialiseret traumefokuseret udredning af børnenes trivsel i relation til den mistænkte hændelse, og ved at stille hjemlige og børnevenlige rammer til rådighed for videoafhøringen af barnet i forbindelse med politiets straffesagsudredning. I tillæg hertil har Børnehusmedarbejdere det overordnede ansvar for at koordinere det tværfaglige samarbejde mellem den kommunale sektor, politiet og retsmedicin samt sundhedssektoren, som med Overgrebspakken også fik hjemmel til at dele information imellem sig.

Fordelene ved organisationer som De Danske Børnehuse, der er specialiserede i at håndtere vold og overgreb mod børn, er mange, herunder at hensigten med Overgrebspakken understøttes ved at børnene får det bedst kvalificerede og mest skånsomme forløb og indsats, når der opstår mistanke om vold eller overgreb. Imidlertid har organiseringen af indsatsen i specialiserede enheder såsom de Danske Børnehuse også en mulig slagside for de ansatte i form af øget risiko for udbændthed og sekundær traumatisering. En iboende del af børneværnsarbejde er at konfrontere de grusomheder, som mennesker er i stand til at begå imod hinanden. Ofte overgår virkeligheden fantasien, og når man arbejder med omsorgssvigt og overgreb mod børn, kræver det ingen anstrengelse at chokeres, væmmes eller fortvivles. De livshistorier som man møder i arbejdet med børn udsat for vold og overgreb har potentialet til at røre og forandre vores grundlæggende antagelser om verden. Det meget

traumatiserende potentiale ved at blive udsat for overgreb i barndommen er etableret udover enhver tvivl (Brewin et al., 2017; Murphy, Shevlin, Armor, Elklit & Christoffersen, 2014; Schouwenaars, Murphy & Elklit, 2016) og behovet for øjeblikkelig og ofte langvarig støtte til ofre for misbrug er veldokumenteret (Elklit, 2016; Fletcher, Armour & Elklit, 2017). For at imødekomme dette behov er det afgørende at der findes empatiske, erfarne og specialiserede medarbejdere, der er villige og i stand til at etablere et tillidsforhold til barnet, forstå oplevelsen fra barnets perspektiv og hjælpe barnet med at bearbejde de traumatiske oplevelser. At yde denne type støtte til børn, der er ofre for overgreb, stiller to grundlæggende krav til den professionelle (Winnicott, 1977 i Kanter, 2018): For det første kræver det, at de ser barnets behov og oplevelser, og at de gør en indsats for at forstå, hvordan de har det og hvordan de skaber mening i deres verden. Når den ansatte møder børnene, har hun forpligtet sig til at være vidne til deres livsomstændigheder og forholde sig til børnene i de smertefulde følelsesmæssige tilstande, som disse omstændigheder sætter dem i. Det kræver mod, empati og faglighed.

Det andet krav følger af det første, og består i at erkendelsen af børns behov og besværlige livsforhold kan være personligt overvældende. Børn, som kommer i kontakt med socialforvaltningen, har ofte ikke fået deres grundlæggende behov for kærlighed, omsorg, ordentlig ernæring og relevante sociale interaktioner mødt, og ofte har de haft traumatiske oplevelser i tillæg til dette. Barnets behov under omstændigheder som disse overgår i vid udstrækning de evner og mandat, som den enkelte professionelle har, og dette indeholder kimen til følelser af inkompetence, utilstrækkelighed og fortvivlelse. Børneværnsarbejde kræver af den professionelle, at de kan erkende arbejdets og børnenes indflydelse på dem selv, og at de er i stand til at bære denne påvirkning, mens de stadig udfører deres faglige opgave med at hjælpe barnet (Kanter, 2018). Med Clare Winnicotts ord (egen oversættelse): ”For at arbejde effektivt med børn, er den første og mest grundlæggende ting, vi må kende, styrken af vores egne følelser omkring børnenes lidelse. Alle voksne oplever dette som et vanskeligt tema, og vi er alt for bekendte med måderne hvorpå andre mennesker benægter eller minimerer barnets følelser. Men vi er også kun mennesker, og vi vil opdage, at vores eget toleranceniveau vil svinge.” (i Kanter, 2018, kapitel 7). Det er disse reaktioner blandt professionelle, der har fået stigende opmærksomhed gennem de sidste tre årtier under termer som sekundær traumatisering (Figley, 1995), vikarierende traumatisering (McCann & Pearlman, 1990) og medfølelsestræthed (Stamm, 2010).

Forståelsesramme

Sekundær traumatisering beskriver udviklingen af invaderende erindringer, undgåelsesadfærd og hypervagtsomhed som følge af indirekte eksponering for traumatiske hændelser, imens udbrændthed beskriver den gradvise udvikling af gennemgribende udmattelse og kynisme eller ligegyldighed i arbejdet. Syndromerne er ikke identiske i hverken indhold eller teoretisk baggrund, selvom de nogle gange forekommer samtidig. Sekundær traumatisering er formuleret inden for en psykotraumatologisk forståelsesramme, og i modeller over dets udvikling lægges vægt på indirekte traumeeksponering og individuelle forhold såsom empatisk indlevelse, tilfredshed med klientarbejdet, og evnen til at træde

ud af rollen som terapeut igen (Figley, 1995). I kontrast hertil forstås udbændthed inden for en social- eller arbejds- og organisationspsykologisk ramme, hvor der lægges vægt på arbejdsmiljø og forholdet mellem hvilke krav der stilles til medarbejderne og hvilke ressourcer de har til rådighed (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Her er udbændthed et særligt sandsynligt resultat af en arbejdssituation hvor mentale og følelsesmæssige krav til medarbejderne igennem længere tid eroderer de ressourcer, medarbejderne har til rådighed til at imødekomme dem, hvilket over tid leder til udmattelse og kynisme, kernesymptomer på udbændthed (Hobfoll, 1989). Udbændthed kan således udvikles i alle typer af erhverv og ikke kun dem, hvor man arbejder med mennesker. Arbejde med traumatiserede mennesker som en del af kerneopgaven stiller dog krav til medarbejderne om at håndtere deres følelsesmæssige reaktioner på sagernes indhold i tillæg til at håndtere sagerne fagligt forsvarligt, og begge dele kræver ressourcer.

Til grund for anbefalingerne i denne rapport ligger en antagelse om, at mennesker søger at opnå, bevare og beskytte ressourcer (Hobfoll, 1989; Hobfoll, Halbesleben, Neveu & Westman, 2018). Af denne grund er et reelt eller forestående tab af ressourcer, eller mangelfuld ressourcevinding efter investering af ressourcer en trussel, og dermed stressende. Ressourcer i denne forstand kan både være praktiske og symbolske, og inkluderer objekter, personlige karakteristika eller omstændigheder som værdsættes af den enkelte, eller som kan investeres (såsom tid, penge og energi) for at opnå ressourcer der værdsættes af den enkelte. For eksempel er en relevant faglig uddannelse en ressource som kan investeres i at møde arbejdsrelaterede krav i børneværnsarbejdet, hvilket fører til ressourcevinding i form af social anerkendelse og øget mestring af ens fagområde.

På samme måde som ressourcer, kan også krav være konkrete eller symbolske. Belastningstilstande som udbændthed udvikler sig over tid, hvor vedvarende krav udtærer medarbejdernes ressourcer hurtigere, end de kan nå at erstattes. Derved øges medarbejderes risiko for en generel stressbelastningstilstand såsom udbændthed, og samtidig reduceres medarbejdernes resiliens overfor enkeltstående eller tilbagevendende stressorer. I specialiseret børneværnsarbejde kan sagsindholdet anskues som en tilbagevendende stressor som medarbejderne skal bruge ressourcer på at bearbejde både fagligt og følelsesmæssigt, og udbændthed kan derved øge risikoen for sekundær traumatisering gennem erodering af de ressourcer som er nødvendige at investere i bearbejdning af arbejdsindholdet (Shoji et al., 2015). I gruppeinterviewene (Vang & Alkærsig, 2020) udgjorde tid til efterbearbejdning af sagerne alene og sammen med kolleger, faglig sparring og supervision eksempler på disse ressourcer, og det blev beskrevet, hvordan travlhed i form af stigende sagsantal reducerede både den konkrete tid til rådighed, og medarbejdernes rutiner, der sikrer muligheden for dette, for eksempel på grund af en øget isolation i travle perioder for at sikre produktiviteten. Omvendt blev kollegaskabet, samarbejdet om sagerne, supervision, samt faglig oplæring og uddannelse beskrevet som vigtige ressourcer for medarbejderne i de Danske Børnehuse.

Forebyggelse i de Danske Børnehuse

Resultaterne i delrapport 1 viste, at cirka en ud af fem af de ansatte i det danske børneværn er i risiko for arbejdsrelateret mistriivsel (Vang & Alkærsg, 2020). Selvom dette er et betydeligt mindretal, er denne indledende konstatering opmuntrende, da den betyder, at arbejdsrelateret mistriivsel ikke er uundgåeligt i traumeksponerede erhverv. Baseret på de 9,4 % (n= 6) og 7,8 % (n= 5) af deres nuværende ansatte i risiko for henholdsvis udbrændthed og sekundær traumatisering, er den forebyggende indsats, som de Danske Børnehuse har til hensigt at iværksætte, både rettidig og relevant.

Resultater i delrapport 1 (Vang & Alkærsg, 2020) og gennemgangen af eksisterende anbefalinger viste, at flere forhold vedrørende organisationen, sagsindholdet, ledelsen, og de sociale og individuelle omstændigheder er medvirkende til at forklare risikoen for klinisk relevant arbejdsrelateret mistriivsel. Samlet set indikerer dette et behov for en mangefacetteret og differentieret tilgang til forebyggelse af sekundær traumatisering og udbrændthed i de Danske Børnehuse. Forebyggelsesstrategien må være mangefacetteret, da både individuelle, sociale, ledelsesrelaterede, sagsrelaterede og organisatoriske forhold hænger sammen med risikoen for begge tilstande. Det betyder, at effektiv forebyggelse skal omfatte alle niveauer i organisationen, og det må forventes, at strategier, som kun fokuserer på ét af disse facetter og negligerer de øvrige, ikke vil kunne opfylde deres formål. Forebyggelsesstrategien må også være differentieret, da nogle forhold synes at være ensartet beskyttende, mens andre udviste forskellige grader af specificitet ved at være forbundet med øget eller reduceret risikoen for begge tilstande. Den må ligeledes være differentieret af hensyn til medarbejdernes ulige eksponering for risikoforhold, samt de økonomiske forhold, som betinger muligheden for at tilbyde ekstra støtte til medarbejderne. Til dette formål er det nyttigt at organisere anbefalingerne efter Gordon (1983)'s taksonomi for forebyggelsesstrategier, der kan opdeles i tre overordnede typer strategier: Universelle, selektive og indikerede strategier.

Universelle strategier antages at være gavnlige for alle ansatte, og har få kendte ulemper såsom høje omkostninger eller utilsigtede effekter, og derfor er disse anbefalinger målrettet alle ansatte i de Danske Børnehuse. Gordon's (1983) eksempler på universelle strategier indenfor folkesundhed inkluderer foranstaltninger, der kan anvendes med meget lidt vejledning, og hvor fordelene opvejer omkostningerne, såsom tandhygiejne og brug af sikkerhedsseler i biler. Borg, Nexø, Kolte & Andersen (2010) specificerede yderligere universelle strategier i sammenhæng med forebyggelse af psykiske sundhedsproblemer på arbejdspladsen med henvisning til informationskampagner om stress og træning i stressmestringsfærdigheder som eksempler på universelle strategier. Generelt er formålet med de universelle anbefalinger at manipulere risikofaktorer, der hænger sammen med mistriivsel på arbejdspladsen for hele gruppen af ansatte.

Selektive strategier til forebyggelse inkluderer anbefalinger, hvor omkostningerne ikke nødvendigvis opvejer fordelene for alle ansatte, men kun for en undergruppe af de ansatte. Gordon's (1983) eksempel på en selektiv strategi er influenzavaccinationer til særligt udsatte

befolkningsgrupper. I en arbejdspsykologisk sammenhæng er selektive strategier rettet mod en undergruppe af de ansatte, der er særligt udsat for kendte risikofaktorer for at udvikle arbejdsrelateret mistrivsel, og for hvem denne eksponering ikke kan minimeres. Formålet med selektive strategier er derfor at yde forbedret eller øget støtte til disse ansatte.

Endelig er *indikerede strategier* målrettet enkelte ansatte, der på baggrund af kendte forhold er i øget risiko for at udvikle arbejdsrelateret mistrivsel (Borg et al., 2010). I henhold til Gordons oprindelige kategorisering (1983) inkluderer indikerede strategier forebyggende foranstaltninger, for hvilke omkostningerne ikke opvejer fordelene i form af at være entydigt godartede eller billige. Indikerede strategier i forbindelse med forebyggelse af arbejdsrelateret mistrivsel hos børneværnsarbejdere vil være målrettet ansatte, som er særlig sårbare over for at udvikle enten udbrændthed eller sekundær traumatisering, eller som allerede udviser tegn på disse tilstande.

Ud fra denne taksonomi opstilles i alt 12 anbefalinger listet i Tabel 1 og uddybet i det følgende. Selvom anbefalingerne er nummererede, er dette ikke udtryk for en indbyrdes prioritering af anbefalingerne.

Tabel 1: Oversigt over anbefalinger til de Danske Børnehuse

Nr.	Anbefaling
Universelle	
1.	Tilstræb forudsigelighed og medarbejderindflydelse
2.	Understøt kollegafællesskab på arbejdspladsen og samarbejdet omkring sagerne
3.	Afbalancer arbejdsmængde og arbejdsindhold
4.	Understøt udviklingen af en stærk fagidentitet
5.	Tilbyd supervision
6.	Understøt klarhed og enighed om realistiske mål og rollekrav
7.	Klar rammestyring og prioritering af arbejdsopgaver
Selektive tiltag	
8.	Ekstra støtte ved særligt belastende sagsindhold
9.	Ekstra opmærksomhed omkring videoafhøringer
10.	Yderligere afdækning af rollekonflikter
Indikerede tiltag	
11.	Identificering af ansatte i risiko for mistrivsel
12.	Personlige livsomstændigheder

Universelle tiltag

I eksisterende anbefalinger gennemgået i Vang & Alkærsg (2020) fremhæves velorganiserede arbejdspladser som et vigtigt værn imod arbejdsrelateret stress, det vil sige organisationer med en klar struktur, veldefinerede arbejdsområder og funktionsbeskrivelser, samt gennemsigtige beslutningsprocesser (Pross, 2011; 2014). Der fremhæves ligeledes personlige kvaliteter hos de ansatte, som bør udvælges på grundlag både af deres kompetencer og personlighed (Pross 2011; 2014).

Konkret viste resultater fra spørgeskemaundersøgelsen, at en oplevelse af rolleklarhed, indflydelse og forudsigelighed på arbejdet, muligheder for faglig udvikling, og ledelseskvalitet hang sammen med lavere risiko for både udbrændthed og sekundær traumatisering. Støtte fra kolleger, indflydelse på fordeling af arbejdet og hvordan opgaver løses, muligheder for udvikling gennem faglig uddannelse og supervision samt ledelseskvalitet kan alt sammen betragtes som ressourcer for medarbejdere, der er nødvendige for at imødekomme kravene i arbejdet. Kravene i arbejdet indebærer blandt andet sagsantal og -indhold, relativt korte sagsfrister på fire måneder, samt stor sags- og opgavekompleksitet i De Danske Børnehuse. Klarhed omkring ens rolle i at arbejde med børnene såvel som ens rolle i organisationen som helhed, samt klare og realistiske mål for indsatsen i sagsarbejdet muliggør en afstemning af de ressourcer, der skal investeres for at håndtere sagen og giver medarbejderne mulighed for at vide hvornår de kan være tilfredse med et veludført stykke arbejde.

Tilsvarende viste resultaterne at oplevelsen af høje kvantitative krav på arbejdet var forbundet med øget risiko for både sekundær traumatisering og udbrændthed. I tillæg hertil fremhævedes supervision og kollegaskabet i de Danske Børnehuse hyppigt som vigtige forebyggende forhold i gruppeinterviewsne.

Overordnet er resultaterne fra den nuværende undersøgelse i overensstemmelse med anbefalingerne i eksisterende litteratur vedrørende organisationsstruktur, der tilskynder til klar rollefordeling mellem medarbejdere og ledelse, klare procedurer for sagsbehandling og beslutningstagning, og løbende uddannelses- og udviklingsprogrammer for medarbejdere. En klar organisationsstruktur og kultur understøtter udviklingen af en kompetent professionel identitet både med hensyn til at være i stand til at udføre den primære opgave med at vurdere og støtte voldsudsatte børn og det tværsektorielle samarbejde, såvel som den sekundære opgave at håndtere de følelsesmæssige belastninger som følger af opgaverne. De Danske Børnehuse kan derfor med fordel orientere sig mod eksisterende anbefalinger (Pross, 2006; 2011; 2014; Pross & Schweitzer, 2010). På baggrund af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen og interviews med medarbejderne kan følgende specifikke anbefalinger være til gavn for De Danske Børnehuse:

1. Tilstræb forudsigelighed og medarbejderindflydelse

Forudsigelighed i arbejdet indebærer at medarbejderne modtager information, der er nødvendig for at løse opgaver på arbejdspladsen, bliver informeret om vigtige beslutninger, ændringer og fremtidige planer i god tid, samt at der er velfungerende rutiner for registrering og fordeling af sager, normer for sagsbehandling, fastlagte møder og procedurer for oplæring. Forudsigelighed i arbejdet bør afbalanceres med medarbejdernes mulighed for autonomi i tilrettelæggelsen af deres arbejde.

2. Understøt kollegafællesskabet på arbejdspladsen og samarbejdet omkring sagerne.

Det er en væsentlig styrke hos de Danske Børnehuse at sagsarbejdet gennemføres i samarbejde med en kollega. Medarbejderne fremhæver både faglige fordele i form af sparringen om sagsindholdet med en kollega, samt den følelsesmæssige betydning af muligheden for at tale med en kollega som har indgående kendskab til sagen, hvis den gør et stærkt indtryk på medarbejderen.

Det fremhæves ligeledes at det personlige kendskab til kollegagruppen giver hvad en medarbejder betegner som ”en snitflade af tryghedspersoner”, som man dels kan henvende sig til for at lufte det, der måske har gjort et følelsesmæssigt indtryk, og som giver et positivt indhold i hverdagen i kontrast til sagsindholdet. Muligheden for at dele oplevelser med sagsarbejdet i kollegagruppen kan ligeledes bidrage til en normalisering af reaktioner på arbejdsindhold. Der bør være opmærksomhed på at sikre betingelser for et godt sammenhold i kollegagruppen, særligt i forbindelse med yderligere organisationsvækst.

3. Afbalancer arbejdsomfang og arbejdsindhold

Udarbejdelse og vedligehold af procedurer for løbende afbalancering af arbejdsindhold og arbejdsomfang er vigtig for at sikre muligheden for at regulere belastningen af medarbejderne. I gruppeinterviewene fremhævedes eksempler med ledere, som havde kendskab til medarbejdernes sager, og tog ansvar for sagsfordelingen informeret af en kvalitativ vurdering af sagernes indhold og medarbejdernes sagsantal. Regulering kan udover sagsantal og sagsindhold med fordel inkludere muligheden for at variere arbejdsopgaverne efter medarbejdernes ønske og muligheder i organisationen. I gruppeinterviews fremhæves tilkøbsydelse, udbydelse af undervisning og supervision som alternative arbejdsopgaver, og nogle medarbejdere havde også deltidsansættelser/nedsat tid med en enkelt dag om ugen til at lave andre opgaver.

4. Understøt udviklingen af en stærk fagidentitet

Ansatte bør løbende tilbydes muligheder for faglig udvikling og dygtiggørelse inden for Børnehusenes ansvars- og satsområder, og de bør have mulighed for at anvende og øve de kompetencer, som de lærer. Prioritering af terapeutisk eller udredningsfaglig uddannelse til medarbejdere kan styrke de ansattes evner til at håndtere både deres kerneopgave og den sekundære opgave i at håndtere den følelsesmæssige påvirkning i arbejdet med sagerne. Grundet de Danske Børnehusenes specialiserede funktion i udredning af traumebelastning hos børn kan medarbejdernes

udviklingsmuligheder med fordel indebære specialisering inden for psykotraumatologi og udviklingspsykologi.

Det er en væsentlig styrke hos de Danske Børnehuse at der er et fast tilrettelagt oplæringsprogram og følorder for nye medarbejdere, som sikrer en tidlig opbygning af kompetencer og professionel identitet. Det bemærkes i gruppeinterviewene at der er et veltilrettelagt uddannelsesforløb for psykologer, imens det i nogle af interviewene bemærkes at oplæringsprocessen for nyansatte socialrådgivere er mindre struktureret. De Danske Børnehuse kan overveje om det er relevant at tilrettelægge et mere struktureret eller omfattende uddannelsesforløb for socialrådgivere. Uddannelse anses af medarbejderne for at være et vigtigt bidrag til at opretholde kvaliteten af deres arbejde såvel som deres evne til at bearbejde sagerne.

5. Tilbyd supervision

Det er en væsentlig styrke for forebyggelsen af sekundær traumatisering at medarbejdere i de Danske Børnehuse tilbydes løbende supervision. I gruppeinterviewsne beskriver medarbejderne at supervision er medvirkende til at understøtte den faglige kvalitet af arbejdet. Supervision udvikler ligeledes medarbejdernes opmærksomhed på, hvordan arbejdet påvirker dem, og dermed deres evne til egenomsorg, og til at bearbejde deres følelsesmæssige reaktioner på sagsindholdet. Løbende supervision af en supervisor med specialiseret indsigt i området bør fortsat have høj prioritet i forebyggelsen.

6. Understøt klarhed og enighed omkring realistiske mål og rollekrav

Medarbejderne bør kende til deres forskellige roller i organisationen og grundigt oplæres i deres ansvarsområder i de forskellige roller. Disse indebærer de formelle roller som koordinatører af det tværfaglige samarbejde, udredning af traumebelastning og krisestøttende samtaler. I tillæg hertil har alle medarbejdere en mindre formaliseret rolle som støtte overfor sine kolleger. Rollerne giver en ramme at bevæge sig professionelt indenfor, hvor man kender sit ansvar og sine handlemuligheder, og dermed kan hjælpe med at filtrere de indtryk man møder i sagsarbejdet.

Det er vigtigt at klarheden omkring rolleansvar og fastsættelsen af målsætninger for indsatser udvikles i samarbejde mellem ledelse og ansatte, da international forskning viser at rollekrav og forventninger, som kun er forankrede i en ledelsesmæssig prioritering uden inddragelse af medarbejdere, kan have en negativ betydning for medarbejdernes oplevelse af ledelseskvalitet, og dermed erodere et andet vigtigt beskyttende forhold for både udbrændthed og sekundær traumatisering. Et udviklingspunkt på baggrund af medarbejdernes udsagn i gruppeinterviews kan være yderligere afklaring og rammesætning af rollen som deltager i videoafhøringer (se ”selektive tiltag”).

7. Klar rammestyling og prioritering af arbejdsopgaver

Høj ledelseskvalitet i form af ledere, som prioriterer medarbejdertilfredshed højt og er gode til at prioritere arbejdet, var forbundet med lav sandsynlighed for både udbrændthed og sekundær

traumatisering. I gruppeinterviewsne gav medarbejderne udtryk for at ledelsesmæssig omhyggelighed i rammesætning og prioritering af arbejdet samt opmærksomhed på medarbejdertrivsel og hvad der skal til for at understøtte den enkelte medarbejders langtidsholdbarhed, var vigtige beskyttende forhold. I tillæg hertil var ledelsens tilstedeværelse i Børnehusene tryghedsskabende.

Selektive tiltag

Enkelte risikofaktorer blev afdækket som havde en særlig betydning for udviklingen af sekundær traumatisering eller udbrændthed. Disse inkluderer rollekonflikt, der var relateret til en øget risiko for udbrændthed, samt eksponering for tilfælde med selvmord eller selvskade inden for det forløbne år, der var relateret til en øget risiko for udbrændthed og sekundær traumatisering. Ansatte som eksponeres for disse risikoforhold bør tilbydes ekstra støtte, hvis karakter kan afklares med de berørte medarbejdere efter behov.

8. Ekstra støtte ved særligt belastende sagsindhold

Eksponering for selvmord og selvskade inden for det forløbne år øgede risikoen for både sekundær traumatisering og udbrændthed. Det antyder, at medarbejdere, der arbejder med denne type sager, uanset hvornår i sagsarbejdet, det bliver tydeligt, bør tilbydes ekstra støtte. Få ansatte bør ikke overbelastes med disse typer sager, og ansatte bør opfordres til at informere deres leder, når de møder det i deres sager.

Det bemærkes, at arbejdet med vold og overgreb mod børn og unge ikke i sig selv var en risikofaktor for arbejdsrelateret mistrivsel i spørgeskemaundersøgelsen. Selv om arbejdet med Børnehussager i sig selv ikke var statistisk signifikant relateret til sekundær traumatisering og udbrændthed, blev sagsindholdet nævnt som en iboende risikofaktor ved arbejdet i Børnehusene i gruppeinterviewsne. Ligeledes har andre undersøgelser fundet, at aspekter af sager, der berører medarbejderne, ikke altid kan forudsiges (Dyregrov & Mitchell, 1992). Derfor anbefales det, at Børnehusene også er opmærksomme på medarbejdernes muligheder for at bearbejde den følelsesmæssige påvirkning, der må forventes at være konstant til stede på grund af Børnehussagernes natur.

9. Ekstra opmærksomhed omkring videoafhøringer

Videoafhøringssituationen blev af flere medarbejdere nævnt i gruppeinterviews som særligt vanskelig, og det kan være nødvendigt med ekstra opmærksomhed på ansatte, som har til opgave at deltage ved videoafhøringer. Observationen af videoafhøringer er en nødvendig opgave for ansatte i Børnehuset for at minimere antallet af gange, et barn skal fortælle om sine oplevelser til nye professionelle, og for nogle Børnehuse også for at understøtte, at børn, hvis sagskarakteristika giver adgang til Børnehusudredning, henvises til udredningen. Af disse årsager er det ikke realistisk at Børnehusansatte skal friholdes fra tilstedeværelse i monitorrummet under afhøringen. Det bør sikres at de ansatte er støttet bedst muligt i denne rolle, f.eks. gennem afklaring af roller og mandat i monitorrummet, og det kan med inddragelse af medarbejderne overvejes, hvordan man bedst muligt

tilrettelægger deltagelsen i videoafhøringer, så medarbejderne belastes mindst muligt af denne funktion. Medarbejderen, der har overhørt en videoafhøring, bør have mulighed for at henvende sig nogen efter afhøringen, hvis der er behov for efterbearbejdning af indholdet eller sparring i forhold til konkrete handlinger.

10. Yderligere afdækning af rollekonflikter

Det er belastende for ansatte at møde modsatrettede krav til deres arbejdsindhold eller måden de skal udføre deres arbejde på, at skulle gøre ting, der bliver accepteret af nogen, men ikke af andre, og at skulle gøre ting, som de mener er unødvendige, eller burde være gjort anderledes.

Spørgeskemaundersøgelsen udpegede rollekonflikter som en særlig risikofaktor for udbrændthed, men denne undersøgelse har ikke kunne identificere specifikke situationer som har forårsaget rollekonflikter for de ansatte. Det er væsentligt at afdække, hvornår medarbejderne i De Danske Børnehuse oplever rollekonflikter og da dette studie ikke kan komme det nærmere, anbefales de Danske Børnehuse at diskutere dette emne med deres ansatte for at identificere og udforske eksistensen af eventuelle rollekonflikter relateret til forskellige funktioner, samt hvordan de kan adresseres.

Indikerede tiltag

Endelig er indikerede strategier målrettet ansatte, som er særligt sårbare over for at udvikle enten udbrændthed eller sekundær traumatisering, eller som allerede udviser tegn på disse tilstande.

11. Identificering af ansatte i risiko for mistrivsel

De Danske Børnehuse anbefales at være opmærksomme på ansatte som viser tegn på udbrændthed og sekundær traumatisering. På baggrund af resultaterne fra spørgeskemaundersøgelsen kan man være særligt opmærksom på medarbejdere, der oplever nedenstående i relation til deres arbejde:

Sekundær traumatisering: Nedtrykt på grund af børnenes traumer, en følelse af at opleve den andens traume, undgåelse af påmindelser om den andens traume, samt påtrængende erindringer om den andens traume. Disse oplevelser svarer til spørgsmål 13, 14, 23, og 25 i spørgeskemaet ProQoL, som kan tilgås via www.proqol.org eller ved at kontakte rapportens forfatter ved Videnscenter for Psykotraumatologi (mlvang@health.sdu.dk).

Udbrændthed: En følelse af at være træt før man starter på arbejdet, en øget tendens til at tale negativt om sit arbejde, og behov for mere tid efter arbejde for at slappe af. En følelse af at man ikke kan håndtere belastningerne på arbejdet særlig godt, at man har tendens til at udføre sit arbejde mere og mere mekanisk og at være følelsesmæssigt drænet, samt at man får kvalme af sine arbejdsopgaver. Spørgeskemaet kan rekvireres ved Videnscenter for Psykotraumatologi, kontakt mlvang@health.sdu.dk.

I disse tilfælde bør der snarest muligt tales med medarbejderen om, hvilke forhold der er særligt belastende og der bør lægges en plan for at håndtere belastningen.

12. Personlige livsomstændigheder

Undersøgelsens resultater viste samstemmende med internationale undersøgelser at en personlig traumehistorie øger risikoen for symptomer på sekundær traumatisering. I tilfælde hvor ansatte er plaget af deres egne tidligere oplevelser i relation til sagsarbejdet, eller er belastede i deres privatliv på grund af andre forhold, kan det være nyttigt at tilbyde den ansatte klinisk supervision, særligt i tilfælde hvor de personlige livsomstændigheder vanskeliggør varetagelsen af deres funktion. Den ansatte selv kan overveje, om det vil være gavnligt at indgå i et egenerapeutisk forløb. Det bør bemærkes, at der ikke er indikationer i undersøgelsen på, at en personlig traumehistorie eller svære livsomstændigheder alene diskvalificerer én fra at kunne udføre arbejdet med traumatiserede børn.

Konklusion

Denne rapport afslutter sammen med delrapport 1 (Vang & Alkærsig, 2020) et treårigt forskningssamarbejde mellem De Danske Børnehuse, Ulster Universitet og Syddansk Universitet med 12 anbefalinger til forebyggelse af sekundær traumatisering og udbrændthed blandt ansatte i de Danske Børnehuse. Anbefalingerne omfatter både sagsrelaterede, individuelle og sociale forhold, såvel som organisatoriske og ledelsesmæssige forhold, og afspejler dermed at effektiv forebyggelse af mistrivsel i arbejdet foregår på alle niveauer i organisationen og starter med omhyggelig organisering af arbejdet, samt omhyggelig udvælgelse og uddannelse af fagpersonalet.

Anbefalingerne i denne rapport er udarbejdet med udgangspunkt i et forskningsprojekt gennemført blandt danske børneværnsansatte i de Danske Børnehuse, kommunale børne- og ungeafdelinger og politikredse. Megen eksisterende viden og viden fra det danske forskningsprojekt (Vang & Alkærsig, 2020) er udviklet på baggrund af tværsektionelle studier, hvilket betyder at anbefalingerne ikke er baseret på viden om kausale sammenhænge mellem risiko- og beskyttende faktorer og udbrændthed og sekundær traumatisering. Anbefalingerne i denne rapport anvendes derfor bedst i samråd mellem ledere og ansatte, der sammen kan prioritere og specificere anbefalingerne afhængig af behovet i organisationen. Der er på tidspunktet for denne rapport kun sparsom forskning i effekten af forebyggende strategier for sekundær traumatisering, og forfatteren har ikke kendskab til studier, som undersøger effekten i et undersøgelsesdesign som giver mulighed for at udtale sig om effekten af strategierne. En sidste anbefaling til de Danske Børnehuse og lignende organisationer, der ønsker at forebygge udviklingen af disse tilstande blandt deres ansatte, er derfor at forpligte sig til samarbejde om yderligere forskning i udviklingen af sekundær traumatisering og udbrændthed, der kan bidrage med viden om tilstandenes forløb og sammenhæng med risiko- og beskyttende faktorer.

Referencer

- Benight, C. C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour Research and Therapy*, 42(10), 1129-1148.
<https://doi.org/10.1016/j.brat.2003.08.008>
- Borg, V., Nexø, M. A., Kolte, I. V., & Andersen, M. F. (2010). *Hvidbog om mentalt helbred, sygefravær og tilbagevenden til arbejde*. [Whitebook on mental health, sickness absence and return to work] Copenhagen: Det Nationale Forskningscenter for Arbejdsmiljø.
- Brewin, C. R., Cloitre, M., Hyland, P., Shevlin, M., Maercker, A., Bryant, R. A., ... & Somasundaram, D. (2017). A review of current evidence regarding the ICD-11 proposals for diagnosing PTSD and complex PTSD. *Clinical Psychology Review*, 58, 1-15.
<https://doi.org/10.1016/j.cpr.2017.09.001>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499. DOI: 10.1037/0021-9010.86.3.499
- Dyregrov, A., & Mitchell, J. T. (1992). Work with traumatized children: Psychological effects and coping strategies. *Journal of Traumatic Stress*, 5(1), 5-17.
<https://doi.org/10.1002/jts.2490050103>
- Elklit, A. (2016). Treatment of Danish Survivors of Child Sexual Abuse – a Cohort Study. *Behavioral Sciences*, 5(4), 589-601. DOI: 10.3390/bs40x000x
- Figley, C. R. (1995). *Compassion fatigue. Coping with Secondary Traumatic Stress Disorder in Those Who Treat the Traumatized*. New York: Routledge, Taylor Francis Group.
- Fletcher, S., Armour, C., Elklit, A. (2017). Predictors of PTSD treatment response trajectories in a sample of childhood sexual abuse survivors: The role of social support, coping and PTSD symptom clusters. *Journal of Interpersonal Violence*.
<https://doi.org/10.1177/0886260517741212>
- Gordon Jr, R. S. (1983). An operational classification of disease prevention. *Public Health Reports*, 98(2), 107-109
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44(3), 513-524.
- Hobfoll, S. E., Halbesleben, J., Neveu, J. P., & Westman, M. (2018). Conservation of resources in the organizational context: The reality of resources and their consequences. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 5, 103-128.
<https://doi.org/10.1146/annurevpsych-032117-104640>
- Kanter, J. (2018). *Face to face with children: The life and work of Clare Winnicott*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780429474507>
- McCann, I. L., and Pearlman, L. A. (1990). Vicarious traumatization: A framework for understanding the psychological effects of working with victims. *Journal of Traumatic Stress*, 3(1), 131-149. <https://doi.org/10.1007/BF00975140>
- Murphy, S., Shevlin, M., Armour, C., Elklit, A., & Christoffersen, M. N. (2014). Childhood adversity and PTSD experiences: Testing a multiple mediator model. *Traumatology*, 20(3), 225-231. DOI: 10.1037/h0099838
- Pross, C. (2006). Burnout, vicarious traumatization and its prevention. *Torture*, 16(1), 1-9.

- Pross, C. (2011). *Manual for Good Practice and Management in Trauma Centres*. Copenhagen: International Rehabilitation Council for Torture Victims (IRCT). Retrieved from: <https://pdfs.semanticscholar.org/d7d2/8a3376e187af6e7855ff09514496f84b1435.pdf> [Accessed in December 2019].
- Pross, C. (2014). Cultural competence and trauma in organisations: Sources and prevention of stress and dysfunction. *Clinical Neuropsychiatry*, 11(1) 7-19.
- Pross, C., & Schweitzer, S. (2010). The culture of organizations dealing with trauma: Sources of work-related stress and conflict. *Traumatology*, 16(4), 97–108.
<https://doi.org/10.1177/1534765610388301>
- Schouwenaars, K., Murphy, S., & Elklit, A. (2016). The relationship between child maltreatment and exposure to traumatic events during later adolescence and young adulthood. *Scandinavian Journal of Child and Adolescent Psychiatry and Psychology*, 4(3), 115-122
- Shoji, K., Lesnierowska, M., Smoktunowicz, E., Bock, J., Luszczynska, A., Benight, C. C. and Cieslak, R. (2015). What comes first, job burnout or secondary traumatic stress? Findings from two longitudinal studies from the US and Poland. *PloS one*, 10(8), DOI: 10.1371/journal.pone.0136730
- Stamm, B. H. (2010). *The ProQOL manual: The Professional Quality of Life Scale: Compassion Satisfaction, burnout and compassion fatigue/secondary trauma scales*. Baltimore, MD: Sidran Press. Retrieved May, 10, 2017.
- Vang, M.L. & Alkærsig, M. (2020). *Sekundær traumatisering og udbrændthed. Forekomst og risiko- og beskyttende faktorer blandt danske børneværnsansatte. Delrapport 1 af 2*. Odense: Videnscenter for Psykotraumatologi.

ISBN: 978-87-94006-10-1