

En tøff arbeidshverdag

En tverrsnittundersøkelse om sammenhengen mellom
debrifingsteknikker og turnoverintensjon i barne- og
ungdomspsykiatrisk sektor.

Emil Meby Steen
VID vitenskapelige høgskole
Oslo

Masteroppgave
Master i Verdibasert ledelse

Antall ord: [23755]
Veileder: Arild Wæraas
03. Mai 2021

Sammendrag

Tema for denne masteroppgaven er hvordan forbedre ivaretagelsen av ansatte i barne- og ungdomspsykiatrisk divisjon og tiltak for å fremme stabilitet. I psykiatrisk sektor er det høy forekomst av vold og aggresjon, noe som kan bidra til større belastning og psykologisk stress. Formålet med studiet var å se nærmere på sammenhengen mellom debrifingsteknikker, vold, turnoverintensjon og jobbtilfredshet. Målet er gjennom bedre kunnskap om disse sammenhengene kunne bidra til endringer som hindrer at ansatte slutter som resultat av høy psykologisk belastning

Problemstillingen: I hvilken grad påvirker debrifingsteknikker på turnoverintensjon i barne- og ungdomspsykiatrien?

Teori: Studien tar utgangspunkt i teori knyttet til psykologisk stress, traumatiske hendelser, debrifingsteknikker (debrifing og defusing), trivselsfaktorer og turnoverintensjon.

Metode: Det er gjennomført en tverrsnittsundersøkelse der data om turnoverintensjon, debrifingsteknikker, vold og jobbtilfredshet ble hentet inn. Åtte offentlige sykehus har deltatt. Det er distribuert spørreskjema til 342 ansatte i barne- og ungdomspsykiatriske døgnavdelinger på disse sykehusene. Statistisk mediasjonsanalyse ble benyttet for å teste forholdet mellom de ulike variablene

Resultater: Jeg finner at 87 % har opplevd vold på sin nåværende arbeidsplass siste året, og 56% har erfart alle ter definerte typer vold på jobben (fysisk vold, trusler og psykisk vold). Studien viser at debrifingsteknikker hadde en signifikant negativ direkte assosiasjon med turnoverintensjon. Det ble ikke funnet en signifikant direkte assosiasjon mellom vold og turnoverintensjon. Jobbtilfredshet hadde også en signifikant negativ assosiasjon med vold, en signifikant positiv assosiasjon med debrifing og defusing. Alle signifikante sammenhenger er på minst et 5%-nivå. Mediasjonsanalysen viser at forholdet mellom både debrifingsteknikker og vold på turnoverintensjon er mediert av jobbtilfredshet.

Konklusjon: Vold er et vanlig og hyppig fenomen i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor. Debrifingsteknikker er av betydning og har en positiv effekt på turnoverintensjon, i første omgang mediert gjennom jobbtilfredshet. Klare rutiner for debrifing og defusing har

potensiale for å redusere turnoverintensjon og turnover i helsesektoren, og bidra til økt jobbtrivsel.

Abstract

This master thesis is focusing on the care of employees in the child- and adolescent psychiatric division, and measures to promote stability. In the psychiatric sector, there is a high incidence of violence and aggression, which can contribute to great strain and psychological stress. The purpose of the study is to look more closely at the connection between debriefing techniques, violence, turnover intention and job satisfaction. Better knowledge will help to create better systems that take care of employees, and thus will prevent employees from leaving as a result of high psychological strain

Thesis question: To what extent do debriefing techniques affect turnover intention in child and adolescent psychiatry?

Theory: The study is based on theory related to psychological stress, traumatic events, debriefing techniques (debriefing and defusing), job satisfaction factors and turnover intention.

Method: To get an answer to the problem, I conducted a cross-sectional survey where data on turnover intention, debriefing techniques, violence and job satisfaction were collected. Eight public hospitals have participated. A questionnaire has been distributed to 342 employees in the child- and adolescent psychiatric wards at these hospitals. Mediation analysis was used to test the relationship between the various variables

Results: The study found that 87% had experienced violence at their current workplace in the past year, and 56% had experienced all three types of violence defined in the survey at work (physical violence, threats and psychological violence). Debriefing techniques had a significant negative direct association with turnover intention. No significant direct association was found between violence and turnover intent. Job satisfaction had a significant negative association with violence, a significant positive association with debriefing and defusing. All significant results were found to be robust at the 5%-level. The mediation analysis concluded that the relationship between both debriefing techniques and violence on turnover intention was mediated by job satisfaction.

Conclusion: Violence is a common and frequent phenomenon in the child- and adolescent psychiatric sector. Debriefing techniques are important and have a positive effect on turnover intention, primarily mediated through job satisfaction. Clear routines for debriefing and defusing have the potential to reduce turnover intention and turnover in the health sector, and thus contribute to increased job satisfaction.

Forord

Det er med blandede følelser jeg leverer fra meg dette prosjektet etter intens og langvarig jobbing. Arbeidet med å produsere denne oppgaven har vært preget av en høy indre motivasjon. Prosessen har vært krevende, og motivasjonen har selvsagt variert i perioder. Interessen for tematikken, både med tanke egne erfaringer fra vold og debrifingsteknikker interessen for personalledelse og muligheten til å kunne gjennomføre en empirisk studie har vært store motivasjonsfaktorer. Som resultat av en hel del strev og ofringen av helger, ferier og fritid kom jeg til målstreken. Jeg er sliten, men stolt og fornøyd.

Flere instanser og personer fortjener en stor del av æren for dette prosjektet: Først og fremst vil jeg takke alle sykehusene med deres respektive avdelinger som deltok i dette studiet. Uten respondentene som har tatt seg tid i en eller krevende hverdag til å besvare denne spørreundersøkelsen vil ikke prosjektet blitt realisert. Takk til dere. Dere har bidratt med verdifull informasjon og gitt meg og lesere kunnskap og innsikt i et svært spennende felt. Takk også til kontaktpersonene mine ute på avdelingene i som hele veien viste et positivt engasjement for studien og samtidig motiverte og bidro at respondentene svarte. Jeg håper dere og organisasjonene i sin helhet vil få noe igjen for å ha deltatt.

Dernest vil jeg takke vennen og mentoren min Thomas Potrebny for sin veiledning, kompetanse og interesse til mitt prosjekt. En krevende og lang prosess har blitt kortere og mer givende grunnet ditt engasjement. Ditt vennskap og veiledning er satt stor pris på. Jeg vil så takke min veileder Arild Wæraas for gode råd og faglig forankring. Takk for dine bidra og interesse. Jeg vil også trekke frem min far som var en trygg hjelp i innspurten mot slutten, det er desidert noen fordeler av å ha akademikere i slekten.

Selvfølgelig skal en stor takksigelse rettes mot min familie og venner som har heiet og trodd på meg, vårt tålmodige, omsorgsfulle og vist genuin interesse for oppgaven og prosessen rundt. Uten omsorgen til de rundt meg ville dette vært en langt mer krevende prosess. Jeg gleder meg endelig til å kunne rette mer tid og fokus mot dere igjen. Takk!

Bergen 17.09.21
Emil Meby Steen

Innholdsfortegnelse

1.0	INNLEDNING	9
1.1	TEMA OG BAKGRUNN	9
1.2	FORMÅL OG PROBLEMSTILLING	10
1.3	FORSKNINGSMODELL OG HYPOTESER	12
1.4	FORSKERENS FORFORSTÅELSE	13
1.5	AVGRENSINGER AV OPPGAVEN	15
1.6	OPPGAVENS STRUKTUR	15
2.0	TEORI	17
2.1	AKTUELLE TEORIER	17
2.1.1	<i>Vold og aggresjon på arbeidsplassen</i>	17
2.1.2	<i>Psykologisk stress</i>	18
2.1.3	<i>Potensielt traumatiske hendelser</i>	19
2.1.4	<i>Psykologisk debriefing</i>	20
2.1.5	<i>Defusing</i>	21
2.1.6	<i>Debriefing versus defusing</i>	22
2.1.7	<i>Jobbtilfredshet</i>	23
2.1.8	<i>Turnover og turnoverintensjon</i>	24
2.2	TIDLIGERE FORSKNING	26
2.2.1	<i>Vold mot ansatte</i>	26
2.2.2	<i>Vold og turnoverintensjon</i>	27
2.2.3	<i>Vold og Jobbtfredshet</i>	28
2.2.4	<i>Jobbtilfredshet og turnoverintensjon</i>	28
2.2.5	<i>Vold, jobbtfredshet og turnoverintensjon</i>	29
2.2.6	<i>Debriefing</i>	29
2.2.7	<i>Defusing</i>	30
2.2.8	<i>Debriefingsteknikker på turnoverintensjon</i>	31
2.2.9	<i>Debriefingsteknikker, jobbtrivsel og turnoverintensjon</i>	32
2.3	KONSEPTUELL MODELL	32
3.0	METODE	35
3.1	METODEFORSTÅELSE	35
3.2	VALG AV METODE	35
3.3	SPØRRESKJEMA	36
3.4	METODEREFLEKSJON	37
3.5	UTVALG	40
3.6	VARIABLER	41
3.6.1	<i>Vold</i>	42
3.6.2	<i>Turnoverintensjon</i>	42
3.6.3	<i>Jobbtilfredshet</i>	43
3.6.4	<i>Debriefingsteknikker</i>	43
3.7	SPØRRESKJEMAETS SKALA	44
3.8	ANALYSE	45
3.8.1	<i>Mediasjonsanalyse</i>	46
3.8.2	<i>Korrelasjon og Korrelasjonskoeffisient</i>	48
3.8.3	<i>Teststatistikk og deskriptiv statistikk</i>	48
3.9	RELABILITET	48
3.10	VALIDITET	50
3.11	FORSKNINGSETISKE SIDER	51
4.0	RESULTATER	54
4.1	BORTFALLSANALYSE	54
4.2	DESKRIPTIV STATISTIKK	55
4.2.1	<i>Hvem er respondentene</i>	55

4.2.2	<i>Vold</i>	56
4.2.3	<i>Jobbtilfredshet</i>	57
4.2.4	<i>Turnoverintensjon</i>	58
4.3	TESTSTATISTIKK	59
4.3.1	<i>Korrelasjonsanalyse</i>	59
4.4	MEDIASJONSANALYSE	62
4.4.1	<i>Debrifingsteknikker og turnoverintensjon</i>	62
4.4.2	<i>Vold og turnoverintensjon</i>	64
4.5	HYPOTESETESTING	67
4.5.1	<i>Hypotese 1: Økt bruk av debrifingsteknikker medfører lavere turnoverintensjon</i>	67
4.5.2	<i>Hypotese 2: Økt grad av erfart vold medfører høyere turnoverintensjon</i>	67
4.5.3	<i>Hypotese 3: Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon</i>	68
4.6	OPPSUMMERING HOVEDFUNN	68
5.0	DISKUSJON	70
5.1	OPPSUMMERING	70
5.2	FOREKOMST AV VOLD	71
5.3	H1 – ØKT BRUK AV DEBRIFINGSTEKNIKKER MEDFØRER LAVERE TURNOVERINTENSJON	73
5.4	H2 – ØKT GRAD AV ERFART VOLD MEDFØRER HØYERE TURNOVERINTENSJON	74
5.5	H3: JOBBTILFREDSHET MEDIERER SAMMENHENGEN MELLOM VOLD OG DEBRIFINGSTEKNIKKER PÅ TURNOVERINTENSJON	76
5.5.1	<i>H3.1 – Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold og turnoverintensjon</i>	76
5.5.2	<i>H3.2 – Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon</i>	77
5.6	ØVRIGE FUNN	78
5.7	BEGRENSNINGER OG FREMTIDIG FORSKNING	80
5.8	PRAKTISKE IMPLIKASJONER	82
5.9	KONKLUSJON	83
6.0	KILDER	84
7.0	VEDLEGG	89
7.1	VEDLEGG 1 – SPØRRESKJEMA	89
7.2	VEDLEGG 2 – INFORMASJONSSKRIV	98
7.3	VEDLEGG 3 – NSD GODKJENNING	101

1.0 Innledning

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for bakgrunnen og tematikken for dette studiet som har resultert i valg av problemstilling. Jeg vil forklare formålet med studiet og de vurderingene og avgrensingene som førte meg til problemstillingen. Jeg vil presentere de aktuelle hypotesene og den konseptuelle modellen som ligger til grunn for oppgaven. Jeg vil også presentere forskerens for forståelse i møte med denne oppgaven

1.1 Tema og bakgrunn

«*En pasient skulle drepe meg og lemleste meg.*». (Tolfsen, 2021)

Sitatet kommer fra «Lene», en ansatt på en psykiatrisk avdeling et sted på Østlandet. Sitatet er hentet fra en NRK-artikkel (21. Mars 2021) om ansatte på et psykiatrisk som snakker om sine erfaringer og bekymringer vedrørende vold, aggresjon og traumatiske hendelser på arbeidsplassen. En av fem ansatte i helseforetak opplever vold og aggresjon (Åmotsbakken, 2018). I samme undersøkelse viser det seg at den mest utsatte gruppen er ansatte som jobber i psykiatrisk og i akuttmedisinsk seksjon. Bare i helse Bergen ble det i psykiatrisk klinikk registrert en økning i antall registrerte vold- og trusselhendelser fra 570 i 2016 til hele 953 i 2017 (Hærnes, 2018). Det å jobbe i psykiatrisk divisjon kan innebære store påkjenninger for den enkelte ansatte og setter store krav til arbeidsgiveren. I samme artikkel fra NRK sier «Per»: *Trusler, vold og trakassering gjør noe med deg over tid*» (Tolfsen, 2021). Gjennom egne erfaringer og praksis fra fagfeltet både som medarbeider og leder, lest litteratur og fordypning i faget er tematikken som knytter seg til ivaretagelsen av ansatte som står i krevende og tidvis traumatiske arbeidshverdager noe jeg ønsker å utforske dypere. Jeg har selv erfart hvor viktig det er å bli møtt med gode strategier i etterkant av krevende hendelser for å ikke bli utslitt på jobb. En hverdag som ofte er preget av vanskelige avgjørelser, stressede situasjoner og episoder med vold og aggresjon. Opplevelser som kan bidra til at jobben for noen oppleves som for krevende, og som konsekvens av dette slutter. Tematikken for denne oppgaven ble derfor: *En tøff arbeidshverdag – hvordan ivareta ansatte i barne- og ungdomspsykiatrisk divisjon og fremme stabilitet.*

«En tøff arbeidshverdag» representerer de krevende hendelsene, avgjørelsene og problemstillingene ansatte i psykiatrisk divisjon møter i sin jobb med mennesker. Situasjoner og hendelser som innebærer emosjonell belastning og psykologisk stress. Ordet «ivareta» representerer i denne sammenheng oppfølging, omsorg og nærvær for den og de det gjelder. Bauer og Odijk (2004) sier at nærvær på jobb handler om den samlede felles prosessen en gjør for å skape et miljø på en arbeidsplass som flest mulig kan være tilstede på. Et miljø preget av omsorg og forståelse. Ulike oppfølgingstilbud eksisterer til personal på ulike steder I Norge. Noen organisasjoner har organiserte tilbud om kollegastøtte, støttesamtaler, krisetilbud, ledersamtaler og rutiner knyttet til debrifing og defusing. I NRK artikkelen sier de ansatte at de blant annet ønsker seg tid med kollegaer etter vekten for å ha muligheten til å snakke om de vanskelige tingene de har opplevd og å få muligheten til å sette ord på følelsene. På spørsmålet om hva de opplever mangler, svarer en: «*opplæring, bemanning og faste vikarer. Og «debrife» og informasjon, det er mange ting det skorter på*» (Tolfsen, 2021).

I november 2016 flyttet psykisk helsevern for barn og unge inn i nye lokaler ved Haukeland sykehus (NBUP, 2016). I forbindelse med dette ble det lagt grunnlag for endringer vedrørende ivaretagelse av personalet. Jeg var selv ansatt der en periode og ble oppmerksom på at turnusen inkluderte 15 minutter etter dag- og seinvakt, der det ble gjennomført en obligatorisk samtale i etterkant av vekten med alle som hadde vært på vakt. Dette tiltaket var en ny erfaring for min del, selv etter flere år med erfaring fra samme sektor. Dette la grunnlaget for interessen og tematikken til denne oppgaven. Ønsket om å utforske etablerte metoder for å ivareta ansatte i et yrke og en sektor der vold, aggresjon og vanskelige hendelser ofte er til stede.

1.2 Formål og problemstilling

Ansatte i psykiatrisk divisjon jobber med en svært sårbar gruppe pasienter. De må bruke sin faglige og etiske kompetanse i møte med vanskelig utfordringer og situasjoner på arbeidsplassen. Som teori kapittelet vil vise senere, finnes det i dag mye forskning på feltet om hvordan en som organisasjon og ansatt kan jobbe preventivt i møte med vold og trusler. Men litteraturen som beskriver gode tiltak for å ivareta ansatte som har vært utsatt for alvorlige hendelser fremstår som mangelfull. Gjennom egen erfaring fra flere psykiatriske avdelinger og sektorer har jeg sett at det finnes ulike støttesystemer, og at det er stor variasjon

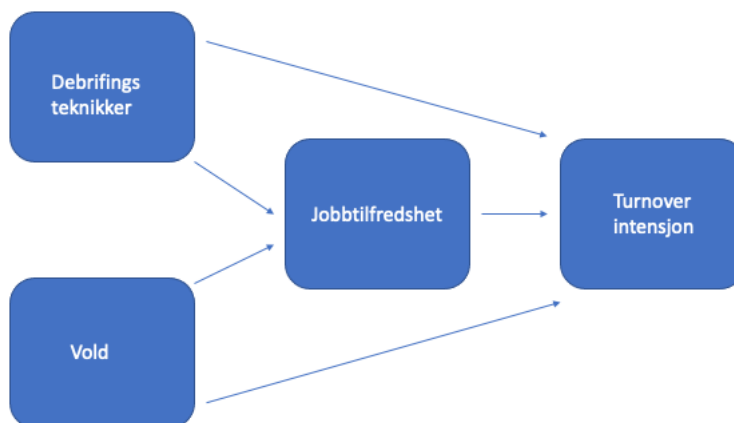
i hvordan disse støttesystemene for ansatte er organisert. Det kan se ut som heterogeniteten mellom ulike sykehus, sektorer, enheter og avdelinger er stor når det kommer til hvordan tilbudet for oppfølging av ansatte er strukturert. Noen avdelinger kan ha klare og strukturerte systemer for daglig tilbud om oppfølging mens andre avdelinger ser ut til å jobbe mer behovsbasert. Formålet med denne oppgaven er flerdelt. Jeg ønsker å bidra med innsikt på et område som fremstår noe mangelfullt. Der det finnes store mengder forskning på årsakvariabler på turnoverintensjon og de potensielle effektene av debrifingsteknikker mot stresslidelser og andre psykiske sykdommer, finnes det etter det jeg har erfart, ingen forskning på om slike metoder påvirker de ansattes trivsel og ønske å bli værende i jobben eller slutte. Bakgrunnen for å studere disse variablene i en arbeidsrelatert sammenheng er nettopp fordi disse variablene kan påvirkes, både lokalt og på overordnet nivå. En forståelse for tiltak som har en potensiell påvirkning til turnoverintensjon vil være et godt steg i riktig retning for å kunne redusere gjennomstrømming av ansatte i psykiatrien. En metodisk og empirisk gjennomgang av aktuelle metoder for ivaretagelse av ansatte som har opplevd alvorlige hendelser på jobb, kan være viktig informasjon for ledere og organisasjoner i deres arbeid med ansatte. Videre har jeg et håp om at funnene fra dette studiet vil kunne bidra til å sette dette på dagsordenen slik at det kan motivere andre akademikere og forskere til å videre studere disse og lignende problemstillinger nærmere.

Hensikten med denne oppgaven er å se nærmere på debrifingsteknikker, vold, turnoverintensjon og jobbtilfredshet. Som nevnt vet vi at psykiatriske sektor har høy forekomst av vold og aggresjon, noe som kan bidra til større belastning og psykologisk stress. Jeg vil derfor se nærmere på sammenhengen mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon, med mål om å ivareta ansatte og hindre at ansatte slutter som resultat av høy psykologisk belastning. Den psykiatriske sektoren er her avgrenset til barne- og ungdomspsykiatrien grunnet min erfaring nevnt under tema og bakgrunn (1.1). Min problemstilling ble derfor:

I hvilken grad påvirker debrifingsteknikker på turnoverintensjon i barne- og ungdomspsykiatrien?

1.3 Forskningsmodell og hypoteser

Med bakgrunn i forholdene som er beskrevet over, søker denne studien å undersøke i hvilken grad debrifingsteknikker har en sammenheng med turnoverintensjon i barne- og ungdomspsykiatrien. Ut ifra dette har jeg valgt å skissere en enkel modell(fig.1) som grunnlag for de tre hypotesene jeg har formet. Den endelige konseptuelle modellen vil bli nærmere forklart i kapittel 2.



Figur 1: En skjematisk modell med uavhengige variabler, mediator og avhengig variabel

Ut fra tidligere forskning og teori som vil bli presentert i Kapittel 2, motiverer modellen tre hypoteser. Disse skal undersøkes på bakgrunn av teoretisk resonnement, tidligere studier og gjennom studiens metode. Disse vil bli videre presisert i resultatkapittelet (4.0) og drøftet i diskusjonskapittelet (5.0).

1. Er det en sammenheng mellom å benytte og gjennomføre debrifingsteknikker på ansatte i barne- og ungdomspsykiatrien og redusert turnoverintensjon?

H1: Økt bruk av debrifingsteknikker medfører lavere turnoverintensjon.

2. Er det en sammenheng mellom erfaring av vold på arbeidsplassen og økt turnoverintensjon for ansatte i barne- og ungdomspsykiatrien?

H2: Økt grad av erfart vold medfører høyere turnoverintensjon.

3. Er det slik at sammenhengen mellom vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon hos ansatte i barne- og ungdomspsykiatrien er mediert av opplevelsen av jobbtilfredshet?

H3: Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon

1.4 Forskerens forforståelse

Som person vil jeg alltid i møte med andre forstå de på bakgrunn av mine tanker, erfaringer og følelser, samt på bakgrunn av hvilken kultur jeg har vokst opp i. Dette er det som kalles forforståelse og er den forståelse jeg til enhver tid tar meg i møte med nye mennesker og ny informasjon (Røkenes, 2012). Som person og forsker er det viktig å huske en i møte med andre mennesker og kunnskap aldri vil kunne se den andre fullt ut slik den er, men en ser den andre på bakgrunn av vår egen forforståelse. Ut ifra hermeneutisk forståelse er kunnskap kulturelt betinget og fortolket. Med hermeneutikken som utgangspunkt er all kunnskap betinget av våre opplevelser, erfaring og verdier. Dette gjør at vi ikke kan komme frem til en objektiv «sann» kunnskap (Thomassen, 2006). Jeg som forsker har min måte å tenke på som igjen skaper måten jeg oppfatter virkeligheten på. Når jeg forklarer noe, eller forstår noe, så gjør jeg det med utgangspunkt i gitte teorier, begreper og kategoriseringer. Tenkemåten min blir således et viktig element av for-forståelsen. Gadamer mente at vi som personer har på oss et sett med «briller» i møte med nye erfaringer, mennesker og kunnskap. Disse «brillene» farger måten vi ser verden på. (Krogh, 2009). For at jeg som forsker skal kunne gjennomføre en mest mulig grundig, åpen og etisk forsvarlig oppgave er jeg derfor avhengig av å utfordre meg selv i møte med kunnskapen. Jeg må være oppmerksom på «brillene» jeg bærer med meg i min nåværende forståelse, og aktivt søke ny kunnskap.

Selv er jeg utdannet innen helse- og sosialfaglig sektor som vernepleier. Jeg har alltid ønsket å jobbe tett med mennesker og med det være tett på det mellommenneskelige. Som vernepleier har jeg jobbet med unge og voksne i sårbare situasjoner. Tidlig fikk jeg interesse for det faglige arbeidet rundt mennesker med komplekse og sammensatte utfordringer. En

pasientgruppe som ofte involverer utfordrende atferd, krevende tiltak og stor tålmodighet. Ved å selv møte mennesker i krise, og se andre kollegaer håndtere krevende situasjoner ble nettopp krisehåndtering og ivaretagelse noe jeg ble sterkt opptatt av. Det har også preget veien min videre med valg av master i ledelse og rollen som leder. Jeg er svært opptatt av relasjoner, det mellommenneskelige og det å vise omsorg som leder. Som tidligere ansatt i psykiatrien har jeg mange erfaringer med situasjoner som var svært krevende. Jeg har erfaringer fra hvordan kollegaer kan samles og støtte hverandre i krevende situasjoner. Jeg har sett hvor krevende det er for ledere å kunne se den enkelte ansatte og tilrettelegge for god oppfølging, og jeg har erfart hvor viktig fellesskapet og varmen er i etterkant av noe som oppleves som dramatisk er. Jeg har også erfart hvordan det er å oppleve manglende støtte og ingen oppfølging, og se kollegaer slutte fordi påkjenningene og stresset blir for stort, spesielt i en akutfase og tiden rett etter. Min opplevelse var god oppfølging et område som manglet i enkelte sektorer og arbeidsplasser, særlig oppfølgingen den dagen en hendelse skjedde. Da jeg skulle velge tematikken for masteroppgaven min ønsket jeg nettopp å knytte den til dette, oppfølging av ansatte i kriser og hvordan en kan ivareta dem. Helt siden studiens start har jeg vært motivert for å skrive om tiltak ledere kan bruke, og tiltak ansatte kan motta etter kriser. Mitt utgangspunkt gikk derfor ut på at tiltak som defusing og støttesamtaler kan være effektive tiltak i møte med ansatte som opplever traumatiske hendelser. Jeg tror også at det ikke foreligger gode nok rutiner i helse og sosialsektoren for oppfølging av ansatte som opplever vold og aggresjon. I møte med denne oppgaven har jeg derfor prøvd å utelukke egne erfaringer så godt som mulig annet enn til inspirasjon for oppgaven. Det har vært viktig for meg å forske på helse-og sosialfaglig sektor med tanke på oppfølging. Det er allment kjent at ansatte i politi, brannvesen og ambulansse ofte møter pasienter og situasjoner som er vanskelig og traumatisk, og deretter får oppfølgingen som kreves, men mindre allment kjent er det at den «alminnelige» helse og sosial arbeideren ofte opplever svært krevende situasjoner, og at fokuset på oppfølging er noe mindre påaktet. Som oppgaven min vil vise er mye av tidligere forskning knyttet til sykepleiere i institusjoner, hvilket er naturlig da en stor andel av de som jobber i psykiatrisk sektor har sykepleierfaglig bakgrunn og derfor har en vesentlig plass i pensum.

1.5 Avgrensinger av oppgaven

Denne masteroppgaven handler om ansatte i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor i Norge. Slik sektoren er organisert i dag er det det offentlige helsevesen som er ansvarlig for majoriteten av sykehusdrift i Norge, herunder også avdelingen tilknyttet barne- og ungdomspsykiatri. Det finnes flere private helseaktører som også tar imot pasienter og har aktuelle barne- og ungdomsavdelinger. I denne oppgaven er private aktører ikke blitt inkludert grunnet omfang og tid. Studiets utvalg vil bli presentert i kapittel 3.

Masteroppgaven handler også om bruken av debrifingsteknikker. Dette er en metodikk og fenomen som har vært i bruk i lang tid og som resultat av dette finnes det i norsk og internasjonal sammenheng mange og ulike type metodikker som faller inn under denne fellesbetegnelsen. I dette studiet er debrifingsteknikker begrenset til to ulike metodikker, herunder debrifing og defusing. Likheter og ulikheter mellom disse fremkommer under kapittel 2.

1.6 Oppgavens struktur

Denne oppgaven er delt inn i fem hovedkapitler som inneholder følgende:

- Kapittel 1 inneholder bakgrunn for valg av tema, formål med oppgaven og studiens problemstilling med dens hypoteser og avgrensning.
- Kapittel 2 inneholder den teoretiske tilnærmingen med gjennomgang av aktuell teori, litteratur og forskning. Den endelige konseptuelle modellen er også presentert her.
- Kapittel 3 inneholder den metodiske tilnærmingen. Her vil valg av metode redegjøres for, samt presentasjon av spørreskjema og variabler. Det vil bli redegjort for valg av analytisk metode og studiens validitet, reliabilitet og forskningsetiske hensyn.
- Kapittel 4 inneholder resultatdelen. Her vil funnene fra studiens undersøkelse bli presentert samt resultater av analysen som er gjennomført.

- Kapittel 5 inneholder oppgavens diskusjonsdel. Funnene fra kapittel 4 vil her bli diskutert med bakgrunn i oppgavens aktuelle teori med påfølgende praktiske implikasjoner, begrensinger, videre studier og konklusjon.

2.0 Teori

I dette kapittelet vil jeg vise hvilket teoretisk perspektiv som danner grunnlag for oppgaven. Jeg vil her redegjøre for aktuelle teorier og empiri som er med å belyse oppgavens problemstilling og tema. Jeg vil så redegjøre for forskingsstatus og tidligere forskning før jeg avslutningsvis presenterer studiens konseptuelle modell.

2.1 Aktuelle teorier

Jeg vil her presentere de aktuelle teoriene og empirien som bakteppe for oppgaven.

2.1.1 Vold og aggresjon på arbeidsplassen

En undersøkelse fra 2015 at 7,5% av yrkesaktive i Norge har oppgitt at de i løpet av det siste året har vært utsatt for trusler og/eller vold på arbeidsplassen. Dette representerer omtrent 203 000 arbeidstakere, og av disse er helse og sosialfaglige ansatte som sykepleiere og vernepleiere overrepresentert (Andersen & Søvik, 2016). I samme rapport utgitt av arbeidstilsynet definerer de trusler og vold: «*Hendelser hvor arbeidstaker blir fysisk eller verbalt angrepet i situasjoner som har forbindelse med deres arbeid, og som innebærer en åpenlys eller antydnet trussel mot deres sikkerhet, helse eller velvære*». Ut fra min forståelse inkluderer denne definisjonen både den fysiske volden og den psykiske volden. Trusler ansees her som et verbalt angrep som har som hensikt å skremme eller skade en person og faller derfor under psykisk vold. Vold er på den måten enhver psykisk eller fysisk skade på en person, herunder arbeidstaker.

Vold og trusler omfatter et bredt spekter av hendelser. Kategorisk kan vold handle om *fysisk vold*, som primært kan gi skade og ødeleggelser på kroppen. Eksempelvis slag, spark, biting osv. *Psykisk vold* er atferd som uttrykkes gjennom kroppsspråk, verbalt eller ved skade på fysiske objekter der formålet er å skape frykt, ubehag, engstelse og usikkerhet. Herunder sier Isdal (2018) at psykisk vold innefatter syv undergrupper. Direkte trusler, der en truer med vold for å oppnå noe. Indirekte trusler, der en ytrer diffuse utsagn om mulige voldelige konsekvenser for å oppnå noe. Ydmykende og degraderende atferd, der atferd utviser for å krenke eller såre noen. Kontroll, når en med trusler eller makt prøver å oppnå kontroll over andres liv. Isolering, når en gjennom indirekte eller direkte press begrenser en annens

bevegelsesfrihet. Utagerende sjalusi, når krenkelses brukes som en måte å kontrollere andre på. Emosjonell vold, som omhandler atferd som retter seg mot å få andre til å føle seg uviktig, små eller dårlig, eksempelvis neglisjering og taushet. Samt *seksuell vold*, som ved fysisk vold kan gi fysiske skader. Samtlige av kategoriene kan bidra til å gi psykiske plager. Ifølge arbeidstilsynet (2016) kan det å bli utsatt for vold føre til både sosiale, fysiske og psykiske konsekvenser for arbeidstakeren. Hvilke psykiske plager som kan bli resultatet av en voldshendelse er nært knyttet opp mot psykologisk stress og det som i oppgaven blir referert til som potensielt traumatiserende hendelser og vil bli nærmere beskrevet under kapittel 2.1.3.

Arbeidstilsynet definerer to hovedtyper av vold og trusler basert på hvilke intensjon volden og trusselen har: *Relasjonell vold og trusler*, som er hendelser der voldsutøveren bevisst vil ramme motparten i den yrkesmessige relasjonen, eksempelvis pasient og pleier. Dette kan ha bakgrunn i at voldsutøveren kan føle på en trussel, frustrasjon, avmakt, urettferdighet eller et manglende grunnleggende behov. Bakgrunnen kan også være psykisk sykdom, interessekonflikter, rus eller i forbindelse med grensesetting. På en institusjon, som tvunget psykisk helsevern, vil det være nærliggende å tro at majoriteten av volden som utføres har en forbindelse til relasjonell vold og trusler. Pleiere og helsepersonell i samhandling med pasienter vil ofte stå i grensesettende situasjoner. Helsepersonellet vi ha en definert makt over pasienten med grunnlag i den tvungne innleggelsen som kan bidra til opplevelsen av avmakt og urettferdighet. Pasienten kan som resultat av egen psykisk sykdom lide av vrangforestillinger og hallusinasjoner som kan medføre opplevelsen av trusler og frustrasjon. *Instrumentell vold og trusler*, er hendelser der voldsutøveren fremmer volden for å oppnå verdier eller et gode. Eksempelvis et bankran der det økonomiske utbytte er målet (Andersen & Søvik, 2016).

2.1.2 Psykologisk stress

Begrepet stress viser til de ulike formene for belastning mennesker utsettes for. Begrepet innebærer våre kroppslige psykologiske og fysiologiske reaksjonen på disse belastningene, samt konsekvensene av disse stressreaksjonene. Begrepet er i sin opprinnelse hentet fra fysikken, men i senere tid blitt overført til biologien, og har siden den gang fått en velkjent betydning for folk flest (Ursin, 1984). Stress ses oftest i sammenheng med utløsende stimuli, påkjenninger som utløser ulike stressreaksjoner. Disse reaksjonen kan fremstå som psykiske, biologiske, kulturelle, fysiske eller sosiale. Forskning har imidlertid vist at følelsesmessige belastninger er den hyppigste årsaken til stressreaksjoner (Kristoffersen, 2016).

Vår biologiske reaksjon ved stress har flere kjennetegn. Økt aktivitet i hypotalamus, binyrebarken, hypofysen og det sympatiske nervesystemet. Økt utskillelse av noradrenalin og adrenalin som bidrar til økt hjertefrekvens, blodtrykksøkning, økt blodtilførsel til muskulatur og hjerte, samt redusert blodtilførsel til fordøyelsesorganene og huden. Denne stressreaksjonen definerte Hans Selye (1976) som den generelle stressreaksjon, general adaptation syndrom (GAS). Denne akutte stressreaksjonen er vi som mennesker avhengig av for vår overlevelse. Om stressreaksjonene blir for store, vedvarende eller ikke mulig å mestre kan stress medføre helseskadelige konsekvenser. Kroese (2003) beskrev at følelsen av å ikke ha kontroll på egen livssituasjon kjennetegner uhensiktsmessig stress.

Psykologisk stress er knyttet opp mot prosessene og konsekvensene av at en person får sitt grunnleggende behov truet eller ikke blir ivaretatt. Lazarus (1999) definerte psykologisk stress som det forholdet mellom en person og hans/hennes omgivelser som ut i fra oppfatningene til denne personen tærer eller overskrider ressursene til vedkommende, og setter personens velbefinnende i fare. Definisjonen hans innebærer at en situasjon kan være en påkjenning når personen selv opplever situasjonen som en påkjenning. Stressopplevelsen vil oppleves som mer påkjennende om verdiene og behovene som trues, er mer sentral for personen (Kristoffersen, 2016). I vestlige land er psykologisk stress rapportert som en av tilstandene som bidrar til flest fraværsdager fra arbeid, og en av de mest høyfrekvente bakgrunnen for møte med fastlegen (Lykkegaard, Rosendal, Brask, Brandt, & Prior, 2018). Psykologisk stress er i dag ikke definert som en egen sykdom, men symptomene for psykologisk stress er inkludert i kriteriene for flere psykiatriske diagnoser, herunder angst lidelser, depresjoner, psykoser med flere. Symptomene på psykologisk stress er i dag mange, men deles gjerne i fire kategorier: Kognitive symptomer som dårlig konsentrasjon, problemer med hukommelse og engstelighet. Emosjonelle symptomer som humørsvingninger, irritabilitet, og isolering. Fysiske symptomer som hodepine, diare, kvalme, økt blodtrykk osv. Og atferdsymptomer som redusert appetitt, søvnproblemer osv. (Lykkegaard et al., 2018).

2.1.3 Potensielt traumatiske hendelser

Begrepet *traume* har gresk opprinnelse og betyr sår/skade. Et sår av psykisk eller fysisk karakter (Anstorp & Benum, 2014). Traumer forstås på bakgrunn av en enkeltpersons opplevelse av en situasjon, der traume er reaksjonen på hendelser som oppleves som uutholdelige og med det overvelder de evnene personen har til å tilpasse seg situasjonen og

mestre den (Anstorp & Benum, 2014). Når en snakker om at personer har opplevd en stressbelastende hendelse, et traume, er det mer korrekt å snakke om potensielt traumatiserende hendelser. Forsking har vist at flere som eksponeres for krevende og alvorlige stressbelastninger ikke nødvendigvis blir traumatisert (Skogstad et al., 2011). Flere individer som opplever traumelignende stressbelastninger, kommer gjennom dette uten å utvikle alvorlige lidelser. Helsedirektoratet definerer selv potensielt traumatiserende hendelser i deres veileder (2016, p. 14) som *«hendelser kjennetegnet ved at de truer vår egen eller våre nærståendes liv og helse. De kan, men behøver ikke, resultere i akutte og langsiktige konsekvenser for den eller dem som rammes»*. Derfor blir det mer korrekt å omtale stressbelastningene som potensielt traumatiserende hendelser. De akutte reaksjonene som kan oppstå i etterkant av en slik hendelse er begrensinger eller sammenbrudd i en persons evne til å tenke, som resultat av overveldende følelser eller lammelse av følelser og med dette få redusert atferdsmessig kontroll. Noen kan også benekte situasjonen i sin helhet (Skogstad et al., 2011). Alle er normale reaksjoner og naturlig når en er utsatt for hendelser som både kan være voldsom og fryktelig. Susanne Bang (2003) konkluderer at om en blir stående i et mønster av symptomer over tid som resultat av reaksjonen på den stressbelastende hendelsen, har individet blitt traumatisert.

2.1.4 Psykologisk debrifing

Psykologisk debrifing er et omfattende begrep som dekker ulike metoder og teknikker for tidlig psykologisk intervensjon, eller psykologisk førstehjelp til individer eller grupper som har opplevd en potensielt traumatisk hendelse, herunder blant annet debrifing og defusing (Tuckey & Scott, 2013). Dyregrov (2002) beskriver begrepet, «en systematisk gjennomgang i grupper for mennesker som sammen har opplevd en dramatisk eller kritisk situasjon, eller som på annet vis har blitt sterkt berørt av en uventet hendelse». Målet med psykologisk debrifing er å gi umiddelbar støtte etter en potensiell traumatisk hendelse for å forhindre utviklingen av post-traumatisk lidelse og andre negative effekter.

Så tidlig som under andre verdenskrig, i 1944 ble de første organiserte debrifingene gjennomført for grupper av soldater som hadde opplevd store påkjenninger. Metoden psykologisk debrifing ble først et benyttet begrep på slutten av 1970-tallet. Først på 1980-tallet ble metoder for oppfølging systematisk benyttet for innsatspersonell på nordisk område (Dyregrov, 2002). Ulike metoder ble utviklet og benyttet, den mest kjente og benyttede modellen ble utviklet av Jeffrey T. Mitchell i 1983, modellen: «Critical incident Stress Debriefing (CISD). Målet med CISD var primært forebygging og lindring av

symptomene for traumatisk stress, samt rask rekoalesens til normal funksjon (Everly, Flannery, & Mitchell, 2000; Tuckey & Scott, 2013). Modellen er en syv-steps modell for psykologisk debrifing gjennomført av utdannet veileder, som hovedsakelig rettet seg mot redning- og innsatspersonell. Første fase omhandler det å sette rammer og forventinger til samtale, de neste fire stegene fokuserer på faktisk hendelsesforløp, for så i de siste to stegene handle om læring fra situasjonen og retur til normalen (Tuckey & Scott, 2013). Denne modellen er den som i størst grad blir brukt internasjonalt. Siden den gang er det utviklet ulike modeller, herunder tradisjonell debrifing og defusing. De fleste av disse er variasjoner av metoden til Mitchell (Dyregrov, 2002). Innholdet i en slik debrifing varierer noe i de ulike modellene, men felles for metoden og tradisjonell debrifing som brukes i denne oppgaven er at samtalen gjennomføres enten i en gruppe eller mellom to individer. Samtalen gjennomføres 1-7 dager etter en alvorlig hendelse og varer imellom 30-90 minutter. Fokuset i en slik samtale er hendelsesforløp, reaksjoner og læring fra situasjonen og samtalen gjennomføres mellom personen eller personene som har vært i situasjonen og en stedlig leder eller annen ansvarshavende.

2.1.5 Defusing

Defusing er en mindre, semistrukturert gruppesamtale som brukes ved kriseintervensjon. Samtalen har som formål om å redusere psykisk stress og belastning (Everly et al., 2000) Begrepet avlastnings-/støttesamtaler blir ofte på norsk brukt om begrepet defusing. Det viser til delvis organisert samtale som gjennomføres med mennesker som har vært involvert i en krevende hendelse, ofte kriser og traumatiske hendelser som del av psykologisk førstehjelp. Samtalen holdes innen kort tid, helst innen 8 timer etter en hendelse. Samtalen skal gjennomføres samme dag som hendelsen har oppstått. Ettersom samtalen skal gjennomføres etter kort tid gir dette noe mindre rom for organisering og samtalen må derfor organiseres utfra omstendighetene (Dyregrov, 2002). Hensikten med intervensjonen er å la personene som har stått i hendelsen avreagere, «blåse ut damp». Metodisk kan samtalen gjennomføres på ulike måter, en mer organisert, og en mindre organisert. Fillion, Clements, Averill og Vigil (2002) viser til defusing i militær sammenheng. Denne metoden er noe mer uorganisert og fungerer på individnivå, ikke nødvendigvis gruppenivå. De argumenterer for at grunnet svært uforutsigbare omgivelser, vil gjennomføringen av defusing i militær sammenheng typisk være avhengig av mer uorganisert fremtoning. Samtalen kan foregå mellom to individer eller flere, og må organiseres gjennom medsoldater/kolleger da ledelse på aktuelle tidspunkt kan være

fraværende. De definerer dette som «peer defusing», avlastningssamtale mellom kollegaer. Formålet med denne metoden er som nevnt å skape en uformell, ustrukturert strategi for å gi psykologisk førstehjelp til utsatte soldater, men med større behov for «frihet» rundt metodisk hvordan den gjennomføres (Fillion et al., 2002). En mer kjent metodisk tilnærming av defusing, er den noe mer organiserte. Samtalen ledes nå av en som har fått opplæring og trening og samtalen har noen faste definerte punkter (Isern, 2015). Den sistnevnte metoden er utgangspunktet for denne oppgaven.

Den som leder en defusing bør være en som ikke har vært involvert i hendelsen, og en som har fått opplæring og trening. En defusingsamtale skal både gi tid og rom for at den/de involverte kan luften ut sin opplevelse av situasjonen, derfor kan defusing innebære både bebreidelser og emosjonelle utbrudd. Derfor kan det være krevende å lede slike samtaler. Selve samtalen bør ha en ramme på 10-45 minutter, og ikke mer enn 90 minutter. De som er trent til slike samtaler bruker ofte kortere tid. Hensikten er å kunne sette egne ord på opplevelsen og hendelsen, noen mange har behov for. Dette for å redusere sjansen for psykiske påkjenninger. Samtalen skal bidra til å sortere fakta etter hendelsen for å skape en oversikt for den berørte. Samtalen skal også bidra til å redusere følelsesmessig kaos og uro. Den skal bidra til opplevelsen av samhold og fellesskap og avslutningsvis orientere om normale krisereaksjoner og gi råd om mestring. Samtidig er en del av hensikten å kunne kartlegge om det skulle kreve en mer omfattende debrifing. For helsepersonell kan defusingsamtaler være tilstrekkelig i personalomsorgsarbeids for å sette opplevelsen i perspektiv, noe som igjen kan bidra til å fjerne behovet for flere samtaler. (Dyregrov 2002).

2.1.6 Debrifing versus defusing

Begrepene debrifing og defusing blir hyppig brukt om hverandre. Selve forskjellen ligger i strukturen og fokuset i møtene (Alexander, 1998). Begge metodene er del av tidlig krisehjelp og psykologisk førstehjelp. Debrifing blir benyttet som krisehjelp og stressmestringsverktøy etter alvorlige og livstruende hendelser for å minimere effekten av utbrenthet. Den benyttes ikke i etterkant av mindre rystende hendelser som krisehjelp. Debrifing benyttes for individer eller grupper som har overlevd eller opplevd traumatiske hendelser, eller jobbet med alvorlige krise- og stresshendelser (Dyregrov, 2002). Debrifing er en organisert og strukturert samtale som foregår i gruppe eller på individnivå 2-3 dager etter en hendelse, der defusing foregår

samme dag som hendelsen og innenfor kort tid. Som ved CISD er debrifing strukturert og har klart innhold. Debrifing bør ikke gjennomføres av personer uten formell kompetanse og bakgrunn innen mental helse. Dette markerer den noe mer kompliserte karakteren debrifing har i forhold til defusing. Defusing i kontrast til debrifing, er semiorganisert og brukes som stressmestringsverktøy i møte med både alvorlige opplevde kriser og stresshendelser, samt i etterkant av mindre krevende hendelser. Det setter derfor også mindre krav til vedkommende som gjennomfører og leder defusingen. Likhetene mellom defusing og debrifing er flere. Begge samtalene har en oppbygging med en kort introduksjon der rammer for samtalen blir satt, og avslutningen der eventuelle råd gis. Målet med metodene er lik, forhindre ettervirkninger av hendelsen, inspirere til støtte og samhold, styrke forståelse for hendelsen, normalisere erfaringer og reaksjoner og sikre videre hjelp for de som har behov (Dyregrov, 2002)

2.1.7 Jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet har som forskningstema hatt en sentral rolle i organisasjonspsykologi og vært en av de mest studerte feltene innen organisasjonsforskning siden 1920-årene (Kaufmann & Kaufmann, 2015). I årene rundt 1920 mente en at ansatte trivdes best i arbeid som ga høy lønn for minst mulig innsats. Siden den gang har fokuset endret seg i forskningen på jobbtrivsel fra fokuset på behovene til at en fokuserer mer på det emosjonelle og kognitive aspektet ved jobbtrivsel (Spector, 1997).

Enkelt kan en si at jobbtilfredshet handler om ansattes holdninger til sin egen jobb, sett ut fra en dimensjon som rangerer fra negativ til positiv (Kaufmann & Kaufmann, 2015), eller som i hvilken grad mennesker liker sin egen jobb (Spector, 1997). Jobbtilfredshet er et begrep som inneholder mange aspekter, og det er derfor vanskelig å gi en entydig beskrivelse av begrepet. Forskningen på jobbtrivsel omfatter her flere ulike måter å beskrive og forklare begrepet, og det er gjort flere forsøk på å lage en universell definisjon uten resultater. Spector (1977) poengterer at det bokstavelig talt finnes tusenvis av studier i organisasjonslitteraturen som handler om jobbtilfredshet. En naturlig forklaring for dette er nettopp kompleksiteten i begrepet. Samtidig også fordi jobbtrivsel er helt sentralt for produktiviteten og resultatene til en organisasjon. Et argument som vil bli sett nærmere på i kapitlet om tidligere forskning er studier som også har vist at jobbtilfredshet fører til lavere turnoverintensjon. Noe som allerede ble vist i studier fra 1976 (Locke, 1976). Andre studier har også funnet sammenheng mellom jobbtilfredshet og jobbprestasjoner.

Sentrale argumenter for internt fokus på jobbtilfredshet, et at mennesker fortjener å bli behandlet godt, og at tilfredshet på jobb er en refleksjon av en bra behandling (Kaufmann & Kaufmann, 2015). Spector (1997) sitt argument er at jobbtilfredshet kan påvirke jobbprestasjonene til ansatte i en organisasjon. Nettopp hva som påvirker jobbtilfredshet er også forsket mye på. Forskningen er her spredt og en ser at mange faktorer påvirker trivselen på jobb, men sammenhengen mellom stress og jobbtilfredshet er noe som har gått igjen i flere studier der en ser en klar negativ sammenheng (Turton, 2010). Forskningen rundt fenomenet er stort, men ettersom det er en helt grunnleggende faktor for ansatte og organisasjoner, som omhandler flere aspekter er det derfor viktig å kunne studere fenomenet ytterligere.

2.1.8 Turnover og turnoverintensjon

Personalomsetning, eller turnover kan defineres som en ansatts «bevisste vilje til å søke etter andre alternativer i andre organisasjoner» (Tett & Meyer, 1993). Turnover innebærer derfor at den ansatte selv har et ønske om å avslutte arbeidsforholdet med den gjeldende organisasjonen, og om at ansatte sier opp egen stilling og slutter. En skiller typisk mellom ekstern og intern turnover. Ekstern turnover innebærer at arbeidstakeren slutter og avslutter sitt arbeidsforhold med organisasjonen. En intern turnover innebærer at en ansatt trer inn i en ny stilling, men i samme organisasjon (Grimlø, 2015). Turnover trenger ikke i utgangspunktet være negativt, det kan i en viss grad være ønskelig for en organisasjon. Med noe gjennomtrekk i en organisasjon sikrer en ny kompetanse, nye impulser og ideer, noe som er med på å hindre stagnasjon. Men ved høyere forekomst av turnover, kan det motsatte og uønskede oppstå. Her kan organisasjonen miste verdifull kompetanse, dyktige medarbeidere og viktig arbeidskraft. Årsakene til turnover deles i to kategorier; eksterne og interne årsaker. Eksterne årsaker dekker de grunnene som ligger utenfor en organisasjons kontroll, årsaker virksomheten har lite innflytelse på. Eksempler på dette er jobbtilbud fra andre organisasjoner som overgår midlene og mulighetene til virksomheten. Bo- og familieforhold, lang reiseavstand til jobb og utdanningstilbud. De interne årsakene dekker forholdene innad i organisasjonen som forårsaker at ansatte slutter, også kalt frastøtingsforhold. Eksempler på dette er manglende utfordringer, mindre mulighet for utvikling og karrierebygging, dårlig ledelse, og dårlige belønningssystemer. Her spiller også vanskelige arbeidsforhold en viktig rolle, eksempelvis gjentatte opplevde episoder med vold og aggresjon og manglende oppfølging. En annen årsak til turnover er også mer naturlig og handler om at ansatte går av med pensjon (Grimlø, 2015).

Turnover er noe organisasjoner kan måle, og noe som er vanlig å undersøke som del av organisasjoners interne kontrollarbeid. Turnover i en organisasjon måles ut fra historiske eller faktiske data. Det kan være sentralt å måle turnover på avdelingsnivå. Dette da selv om turnover i en organisasjon kan være lav totalt, kan den være høy på en avdeling. Dette kan en typisk se i kommunal sektor, der kommunen som arbeidsgiver kan ha en lav turnoverprosent, men enkelte underavdelinger har store utfordringer knyttet til turnover, noe som kan være en indikasjon på underliggende utfordringer på den aktuelle avdelingen. Større organisasjoner kan ha dette implementert i deres IT-systemer eller kan finnes ved hjelp av formelen:

$$\frac{\text{Personer som har sluttet i en periode} \times 100}{\text{Gjennomsnitt antall personale i perioden}} = \text{Turnover i prosent}$$

(Grimsø, 2015)

Turnoverprosent som mål har imidlertid noen begrensinger. Det tar ikke høyde skillet mellom ønsket og uønsket turnover, og skillet mellom ekstern- og intern turnover.

Med utgangspunktet at turnover innebærer en ansatts frivillige avslutning av et arbeidsforhold blir *turnoverintensjon* å forstå som en ansatt sin «intensjon om å slutte i en organisasjon» (Kuvaas, 2016). Begrepet dekker den ansattes ønske om å slutte i nær fremtid. Denne intensjonen har også blitt brukt til å måle turnover på. Turnoverintensjonen reflekterer den ansattes planer om å finne seg jobb et annet sted. Noe som kan være en god predikator for faktisk turnover. Noe som kan hjelpe organisasjonen med å se problemer og jobbe preventivt for å redusere fremtidige uønsket turnover. Det å måle turnoverintensjon har vist seg å være en god måleenhet for å forutse faktisk turnover (Lee, 2008). Turnoverintensjonen vil samtidig være noe mindre påvirkbar av de ytre forholdene som eksempelvis arbeidsmarked og ytre muligheter. Derfor vil turnoverintensjon kunne gi noen signaler en normal turnover prosent ikke vil si noe om. Det er gjort mange studier på hvilke faktorer som påvirker turnoverintensjon. Avhengig av hvilke type jobb, rammer og forutsetninger avgjør hvilke faktorer som er mest fremtreende, men en ser av forskning at spesielt 10 faktorer går igjen: Stress, jobbtilfredshet, lederskap, demografiske variabler, organisatorisk engasjement, organisasjons rettferdighet (rettferdighet i bedriften), arbeidsmiljø, muligheter for utvikling, lønn og organisasjonskultur (AK, 2018).

Turnover i norske barn- og ungdomspsykiatriske enheter har ikke fremkommet i undersøkelsene til dette prosjektet. Imidlertid viser en studie basert på psykiatriske sykepleiere at 44,3% av informantene hadde intensjon om å slutte, herunder turnoverintensjon (Ito, Eisen, Sederer, Yamada, & Tachimori, 2001). En større studie på landsbasis viste at 25% av sykepleiere på norske sykehus ville sluttet i jobben sin i løpet av det neste året om det var mulig grunnet misnøye på jobb (Bakke, 2015).

2.2 Tidligere forskning

I arbeidet med dette prosjektet er både norske og internasjonale databaser benyttet for å finne aktuell litteratur. Herunder både Høgskolen sine databaser, Google Scholar, Academic Search Elite, Idunn og Oria. I søkeprosessen har jeg benyttet søkeord som turnoverintensjon, debriefing, defusing, avlastningssamtale, psykologisk stress, vold og aggresjon o.l. ¹

I litteraturen finnes det mye forskning knyttet til de ulike begrepene. Det er gjort flere studier tilknyttet generell turnoverintensjon, samt bruken av debriefing. Videre viser litteraturen at det er gjort mange studier på vold og aggresjon på arbeidsplassen, men majoriteten av disse studiene har tydelig fokus på preventive forhold vedrørende utøvelsen av vold og om ivaretagelse av den som utfører volden. Søkene viser at defusing er et kjent begrep, men et område som ikke omfattes i like mange studier. Resultatene fra litteratursøk viser at det er lite forskning som går direkte på tematikken som handler om turnoverintensjon hos ansatte som opplever vold og aggresjon på arbeidsplassen, samt effekten debriefing og defusing har på ansatte som har opplevd vold, aggresjon og andre potensielt traumatiske hendelser.

2.2.1 Vold mot ansatte

I en artikkel fra 2015 skriver forfatterne at det i dag finnes lite forskning tilknyttet oppfølgingen av ansatte etter vold- og aggresjonsepisoder på arbeidsplassen (Elisabeth Anie, Alexander Kwesi, & Bente, 2015). Forfatterne viser til at det i norsk sammenheng ikke er gjort nok forskning på ansatte i ulike velferdsyrker sin opplevelse og håndtering av vold. Artikkelen konkluderer også at det ikke er tilstrekkelig forskning på hvordan ledere tilrettelegger og ivaretar de ansattes velferd. I en rapport fra arbeidstilsynet fremkommer det at det både internasjonalt og lokalt i Norge er en økende risiko for trusler og vold på

¹ I engelske databaser har jeg brukt begrepene turnoverintention, debrief, defuse o.l.

arbeidsplasser (Andersen & Søvik, 2016). I samme rapport oppgir 7,5 % av alle yrkesaktive at det hadde vært utsatt for trusler og vold det siste året. I tillegg så en at det i perioden 2009-2013 hadde vært en økning i trusler og vold i arbeidslivet. Det er også å anta at disse tallene er enda høyere ettersom det antas å være høye mørketall. Ifølge Åmotsbakkens undersøkelse (2018), oppgir en av fem ansatte i helseforetak at de opplever vold og aggresjon på arbeidsplassen, altså er ansatte fra helseforetak trolig overrepresentert i denne statistikken. I en kartlegging gjennomført av helsedirektoratet finner de at i gruppen helsepersonell, er forekomsten av vold og trusler klart hyppigst i den psykiatriske sektor (Wedervang-Resell, Østraat, Haga, Klinkenberg, & Berglund, 2017). Jeg finner lite publisert forskning på forekomsten av trusler og vold mot ansatte i psykiatriske institusjoner. Mye av informasjonen som ligger ute er primært lokal statistikk, og det mangler tall på nasjonalt nivå. I en europeisk studie fra 2005 fant en at hyppigheten av voldelige hendelser i psykiatriske institusjoner varierte mellom 0,4-33.2 voldshendelser per pasient per år. Studien viser altså at det her var en stor variasjon i rapporterte voldelige hendelser (Nijman, Palmstierna, Almvik, & Stolker, 2005).

2.2.2 Vold og turnoverintensjon

Det er forsket mye på sammenhengen mellom vold, trivsel og turnoverintensjon, men få studier i norsk sammenheng. I arbeidet med denne oppgaven ble ingen norske eller skandinaviske studier funnet knyttet til sammenhengene rundt vold, turnoverintensjon og jobbtrivsel. De skandinaviske dataene som finnes på dette området kommer stor sett fra interne rapporter og datainnhenting fra ulike fagforbund fra deres medlemmer.

I 2009 kom FAFO med en rapport der deres medlemmer i helse- og sosialsektoren ble spurt om blant annet vold, trusler og trivsel på jobb. Her fant de at en av fem av de som hadde opplevd trusler og/ eller vold rapporterte om høy mistriivsel i jobben. Videre fant de at en av 10 ønsket å slutte i jobben, noe som indikerte en høy turnoverintensjon. I samme rapport oppga 20% av respondentene at de hadde hatt sykefravær som helt eller delvis resultat av trusler, vold eller seksuell trakassering på arbeidsplassen. Ledere ble også spurt om tilsvarende spørsmål i studien, her oppga 45% av lederne at de hadde ansatte med sykefravær som resultat av trusler, trakassering og vold (Svalund, 2009).

I en studie fra Sør-Korea som analyserer sykepleiere i institusjoner, fant en at 95,5 % av sykepleierne i studien oppga at de hadde opplevd vold på jobben i løpet av det siste året. I studien ble det undersøkt om vold påvirket turnoverintensjon. Resultatet fra studien viste at turnoverintensjon var positivt korrelert med det å ha vært utsatt for vold på arbeidsplassen(Choi & Lee, 2017). I en tilsvarende studie fra Tyrkia, ble 299 helsearbeider spurt om vold og turnoverintensjon. I studien fant de også her en korrelasjon mellom opplevd vold på arbeidsplassen og turnoverintensjon. Studien fant også en moderat sammenheng mellom høyere turnoverintensjon og erfaringen med å se kollegaer bli utsatt for vold. Studien presiserte også at turnoverintensjon ble ytterligere forhøyet når variabelen «redsel for fremtidig vold på arbeidsplassen» ble introdusert, altså at opplevd vold eller observert vold på arbeidsplassen hadde en sterke påvirkning på turnoverintensjon gjennom mediatoren «redsel for fremtidig vold»(Akbolat, Sezer, Ünal, Amarat, & Durmuş, 2019).

2.2.3 Vold og Jobbtilfredshet

I samme rapporten fra Svalund (2009) oppga 18% av de som hadde vært utsatt for vold og trusler at de i stor grad mistriivdes i jobbsituasjonen. 11 prosent svarte også at de ønsket å slutte i jobben. Mer enn en av ti av medlemmene oppga at de fikk opplevde psykiske plager i etterkant som resultatet av potensielt traumatiske hendelser og psykologisk stress, herunder hendelser med vold og trusler. Videre oppga 7 prosent av de som hadde erfaring med vold og trusler på jobb at de kunne føle seg utrygg på fritiden. De så at det var en klart høyere andel av de som hadde opplevd hendelser med vold og/eller trusler som oppgav negative konsekvenser av dette, og rapportere høyere mistriivsel i jobben. I en kvantitativ studie fra 2018 med 720 respondenter av leger og sykepleiere ved kinesiske sykehus med fokus på forholdet mellom opplevd vold på arbeidsplassen og jobbtrivsel, fant man en signifikant positiv korrelasjon mellom jobbtrivsel og opplevd vold på jobb. Ansatte som oppga at de hadde opplevd vold på arbeidsplassen oppga lavere jobbtrivsel. Studien viste også at sykepleiere oppga en høyere mistriivsel på jobb jo mer de var utsatt for vold og/eller trusler på jobb og opplevelsen av høyt psykologisk stress(Cheung, Lee, & Yip, 2018).

2.2.4 Jobbtilfredshet og turnoverintensjon

Som nevnt under vold og jobbtrivsel gir tidligere forskning en indikasjon på at vold og trusler på arbeidsplassen har ulike negative konsekvenser. Svalund (2009) skriver at flere av de som opplevde mistriivsel i jobbsituasjonen ble som konsekvens av dette redde for å gå på jobben,

og flere av disse (11%) oppga at de ønsket å slutte i jobben. Forskning viser at mistriivsel i jobben og ønske om å slutte i jobben henger tett sammen. I rapporten fra FAFO så en også at flere menn enn kvinner oppga større mistriivsel i jobben som resultat av trusler om vold eller direkte vold. Sammenhengen mellom jobbtriivsel og turnoverintensjon er sett på i en kvantitativ studie fra Taiwan. I denne studien der 237 sykepleiere deltok fant forskerne en sammenheng der høy jobbtilfredshet resulterte i lav turnoverintensjon blant sykepleierne (Tsai & Wu, 2010).

2.2.5 Vold, jobbtilfredshet og turnoverintensjon

Studiene nevnt ovenfor viser at på tvers av de ulike studiene finnes en positiv korrelasjon mellom vold og turnoverintensjon, vold og jobbtilfredshet samt jobbtilfredshet og turnoverintensjon. En studie gjennomført i 2019 av 385 sykepleiere i kinesiske akuttmottak så på sammenhengen mellom disse begrepene. I studien fant forskerne at vold hadde en signifikant effekt på turnoverintensjon og en signifikant effekt på jobbtriivsel. Studiet viste at effekten mellom vold på arbeidsplassen og turnoverintensjon var mediert av jobbtriivsel (Li, Zhang, Xiao, Chen, & Lu, 2019). Studiene som her er nevnt har alle, foruten rapporten fra FAFO og den tyrkiske studien, fokusert på sykepleier på sykehus. I norsk sammenheng er det ikke gjennomført studier med samme fokus eller problemstilling, noe som leder til spørsmålet om vold, jobbtriivsel og turnoverintensjon har like sammenhenger i norske sykehus, herunder på psykiatriske barne- og ungdomsavdelinger som har en variert sammensetting av ansatte.

2.2.6 Debrifing

Som tidligere nevnt har debrifing vært et kriseverktøy som har blitt brukt i lengre tid. Siden 1983 har psykologisk debrifing vært brukt som en av de vanligste verktøyene i strukturert oppfølging etter potensielt traumatiske hendelser. Der tidligere forskning på debrifing, herunder Critical incident stress debrifing (CISD) har vært fremlagt som utelukkende positivt har nye forskning kommet med et annet bilde. Effekten av psykologisk debrifing etter traumatiske hendelser har i nyere tid blitt et kontroversielt tema (M. Deahl, 2000). Som nevnt er CISD argumentert for som effektivt for håndteringen av traumatisk stress og avvergingen av potensiell post traumatisk stresslidelse. Ny forskning argumenterer for at dette ikke stemmer. En Meta-analyse gjennomført i 2002 så på artikler som inkluderte studier på symptomer på post traumatisk stresslidelse (PTSD) etter gjennomført «tradisjonell» debrifing (CISD). Funnene i studien viste at debrifing ikke forbedret symptomer på PTSD (van

Emmerik, Kamphuis, Hulsbosch, & Emmelkamp, 2002). Samme funn ble gjort i en litteraturstudie i 2001, hvor deltakere som hadde gjennomgått en debrifing ikke hadde redusert mulighet for å utvikle PTSD eller oppleve redusert stress (Rose, Bisson, Churchill, & Wessely, 2001). En tredje litteraturstudie fra 2010 fant også at tradisjonell debrifing ikke var forebyggende for psykiatriske lidelser (angstlidelser, PTSD, depresjon med mer), men studien fant at deltagerende i de ulike studiene selv oppga at de opplevde at en gjennomført debrif gjorde det lettere for dem å håndtere prosessen med psykologisk stress etter en potensielt traumatisk hendelse (Arendt & Elklit, 2001).

I en studie fra Irland i 2013 (Healy & Tyrrell) ville forskerne prøve å identifisere helsepersonells erfaringer med debrifing i akuttmottak. I studien ble 150 sykepleiere og leger spurt om debrifing, traumatisk stress og hvordan dette ble håndtert. Av respondentene mente 94% at debrifing ga de ansatte psykologisk eller følelsesmessig støtte etter kritiske og potensielt traumatiske hendelser. 43% oppga også at debrifing bidro til å vurdere eller forbedre praksis etter kritiske hendelser, og 17% oppga at det bidro til å forsterke samhørighet og samarbeid i personalgruppen. 84% mente at debrifing etter stressende hendelser var viktig eller veldig viktig.

En kvalitativ studie av Irving og Long (2001) fant at kvinnelige sykepleiere oppga at debrifing etter traumatiske hendelser på arbeidsplassen ga dem et trygt forum for dem til å utforske hendelsen, egne behov og evnen til å kunne håndtere hendelsen.

Healy og Tyrrell (2013) kommenterer også at der debrifing blir benyttet en sjelden gang, er det ofte gjennomført lite ledelse, tidsknapphet og ustrukturert. I undersøkelsene til denne studien ble det undersøkt hvilke og om sykehusene som deltok hadde retningslinjer knyttet til debrifing og defusing, noe som viste seg å være mangelfullt eller ikke tilgjengelig.

2.2.7 Defusing

I motsetning til debrifing er defusing et begrep som er relativt nytt, noe som også vises i forskningslitteraturen. En studie fra 2006 studerte effekter av defusing. De benyttet en såkalt «Multiple affect adjective check list» (MAACL-R) -skala, en skala som måler uttrykk for angst, depresjon og aggressivitet og behovet for å søke ytterligere psykologisk helsehjelp etter en traumatisk hendelse. Studien ble gjennomført på britiske brannmenn som hadde defusing implementert etter traumatiske hendelser. Studien fant at defusing gjennomført samme dagen

som den traumatiske hendelsen bidro til å redusere uttrykk for angst, depresjon og aggressivitet hos respondentene. Studien fant også at defusing bidro til at aktuelle personer som deltok i etterkant opplevde det som lettere å kunne søke ytterligere hjelp i etterkant av traumatiske hendelser i helsesystemet (De Gaglia, 2006).

En studie fra 2015 ville undersøke effekten av defusing i militær sammenheng. Her ble effekten på defusing undersøkt på mannlige soldater som hadde erfart en traumatisk hendelse, og like i etterkant av hendelen fått gjennomført en defusing sammen med en psykolog. Alle deltakerne fylte kriteriene for akutt stresslidelse samme dagen som defusingen ble foretatt. Studien fant her at alle deltakerne en måned etter defusing i større grad enn kontrollgruppen hadde reduserte symptomer (Abdelghaffar et al., 2015). Ytterligere en studie i militær sammenheng, viste at soldater som hadde rutiner for kollegastøtte og defusing som ble gjennomført etter traumatiske hendelser, da gjerne av nærmeste overordnede, hadde en signifikant positiv effekt på mental helse i etterkant av tjenestegjøring. Studien fant også at de ikke videre hadde noen mer positiv effekt av å i tillegg gjennomføre en debrifing noen dager etter en defusing (Larsson, Michel, & Lundin, 2000).

2.2.8 Debrifingsteknikker på turnoverintensjon

Som nevnt har spesielt tradisjonell debrifing i nyere forskning blitt ansett som lite effektivt. I nesten samtlige av studiene som er utført, har fokuset i effekten av debrifing vært på evnen til å begrense post traumatisk stress lidelse. I en artikkel fra 2001 stilles spørsmålet om en disse studiene måler riktig utfall (M. P. Deahl, Srinivasan, Jones, Neblett, & Jolly, 2001). I artikkelen presiserer de at studiene gjort på debrifing utelukkende har hatt et fokus på PTSD. Artikkelen nevner her at det blant annet er gjort forskning på britiske soldater fra utlandsopphold som systematisk hadde gjennomført debrifing. Funn fra disse studiene fant blant annet redusert alkoholforbruk og økt trivsel. Artikkelen presiserer at fremtidige studier burde se på andre utfall enn PTSD ved bruk av debrifing. Defusing som ved debrifing har også i flere studier blitt implementert med fokuset på PTSD, uten at det her også er gjort funn som viser effekt. Dog som nevnt er det gjort flere studier tyder på andre positive fordeler med defusing som nevnt i avsnittet over.

Som nevnt innledningsvis finnes det ingen studier gjennomført med fokus på de effektene debrifingsteknikker, herunder tradisjonell debrifing og defusing, har på turnover og

turnoverintensjon. Studiene gjennomført har fokusert på de psykologiske mekanismene og skadepotensialet som traumatisk stress og potensielt traumatiske hendelser medfører. Vold på arbeidsplassen kan potensielt være en traumatisk hendelse, og medføre traumatisk stress. Ettersom det finnes teoretisk grunnlag for å si at vold påvirker turnoverintensjon negativt, kan det da være naturlig å spørre seg om det finnes en sammenheng mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon.

2.2.9 Debrifingsteknikker, jobbtrivsel og turnoverintensjon

Vi ser at studier på debrifing og defusing viser at respondentene selv oppgir at de opplever psykologisk støtte, forbedret praksis, forenkling i å håndtere psykologisk stress, forsterket samhørighet og en positiv effekt på mental helse. Områder som det er naturlig å tenke at er sentral for en generell jobbtrivsel. Sammenhengen mellom debrifingsteknikker jobbtrivsel og turnoverintensjon blir da også naturlig å se på, eller om debrifing på arbeidsplasser med utfordrende arbeidsmiljø med mye vold har potensiale til å redusere turnoverintensjon.

2.3 Konseptuell modell

I denne delen vil jeg presentere prosjektets konseptuelle modell og avgrensning. Dette for å vise sammenhengen mellom problemstillingen min, den teoretiske bakgrunnen, de etablerte hypotesene og retningen for prosjektets forskningsmetode.

I figur 2 presenteres prosjektets konseptuelle modell. Denne modellen er lik modellen som ble vist innledningsvis som forskningsmodell i kapittel 1 (figur 1), men har her inkludert kontrollvariablene i modellen. Som resultat av teorien og den tidligere forskningen som er presentert vil studien gå videre å teste de tre hypotesene:

1. Ettersom denne oppgaven ønsket å undersøke den direkte sammenhengen mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon var det naturlig å danne en hypotese direkte knyttet til dette. Som resultat at tidligere studier ser en også at spørsmål knyttet til om effekten av debrifing er «målt feil» er løftet frem med tanke på utfall. Med dette som grunnlag og studiens teoretiske grunnlag var ble følgende hypotese da valgt:

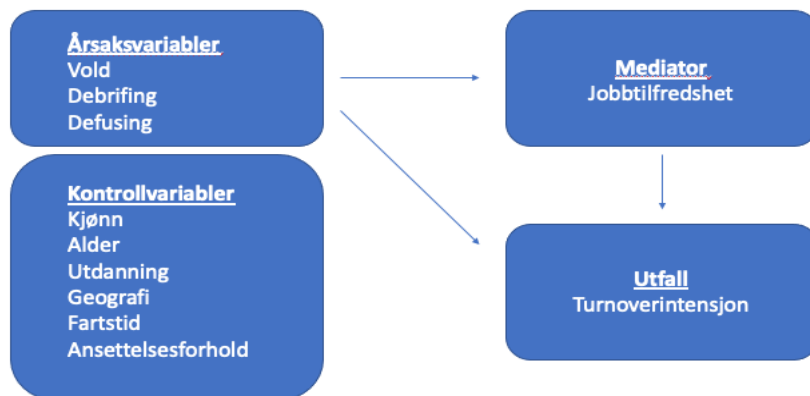
H1: Økt bruk av debrifingsteknikker medfører lavere turnoverintensjon.

2. Med utgangspunkt i at helsepersonell, og da spesielt helsepersonell innen psykiatrisk sektor erfarer vold på arbeidsplassen, og studiens teoretiske grunnlag om psykologisk stress og potensielt traumatiske hendelser, var det ønskelig med en hypotese om forholdet mellom vold og turnoverintensjon. Ettersom det i andre studier var funnet sammenheng mellom vold og turnoverintensjon ble følgende hypotese valgt:

H2: Økt grad av erfart vold medfører høyere turnoverintensjon.

3. Tidligere studier viser oss at det er en sammenheng mellom jobbtfredshet og turnoverintensjon. Samtidig har undersøkelsen til Li et al. (2019) vist at jobbtfredshet har fungert som en mediator mellom vold og turnoverintensjon. Jeg har derfor valgt å lage en hypotese om jobbtfredshet som en potensiell mediator for studiens problemstilling:

H3 - Jobbtfredshet medierer sammenhengen mellom vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon



Figur 2: Konseptuell modell av forholdet mellom årsaksvariabler, mediator og utfall.

Den konseptuelle modellen består av tre årsakvariabler, vold, debrifing og defusing. Modellen vises her som hypotese H1, presiserer den direkte sammenhengen mellom vold og utfallsvariabelen, turnoverintensjon. Videre viser modellen den direkte sammenhengen mellom debrifing og defusing på turnoverintensjon. I hypotese H2 er dette definert som debrifingsteknikker. I tillegg har modellen en medierende variabel, jobbtfredshet. Her viser

modellen sammenhengen mellom årsakvariablene gjennom mediatoren på utfallet, som presisert i H3. I tillegg er de ulike kontrollvariablene tatt med i modellen.

3.0 Metode

I dette kapitlet vil det gjøres rede for metodisk tilnærming som er valgt for å besvare problemstillingen og teste hypotesene. Prosessen, valgene og vurderingen gjort i forbindelse med oppgaven og datainnsamling vil her begrunnes og beskrives. Etske betraktninger til oppgaven vil presenteres og det vil bli gjort en metoderefleksjon der svakhetene og styrkene ved metodevalget trekkes frem.

3.1 Metodeførståelse

Metode handler om å kunne tilegne seg kunnskap på en strukturert måte som kan gi oss en større eller bedre forståelse av et gitt fenomen. For å tilegne seg kunnskapen må en kunne gå en bestemt vei mot dette målet, ved bruken av en metode. Samfunnsvitenskapelig metode handler om hvordan en skal velge riktig vei for å få informasjon om den sosiale virkeligheten. Videre kreves det en struktur for hvordan en skal kunne samle inn den aktuelle kunnskapen, analysere den og tolke den (Johannessen, 2016).

Med base i hermeneutisk tolking og fenomenologi er kvalitativ forskning fremtredende. Denne metoden baserer seg på menneskelig erfaring og fortolkning. Systematisk innsamling, analyse og bearbeiding av data fra tekst, observasjon eller dialog der hensikten er å finne ut av meningsinnholdet i sosiale fenomen, er kvalitativ metode. Om hensikten og målet er å gi innsikt i menneskelige ytring eller handlinger er det hensiktsmessig å benytte seg av en kvalitativ metode. Kvantitativ metode bør brukes når en har bred eller god kunnskap om fenomenet fra før, og man ønsker å prøve ut hypoteser og teorier. Kvantitativ metode benyttes også om en ønsker å finne ut hvor ofte et gitt fenomen forekommer, eller om en har et behov for å kunne generalisere. Kvantitative forskningsmetoder forholder seg til størrelser som er kvantifiserbare, som igjen kan systematiseres ved hjelp av statistiske metode. Men også i kvantitativ metode er fortolkning et sentralt element i forståelsen av de ulike statistiske resultatene som fremkommer (Jacobsen, 2015).

3.2 Valg av metode

Ved valg av metode må en avklare det som en faktisk vil undersøke og så hvilken metode som er mest hensiktsmessig for å få frem denne kunnskapen. I første omgang må en avgjøre

om en skal gjennomføre et ekstensivt eller intensivt design. Et ekstensivt design undersøker mange enheter men med få variabler i motsetning til et intensivt design som har mange variabler men få enheter (Jacobsen, 2015). Ved et ekstensivt opplegg er det lettere å trekke sammenhenger og muliggjør det å trekke generaliseringer.

Jeg vil i denne masteroppgaven se nærmere på i hvilken grad debrifingsteknikker har en sammenheng med turnoverintensjon i barne- og ungdomspsykiatrien. Formålet med oppgaven er derfor å finne ut om anerkjente og brukte debrifing og defusings teknikker har en sammenheng med fenomenet turnoverintensjon. Samtidig vil jeg også undersøke om opplevd vold og aggresjon på arbeidsplassen kan være en årsaksforklaring til forhøyet turnoverintensjon. Med bakgrunn i at jeg har et ønske om å generalisere funnene fra undersøkelsen min til populasjonsnivå, samt se etter mulige sammenhenger er det derfor naturlig å hente inn data fra et relativt stort utvalg. Noe som også muliggjør bruken av statistiske analyser (Jacobsen, 2015). Kvantitativ metode er derfor valgt i denne studien.

3.3 Spørreskjema

I lys av den valgte metoden ble innsamling av data gjennom spørreskjema valgt.

Johannessen (2016) beskriver fire grunner for å benytte seg av spørreskjema som også sammenfaller med denne oppgavens formål:

1. Faste spørsmål og svaralternativer gir et større grunnlag for standardisering. Standardiserte spørsmål i samme rekkefølge til alle respondentene vil bidra til at respondentene skal tolke spørsmålene likt og svare ut fra samme referanseområde. Dette er relevant for min oppgave da jeg kan se på likheter og ulikheter i hva respondentene svarer.
2. Standardiseringen gir rom for å kunne generalisere resultater. Jeg ønsker som nevnt å kunne generalisere resultatene fra undersøkelsen fra mitt utvalg, til populasjonen som her gjelder barne- og ungdomspsykiatrisk sektor i Norge.
3. Mye data på kort tid fra mange respondenter. Jeg ønsker å se nærmere på sengepostene til barne- og ungdomspsykiatrien i Norge. Dette er en sammensatt gruppe med mange ansatte, ulike yrkesgrupper og ulik bakgrunn. De jobber over hele Norge og har travle arbeidshverdager. Jeg har begrenset med tid og med et spørreskjema vil jeg rekke over mange.

4. Ved statistiske analyser kan en undersøke sammenhenger mellom fenomener. Hvilket jeg har bruk for når jeg skal undersøke om det er sammenheng mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon i denne sektoren.

Anskaffelse av datamateriale ved hjelp av spørreskjema kan gjøres gjennom ulike type kanaler. I dette studiet ble det metodiske valget innsamlingen av datamaterialet elektronisk via internett. Hensikten og grunnlaget for det metodiske valget av elektronisk spørreskjema er todelt. I lys av tidsbegrensningene og begrensede ressurser var elektronisk innhenting av data en effektiv metode. Etersom dataene skulle analyseres i etterkant av undersøkelsen var det fordelaktig å benytte seg av elektronisk datainnhenting da en har mulighet til å prekode svaralternativene (Jacobsen, 2015). Spørreskjemaet ble distribuert elektronisk ved hjelp av dataprogrammet Nettskjema og bestod av totalt 36 spørsmål (se vedlegg 1-spørreskjema).

Utover spørsmålene som er direkte knyttet til problemstillingen er det inkludert noen spørsmål som kan bidra til å skape et bredere bilde av respondentens bakgrunnsdata. I denne undersøkelsen er dette spørsmål knyttet til respondentens alder, kjønn, utdanningsnivå, yrkesbakgrunn, forholdsstatus, driftstid i jobben og ansettelsesforhold. Disse vil også undersøkes nærmere i analysen

Før spørreundersøkelsen ble distribuert ble det gjennomført en prestudie der tre uavhengige personer fikk pilotskjema, der de gjennomgikk undersøkelsen. De tre individene skulle vurdere og komme med tilbakemelding på oppsett og innhold. Organisasjonene som deltok i undersøkelsen fikk også muligheten til å komme med innspill om de ønsket endringer. Undersøkelsen tok mellom 5-9 minutter å gjennomføre gitt tilbakemeldingene fra pilotstudien.

3.4 Metoderefleksjon

Til tross for at kvantitativ metode i denne masteroppgaven er blitt valgt som mest hensiktsmessig har metoden sine begrensinger. En av svakhetene som fremkom tidlig i prosessen er svarprosenten. Som ansvarlig forsker har man en begrenset mulighet til å kunne påvirke og øke denne utover å sikre forankringen av studien i organisasjonene, samt å sende ut påminnelser. Bakgrunn for dette er avstanden som er mellom forsker og respondentene. En bortfallsanalyse vil bli presentert i starten av kapittel 4.

Videre begrensning ligger at i en kvantitativ metode vil det ikke være mulig å gjennomføre endringer og justeringer av studien etter den er publisert. Der forskeren i en kvalitativ metodisk tilnærming kan gjøre endringer og justeringer i spørsmålene som stilles under et intervju, om erfaringene tilsier at de ikke er hensiktsmessig eller treffende, vil ikke forskeren i en kvalitativ studie ville ha samme påvirkningsmulighet.

Det bør også påpekes at i sin natur kan spørreskjema undergrave påliteligheten i svarene som fremkommer. I et spørreskjema kan et svar påvirke hvordan svaret i neste spørsmål blir, noe som forskeren har liten til ingen mulighet til å kunne etterprøve. Det foreligger en viss mulighet for å kunne påvirke at dette ikke skjer i forkant, eksempelvis ved å belyse fenomenet gjennom ulike spørsmål og formuleringer, og gjennom pilotstudien. I analysen er dette tatt høyde ved delen om debrifing og defusing hvor respondentene får 7 ulike påstander om samme fenomen. Dette vil utdypes nærmere under punkt 3.6.4. I etterkant av dette kan responsenes konsistens testes (Jacobsen, 2015).

Videre kan en i en elektronisk spørreundersøkelse som dette også hindre at respondenten går tilbake til tidligere sider og spørsmål for å korrigere egne svar etter hvert som de går frem i undersøkelsen. Dette kan også være med på å hindre å undergrave påliteligheten i svarene. Denne muligheten gjelder kun for elektroniske spørreskjema da det vil være umulig å gjennomføre på undersøkelser gjort på papir. I denne undersøkelsen er det løst ved å fjerne tilgangen å endre svar. Det må også sies at ulempen med å benytte et slikt tiltak er naturligvis at respondenten da heller ikke vil få muligheten til å kunne korrigere egne svar på tidligere spørsmål om de underveis oppdager at de har svart feil eller misforstått.

Metoden vil også ha en begrensning i muligheten til å få frem nyansene i svarene som respondenten gir, herunder inkludert forskerens mulighet til å spørre og avklare med respondenten om noe er uklart. I en spørreundersøkelse vil en ikke kunne sikre at respondentene tolker spørsmålene likt eller kommer med likt referanseramme. Hvert individ som deltar på undersøkelsen må en anta har sin egen virkelighetsoppfattelse, terminologi og forståelsesramme. I denne undersøkelse ble kort begrepsavklaring skrevet direkte inn i spørreskjema hva gjaldt begrepene debrifing og defusing. Terminologien brukt i oppgaven baserer seg på teoretisk forankring og kan derfor forklares. Respondentenes forståelse for terminologien og bruken av begrepene kan ha vært mangelfull til tross for avklaring i

skjemaet, noe som kan påvirke hvordan respondentene svarer. Begrepene defusing og debrifing beskrives typisk med annen terminologi som «*støttesamtale, ettersamtale, avlastningssamtale, forbedringssamtale, krisesamtale med mer*». Det ble tatt høyde for dette ved å samtidig gi en kort forklaring i spørreskjemaet på innholdet i begrepet. Dette vil bli diskutert mer inngående i diskusjonskapitlet. Det kan også påpekes at forskerens kontaktinformasjon ble oppgitt i skrivet som fulgte distribueringen av spørreundersøkelsen. På denne måten hadde respondentene mulighet til å ta direkte kontakt med undertegnede dersom de hadde kommentarer eller spørsmål tilknyttet studien. (se vedlegg 2 – informasjonsskriv).

I oppsettet av spørreskjemaet ble det gjort flere vurderinger. Spørsmål knyttet til alder, forholds status, utdanningsnivå og kjønn ble plassert først. Fordelen med dette var at respondentene kom raskt i gang med undersøkelsen ved hjelp av mindre vanskelige spørsmål. Dette kunne forhåpentligvis bidra til en aktiv og positiv innstilling til gjennomføringen av besvarelsen. Videre ble de mer tungtveiende spørsmålene tidlig for å sikre at svarene gitt på disse ble gjort mens respondentene fortsatt var aktiv og opplagt. Dette selv om spørreskjemaet totalt sett var forholdsvis kort og lite tidkrevende å svare på (i snitt 9 minutter). Spørsmålet om demografisk tilhørighet, her i form av tilhørighet til helseseksjon ble plassert til slutt. Selv om både spørreskjema og E-post invitasjon, presiserer anonymitetshensyn vil markeringen av demografisk tilhørighet kunne medføre en form for frykt eller skepsis for respondenten for å kunne bli identifisert. En slik opplevelse ville potensielt kunne påvirket undersøkelsens videre forløp og svar.

I spørreskjemaet ble det benyttet en 6-punkt Likert-skala. I utvelgelsen av denne ble svaralternativene «vil ikke svare» og/eller «vet ikke» vurdert benyttet. Bakgrunnen for dette er at fenomenene i spørreskjemaet kan være noe utfordrende å forholde seg til helt eksakt. Samtidig med at det er noe utfordrende finnes det også en fare for at noen av respondentene plasserer seg på disse alternativene for enkelhetens skyld, kalt «floaters» (Mordal, 1989). Respondentene som her refereres til som «floaters» kan plassere seg på disse svaralternativene fordi det kan oppleves som mer utfordrende å definere svar enn eksempelvis kjønn og alder, altså ikke fordi de ikke har noen mening om påstandene/spørsmålet men fordi det oppleves som enklere. Ulempen med å bruke en slik partalls 6-punkt Likert-Skala blir derfor at respondentene som faktisk ikke har en mening mot eller for påstanden, tvinges til å

avgi et svar. Dette er noen som er viktig å være klar over, men vil ikke bli diskutert videre i oppgaven.

Det bør også bemerkes at i en tverrsnittundersøkelse kan en ikke undersøke retningen på sammenhenger – eller mer presist: Kausalitet. Dette innebærer altså at datamaterialet fra studien ikke kan gi noen indikasjon på om debrifingsteknikker er årsak til turnoverintensjon, eller om denne sammenhengen er motsatt. Men det kan likevel tenkes naturlig at en ansatt sin turnoverintensjon kan påvirkes og være en konsekvens av høye forekomster av vold der debrifingsteknikker ikke er blitt benyttet, noe som vil bli diskutert og vurdert i diskusjonskapittelet.

Det er først longitudinelle studier som faktisk kan si noe om retningen på sammenhenger (Johannessen, 2016). Av hensyn til rammene og tiden for denne masteroppgaven vil ikke en longitudinell studie være gjennomførbar. Videre vil heller ikke denne studien kunne si noe om hvorvidt studiens målte turnoverintensjon faktisk resulterer i en reell turnover blant de ulike respondentene, og deres tilhørende arbeidssteder.

Med de begrensingene som er presentert her knyttet til oppgavens valgte metode vil det likevel være mulig å gi en presentasjon av de sentrale resultatene og dataene fra denne undersøkelsen. Det vil også være mulig å kunne diskutere disse funnene i lys av tidligere forskning og teoretisk rammeverk. Konklusjoner og tolkninger vil bli moderert forløpende i oppgaven.

3.5 Utvalg

Innledningsvis i dette prosjektet startet jeg med å avklare hva jeg ønsket å finne ut, jeg utformet deretter en problemstilling og hypoteser tilknyttet denne. Selve bakgrunnen for prosjektet var ønsket om å se på hverdagen til ansatte i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor, og på hvilken måte vold og debrifingsteknikker påvirker de ansatte og ønsket om å slutte i jobben. I en studie med en kvantitativ design blir de som undersøkes kalt enheter, og herunder respondenter for de som skal svare på spørreundersøkelsen min. Respondentene er de som har eierforhold til fenomenene turnoverintensjon, jobbtilfredshet og erfaringer fra debrifingsteknikker. Det er derfor jeg har valgt å henvende meg til disse. Respondentene i forskningsprosjektet rettet seg da mot ansatte i sengeposter innen barne- og ungdomspsykiatrisk sektor i Norge. Denne sektoren er stor og ved å bruke en kvantitativ

metode var det enkelt å distribuere spørreskjema. De ansatte i offentlige sykehus på barne- og ungdomspsykiatriske sengeposter er en avgrenset gruppering i Norge, og derfor definert som en populasjon (Johannessen, 2016).

Ettersom det er ulike størrelser på sengepostene i Norge på de ulike sykehusene vil det være noen variasjoner på de ansattes arbeidsoppgaver og omfang, men felles for alle avdelingene er at de jobber med samme pasientgruppe, utfordringer og innfor de samme rammene. Det finnes ikke et spesifikt antall respondenter som er utslagsgivende for et godt resultat, men det skal likevel være en fordeling og minimumsstørrelse for som muliggjør grunnlag for en generalisering (Everett, 2012). For å få et så stort utvalg som mulig, undersøkte jeg først hvor mange av de offentlige sykehusene i Norge som hadde døgnposter/sengeposter innen barne- og ungdomspsykiatrisk sektor. Dette viste seg å være 17 offentlige sykehus, private aktører ble ikke inkludert. Det ble sendt en henvendelse til samtlige av de 17 sykehusene, av disse valgte 8 sykehus å delta med deres underliggende avdelinger. Inklusjonskriteriene for respondentene var at en jobbet enten heltid eller deltid på en barne- og ungdomspsykiatrisk sengepost med døgnbehandling og hadde daglig pasientkontakt. Sykehussektoren i Norge er fordelt på fire sektorer (Helse Vest, Helse Øst, Helse Midt-Norge og Helse Nord), jeg har respondenter fra alle fire sektorene. Til sammen fikk 342 respondenter tilsendt spørreskjemaet, og av disse svarte 111. Utvalgets representativitet med hensyn til kjønn, alder osv. diskuteres under.

Gjennomføringen av undersøkelsen ble avklart med seksjonsledelsen på de aktuelle sykehusene. Deretter fikk avdelingslederne for de aktuelle avdelingene tilsendt spørreskjemaet, og disse ble distribuert av lederne til de aktuelle ansatte i henhold til inklusjonskriteriene i studien. Studien oppnådde en svarprosent på 32,46%.

3.6 Variabler

Jeg vil her kort presentere de ulike variablene, de ulike måleinstrumentene som ble brukt og Cronbachs Alfa. Eventuelle endringer vil også bli presentert her. Variablene er her presentert under vold, turnoverintensjon, jobbtilfredshet, debriefingsteknikker og øvre kontrollvariabler.

I denne studien har det blitt gjennomført en analyse der Cronbach Alpha har blitt brukt for å vurdere hvorvidt måleinstrumentene for de ulike variablene målte det samme fenomenet,

herunder den indre reliabiliteten til måleskalaene. Det er i størst mulig grad blitt brukt anerkjente måleinstrumenter som er med på å sikre nettopp dette. Det ble allikevel gjennomført en Cronbach Alpha analyse som følge av endringene jeg har gjort fra de originale måleinstrumenter. Verdien til Cronbach Alpha vil være en verdi mellom 0 til 1. Hva en god Cronbach Alpha bør være diskuteres i litteraturen, men som Taber (2017) sier viser litteraturen til at Cronbach Alpha målinger over 0,7 anses som «gode». De enkelte verdiene fra Cronbach Alpha analysen er presentert under variablene.

3.6.1 Vold

Måleinstrumentet for vold og trusler er hentet fra Svalunds studie (2009) som undersøkte blant annet utbredelsen av vold og trusler i offentlig sektor. I studien blir respondentene spurt om å forholde seg til to begrep, fysisk vold og trusler. I denne studien har jeg valgt å legge til begrepet *annen psykisk vold* i spørsmålgivingen da behovet for en bredere definisjon trengtes i denne undersøkelsen i henhold til oppgavens teoretiske grunnlag. Respondentene fikk en kort definisjon av begrepene, *fysisk vold*, *trusler om fysisk vold* og *annen psykisk vold* i forkant av spørsmålene.

Respondentene ble her stilt to spørsmål til hvert av begrepene:

1. Har du blitt utsatt for fysisk vold på din nåværende arbeidsplass?
2. Hvor ofte har du blitt utsatt for fysisk vold i arbeidstiden de siste 12 månedene?

Ved spørsmål 1 ble det gitt et bekræftende/avkreftende svar alternativ (ja/nei) med spørsmål 2 benyttet en 6-punkts likert-skala i henhold til originalkilden. Spørsmålene, definisjonene og hjelpeteksten er å finne i vedlegg 1- spørreskjema.

3.6.2 Turnoverintensjon

Måleinstrumentet for turnoverintensjon er i denne studien blitt hentet fra Jelstads (2007)studie som er et sammendrag av arbeidet og påstandene utarbeidet og benyttet av Kuvaas (2006).

Respondenten blir her bedt om å ta stilling til følgende fem påstander:

- Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb
- Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb neste året

- Jeg vil trolig lete aktivt etter en ny jobb i løpet av de neste tre årene
- Jeg oppfatter mine fremtidsutsikter i denne organisasjonen som dårlige
- Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året

På samtlige av påstanden ble det benyttet en 6-punkts likert-skala i henhold til originalkilden. Her var Cronbach's Alpha på 0,88.

3.6.3 Jobbtilfredshet

Måleinstrumentet for jobbtilfredshet er i sin opprinnelse hentet fra Warr, Cook & Wall (1979) som utviklet en skala på 10 spørsmål for å måle jobbtilfredshet. Denne skalaen har i senere tid blitt evaluert, validert og endret til et ettspørsmålsskala for jobbtilfredshet (Dolbier, Webster, McCalister, Mallon, & A, 2005). Måleinstrumentet i denne oppgavens spørreskjema er hentet med utgangspunkt fra ettspørsmålsskalaen som i senere tid har blitt oversatt fra engelsk til norsk (Halvorsrud, Kuburović, & Andenæs, 2017); «*Alt tatt i betraktning hva synes du om jobben din?*»

Spørsmålet er besvart ved hjelp av en 7-punkts Likert-skala i henhold til originalkilden:

- Svært misfornøyd
- Misfornøyd
- Litt misfornøyd
- Verken misfornøyd eller fornøyd
- Litt fornøyd
- Fornøyd
- Svært fornøyd

3.6.4 Debrifingsteknikker

Måleinstrumentet for debrifingsteknikker er ikke validert, siden det ikke forelå tidligere kvantitative studier som har undersøkt omfanget av bruken av debrifingsteknikker. Selv om utgangspunktet ut fra det teoretiske perspektivet antyder at bruken av debrifingsteknikker er vanlig praksis ved flere arbeidsplasser, var det nødvendig å presisere begrepene. Spesielt begrepet defusing kan fremstå som «ukjent», slik at respondentene derfor ble presentert for en

kort definisjon av de to ulike begrepene. Defusing ble også nevnt som «avlastningssamtale» i definisjonen for å sikre forståelse. Ut ifra det teoretiske grunnlaget presentert i kapittel 2 om debrifing og defusing ble begrepene operasjonalisert ved hjelp av 7 påstander om hvert begrep. Respondenten fikk her svare ved hjelp av en 6-punkts likert-skala. De 14 påstandene er presentert i Vedlegg 1- Spørreskjema. Ved både debrifing og defusing fikk også respondenten spørsmål om følgende: «Vet du om din arbeidsplass har rutiner for debrifing?», samme spørsmålet ble oppgitt ved defusing. På disse to spørsmål det ble det gitt et bekreftende/avkreftende svar alternativ (ja/nei) og «vet ikke». Her var Cronbach's Alpha på 0,91 ved debrifing og 0,95 på defusing. Disse scorene vil bli diskutert nærmere i analyse- og diskusjonskapittelet.

3.7 Spørreskjemaets skala

På spørsmålene i denne undersøkelsen ble en 6-punkts Likert-skala benyttet (Mordal, 1989). Bakgrunnen for å ikke gi respondentene et ferdig ja/nei formulert svaralternativ er å gi respondentene mulighet til å ta stilling til påstanden på en skala. Dette gjøres for å finne summen av scoreverdiene. Videre er tilsvarende Likert-skalaer benyttet i flere tidligere undersøkelser som denne undersøkelsen kan sammenlikne resultatene med. Bakgrunnen for å benytte seg av en partallsskala og ikke en oddetallsskala begrunnes i ønske om at flest mulige respondenter tar stilling til påstandene som blir spurt om, og her heller plasserer seg på en skala en midt på og på denne måten bidrar til å skape en risiko for at svarene blir utydeliggjort (Mordal, 1989). Formuleringene på skalaen er her hentet fra Jelstad (2007), her bruker forskeren en 7-punkt oddetallsskala, men i henhold til argumentasjonen over har jeg benyttet meg av en 6-punkt skala for utenom skalaen tilknyttet jobbtilfredshet.

6-punkts skala:

1. Svært uenig
2. Stor sett uenig
3. Litt uenig
4. Litt enig
5. Stort sett enig
6. Svært enig

Det bemerkes at andre ulike studier benytter seg av Likert-skalaer fra 3- til 7-punkt. En direkte sammenlikning på tvers av studieresultatene vil av den grunn ikke være gjennomførbar. Ordlyd i skalaen, formuleringene på spørsmålene og størrelsen kan påvirke utfallet til hvor respondentene plasseres seg.

3.8 Analyse

Forutsetningene for valget av statistisk analysemetode for å besvare problemstillingen i denne masteroppgaven er todelt. For det første måtte det brukes en analysemetode som kan bistå i å forklare sammenhenger. For det andre var forutsetningen for metoden at den kan inkludere flere variabler i analysen. Med dette som bakgrunn ble multippel regresjonsanalyse valgt som analysemetode for dette studiet. På bakgrunn av studiens problemstilling, hypoteser og teori ble mediasjonsanalyse valgt, som er en kategori under multippel regresjonsanalyse (Baron & Kenny, 1986). Innholdet i mediasjonsanalyse vil gås gjennom i neste delkapittel.

Der en enkelt regresjonsanalyse kun kan analysere en enkelt variabel vil en multippel regresjonsanalyse kunne inkludere flere uavhengige variabler. Ved bruk av denne metoden kan en derfor legge til rette for et mer helhetlig bilde av hvordan ulike uavhengige variabler kan forklare variasjonen i den avhengige variabelen (Jacobsen, 2015). I dette tilfelle turnoverintensjon.

Analyseverktøyet forutsetter at den avhengige variabelen er på et kontinuerlig intervallnivå, mens de uavhengige variablene enten må være kategorisk målnivå eller intervallnivå.

Bakgrunnen er at en ser på hvordan gjennomsnittsverdien på en avhengig variabel endres med flere ulike uavhengige variabler. I studiet jeg presenterer er dette oppfylt ved at jeg forutsatte at en 6-punkts Likerts skala anses i henhold til litteraturen å være på kontinuerlig intervallnivå.

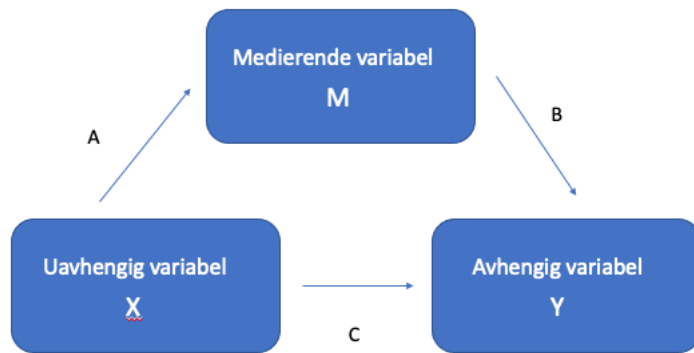
Multippel regresjonsanalyse forutsetter fravær av målefeil. Et potensielt resultat av målefeil i studien kan medføre høyere sannsynlighet for misvisende hypotesetester og estimater (Johannessen, 2016). Det er derfor viktig at studiets design legger til rette for fravær av målefeil i de uavhengige variablene. I delkapittelet om reliabilitet vil målefeil i denne undersøkelsen bli diskutert.

En annen utfordring i regresjonsmodeller er multikollinearitet. Dette innebærer at høyresidevariabler er sterkt korrelert, og man får store standardfeil selv om de har forklaringskraft i modellen. Typisk får man også høy forklaringskraft målt med R^2 . Hvis to slike variabler er korrelert med 0.8 eller mer kan dette lett oppstå. En mulig måte å teste om slike multikollinære variabler skal være med i den statistiske modellen, er å teste for felles signifikans av disse, eksempelvis med en F-test. Ved multikollinearitet er selve parameterestimatene korrekte, og hvis de også er signifikante ved en slik samlet F-test, er det vanlig å tolke effektene fra dem selv om de individuelt har for høye standardfeil til å være signifikante. I denne studien ble det funnet multikollinearitet mellom variablene debrifing og defusing, noe som vil bli forklart nærmere i resultats- og diskusjonskapittelet (Thrane, 2018).

Analysen i denne studien ble gjennomført i statistikkprogrammet SPSS, sammen med utvidelsen process macro i henhold til mediasjonsanalysen. Dataen ble direkte lagt inn via nettskjema.

3.8.1 Mediasjonsanalyse

Valg av multipel regresjonsanalyse ble mediasjonsanalyse grunnet hypotese H3. Denne formen for analyse brukes for å undersøke forholdet mellom uavhengig variabel (i denne undersøkelsen, debrifingsteknikker og vold) og en avhengig variabel (i denne undersøkelsen, turnoverintensjon) skyldes en tredje variabel, en mediatorvariabel (i denne undersøkelsen, jobbtilfredshet). Mediasjonsanalysen blir utført av Process Macro (Hayes, 2021). Dette er et analyseprogram som legges til programmet for SPSS som benyttes for å teste forskjellige konseptuelle modeller. For å teste en slik modell har Hayes laget noen statiske modeller som sammenfatter bruken av mediasjon og moderasjon i samme modell. Den jeg bruker i denne oppgaven er en mediasjonsmodell med kun en medierende variabel.



Figur 3: *Teoretisk mediasjonsmodell*

Det foreligger noen premisser for mediasjonsanalyse. Det skal være en tilstedeværelse av en direkte effekt mellom uavhengig variabel(x) og avhengig variabel(y), c-stien (i figur 3). Det skal være en sammenheng mellom uavhengig variabel(x) og mediator(m), a-stien (i figur 3) og en sammenheng mellom mediator(M) og avhengig variabel(y), b-stien (i figur 3) (Baron & Kenny, 1986). En fullstendig mediasjon er oppnådd dersom den direkte effekten i c-stien markant reduseres eller forsvinner helt(signifikansen) ved implementering av mediatoren i steg to i regresjonsanalysen. Om det viser seg at den direkte effekten i c-stien reduseres, men fortsatt defineres som signifikant tilsier dette at en har en partielle eller delvis mediasjon (Baron & Kenny, 1986).

I senere tid er det også fremkommet at selv om en ikke finner en signifikant sammenheng mellom den uavhengige variabelen(x) og den uavhengige variabelen(y), c-stien, kan en likevel gå videre til neste steg i mediasjonsanalysen forutsett at en har en god teoretisk begrunnelse for at det finnes en slik indirekte sammenheng (Shrout & Bolger, 2002).

For å kalkulere standardfeil for indirekte effekter uavhengig av total effekt ble Bootstrapping metoden benyttet. Det eksisterer ulike fremgangsmåter for å teste dette, Sobels test og Bootstrapping er de mest brukte (Hayes, 2009). I motsetning til Sobel testen, er bootstrapping en ikke-parametrisk metode som ikke forutsetter normalfordeling. Metoden ser på datasettet som en populasjon og bruker denne for å trekke tilfeldige utvalg fra denne populasjonen og regne indirekte effekt av hvert enkelt utvalg. Dette gjør metoden mange tusen ganger som igjen muliggjør å konstruere et konfidensintervall for den indirekte effekten (Preacher &

Hayes, 2008). Jeg valgte å benytte meg av denne metoden da den har vist seg å være mest robust og kan brukes under de fleste forutsetninger (Preacher & Hayes, 2008).

3.8.2 Korrelasjon og Korrelasjonskoeffisient

Korrelasjon er et redskap som benyttes som matematisk mål mellom sammenhengen mellom to variable størrelser innen statistikk. I dette prosjektet blir flere variabler målt mot hverandre. Pearsons korrelasjonskoeffisient, i teksten forkortet til r blir brukt til å angi styrken på sammenhengen/assosiasjonen mellom de aktuelle variablene som blir målt. R blir målt i et tall mellom -1 og +1, når størrelsen nærmer seg +1 eller -1 blir sammenhengen, her korrelasjonen benevnt som sterk positiv eller negativ. Dette indikerer samvariasjon mellom de aktuelle variablene (Thrane, 2018). Det er også av sentral betydning at en korrelasjon og en årsakssammenheng ikke er det samme. Altså om en finner korrelasjon mellom to variabler så er det ikke et bevis at det ene fører til det andre. For å bevise en kausalitet så må årsaken være stadfestet før effekten, og den skal ikke være tilfeldig eller forklarer av andre bakenforliggende årsaker (Johannessen, 2016).

I dette studiet vil Persons korrelasjonskoeffisient styrke bli brukt med følgende definisjoner: $r < 0,2$ vurderes som svak korrelasjon, $0,3-0,4$ moderat til sterk korrelasjon og $r < 0,5$ sterk til svært sterk korrelasjon (Johannessen, 2016). I teksten om ikke annet er spesifisert vil signifikans ved $p < 0,05$ merkes med stjerne *, og ved $p < 0,01$ to stjerner **.

3.8.3 Teststatistikk og deskriptiv statistikk

I resultats-kapittelet blir både teststatistikk og deskriptiv statistikk benyttet. Beskrivende statistikk (Johannessen, 2016) benyttes i denne studien for å vise gjennomsnittlig score på turnoverintensjon, opplevd vold og debrifingsteknikker. Statistiske tester vil bli presentert gjennom mediasjonsanalysen, når en vil se på sammenheng mellom vold, debrifingsteknikker og turnoverintensjon. Med forbehold om studiens begrensinger og med det dens overførbarhetsverdi, vil det likevel trekkes noen slutninger som kan generaliseres.

3.9 Relabilitet

Relabilitet betyr pålitelighet, holdbarhet i dataene som samles inn. Altså om dataene jeg vil samle inn er såpass pålitelig at undersøkelsen min kan bli troverdig. Målet med enhver studie

er at reliabiliteten er høy. Det oppnår man gjennom å sikre nøyaktighet i målingene som gjennomføres og nøyaktighet i behandlingen av den innsamlede dataen. Sagt på en annen måte handler det om hvorvidt datene som samles inn er troverdige. Dette kan for eksempel testes ved å stille spørsmålene fra denne studien på ulike tidspunkt men innen samme kontekst (Johannessen, 2016). Dersom et prosjekt er reliabel ville den ved en retest kunne vise relativt like resultater (Jacobsen, 2015). Denne studien begrenses til en tversnittstudie, noe som medfører at en slik nevnt testing av dataens pålitelighet ikke vil være gjennomførbar.

Reliabiliteten handler også om mine operasjonaliseringer, herunder variablene og om målefeil og unøyaktigheter i spørreundersøkelsen. For å beskytte og sikre studiens reliabilitet er flere momenter viktig. Spørsmålene som stilles i undersøkelsen må forstås av respondentene, det må være nok respondenter for studien og disse må være sikre på sin egen anonymitet. I undersøkelsen kan det fremkomme målefeil som kan medføre uriktige resultater. Målefeil kan komme av feil gjort av respondenten, feil i måleinstrumentet eller feil i behandlingen av dataen som samles inn. Får å hindre og minimere muligheten for målefeil ble spørreskjemaet grundig vurdert og diskutert før utsendelse. De tre personene som deltok i pilotprøven fikk mulighet til å komme med sine kommentarer og tilbakemeldinger om spørsmålene, formuleringene og forklaringene. Disse ble så tatt imot for å unngå målefeil knyttet til svakheter i spørreskjemaet.

En vanlig målefeil som kan forekomme i spørreundersøkelser er det litteraturen kaller «strategiske svar og enighetssyndromet» (Johannessen, 2016). Dette innebærer at respondenten svarer uten å ha lest spørsmålet på forhånd, eller svarer ut ifra det de tenker er ønskelig eller forventet. For å hindre dette er det i undersøkelsen blitt presentert få spørsmål på hver side av undersøkelsen for å sikre at respondenten ikke svarer uten å ha lest spørsmålet eller påstanden. Det er også blitt benyttet både positive og negative påstander i utformingen av spørsmålene for å hindre at spørsmålene ikke oppleves som monotone og lettere fange opp og «avsløre» tendenser til «enighetssyndrom».

Undersøkelsen er også bygd opp strategisk med tanke på innhold, antall spørsmål og tid for å motivere respondentene. Det ble innledningsvis i skjemaet tydelig forklart at svarene skal brukes til en masteroppgave. Forskeren ble presentert og i hvilken sammenheng spørreundersøkelsen ble gjennomført. Det ble også presisert estimert tid og formålet med

undersøkelsen. Til slutt ble det tydelig presisert at ærlige svar var svært viktig og at undersøkelsen var helt anonym.

Dataene som ble samlet inn og håndtert er blitt gjort med en høy grad av presisjon og nøyaktighet ettersom dataprogrammet SPSS ble benyttet for å gjøre kodingen og håndteringen av datamaterialet. Ved bruk av dataprogram reduserer en sannsynlighet for feil som ellers kunne blitt gjort ved manuell innsamling og dataregistrering. Noe som er med på å styrke relabiliteten. En slik innsamling av data og bruk av dataprogram krever også at den som behandler datamaterialet har tilstrekkelig kunnskap i bruk av disse verktøyene. Kodingsfeil, feil bruk av statistisk analysemetode og feil bruk av kommandoer kan true påliteligheten av undersøkelsen. Det ble derfor i denne masteroppgaven brukt statistisk analysemetode og koding som var diskutert med fagpersoner fra ulike universitet som har spisskompetanse på nettopp dette. I etterkant har rådataene blitt gjennomgått for å avsløre eventuelle kodingsfeil, og datainnleggelse og regresjonsanalyse er blitt gjort to ganger for å sikre at resultatene var sammenfallende.

3.10 Validitet

Gyldigheten til prosjektet, altså validiteten handler i mindre grad om de tekniske prosedyrene og forholdene. Validiteten knyttes nærmere det fenomenet som skal undersøkes, og nytteverdien av dette. En kan si at validitet er en vurdering det som legges til grunn for å måles, faktisk er blitt målt (Mordal, 1989). For å sikre validitet må studiet være gjennomført på en troverdig og god måte. En må kunne redegjøre for hvordan en som forsker har gått frem, og sikre en gjennomsiktighet og åpenhet i gjennomføringen.

En ekstern høy validitet angir hvorvidt en kan generalisere funnene fra undersøkelsen til andre populasjoner enn de som faktisk var inkludert i studien. Herunder om funnene fra barne- og ungdomspsykiatriske sengeposter kan brukes i et større perspektiv, da gjerne knyttet til hele den psykiatriske sektor, noe som vil bli diskutert senere. Hvorvidt studiens resultater er gyldige for utvalget og populasjonen er avhengig av studiens svarprosent. I dette studiet var svarprosenten 32,46% prosent. Det er få beskrivelser om forholdet mellom svarprosent og validitet knyttet til populasjonsundersøkelser. De beskrivelsene som foreligger, er i forhold til utvalgsbaserte studier. En tommelfingerregel ifølge Johannessen (2016) er å etterstrebe 50% svarprosent, men ettersom normalen ved spørreundersøkelser er

mellom 30-40% kan dette være utfordrende. Det vurderes her at svarprosenten på omtrent 33% er tilfredsstillende med hensyn til omfanget i materialet, og kan derfor med en viss sannsynlighet generalisere ut ifra mitt utvalg. Men det er viktig å ha med seg en viss varsomhet i generaliseringen av resultatene ut fra den noe lave svarprosenten.

Den interne validiteten angir i hvilken grad en har dekning for at enkelte variabler kan tilskrives de årsakene en finner i studien (Johannessen, 2016), i denne studien f. Eks om turnoverintensjon kan tilskrives årsakene i studien. Den interne validiteten handler altså om studiens troverdighet. Begrepene benyttet i denne studien er alle hentet fra etablerte teorier og samtlige av måleinstrumentene foruten begrepene debrifing og defusing er tidligere brukte og validerte måleinstrumenter, noe som bidrar til å styrke studiens interne validitet.

Spørreundersøkelsen ble også pilottestet på forhånd, noe som også er med å styrke validiteten. I utarbeidelsen av spørreskjemaet ble det gjort noen endringer som forhåpentligvis kan ha ført til delvis redusert begrepsmessig validitet. I måleinstrumentet fra Svalund (2009) om vold og trusler ble noen av spørsmålene valgt vekk da jeg mente spørsmålene var irrelevante for målgruppen til denne undersøkelsen. Etersom denne modifiseringen ble gjort for å forhindre irrelevans vil jeg i denne undersøkelsen ikke anse modifiseringen som en trussel mot validiteten.

Det er også å håpe at resultatet av denne studien og prosjektet kan ha en pragmatisk validitet (Halvorsen, Johnsen, Repstad, Aasland, & Balsnes, 2009). Noe som innebærer at ved en mulig anvendelse av resultatene fra studien, kan det komme endringer i praksisfeltet, herunder som oppfølging av ansatte som opplever vold og aggresjon på arbeidsplassen.

3.11 Forskningsetiske sider

Målet med denne studien er ønske om økt kunnskap omkring sammenhengen med vold, debrifingsteknikker og turnoverintensjon i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor. For å oppnå økt kunnskap er det da av sentral betydning at en stiller med åpent sinn, og er klar over egne forforståelser. Innledende i denne oppgaven har undertegnedes forforståelse blitt redegjort for med tanke på personlige erfaringer som medarbeider i psykiatrisk divisjon, noe som naturlig nok kan prege oppfatninger og forventinger til studiens faktiske resultater. Ved å synliggjøre disse forforståelsene og tidlig definere noen hypoteser kan dette bidra til at disse forforståelsene unngår på påvirke behandlingen av datamaterialet. Undertegnedes rolle som

forsker vil ikke kunne bli fullstendig nøytral, spesielt ettersom valgte tema er av sentral personlig interesse. Det er likevel grunn til å tro at datamaterialet i denne studien har fått tale for seg selv.

Ved å benytte seg av åpne og ferdig definerte formuleringer i studiens spørsmål har dette kunnet bidratt til å hindre at resultatene har blitt tolket i en retning som forventes. På denne måten har undertegnede påvirkning på språkformuleringene blitt moderert. Ettersom studien har i størst mulig grad prøvd å innhente resultater fra et bredt kildegrunnlag, har dette vært med på å legitimere og nyansere konklusjonene som trekkes.

Forskningsetikk handler om hvordan forskeren burde og må opptre, samt om respekten for enkeltindividet. Det er av sentral betydning at studien følger forskningsetiske retningslinjer. Å sikre at respondentene har fått tilstrekkelig informasjon om studiet og at de gir et frivillig informert samtykke er viktige etiske overveielser forskeren må sørge for. Respondentene skal være informert og sikret anonymitet, og at dataene som samles inn om dem er behandlet konfidensielt. I forbindelse med studien må forskeren ha taushetsplikt.

Ivaretagelse av personvernet til studiens respondentutvalg har ligget i bevisstheten gjennom hele studien. Ved å benytte verktøyet Nettskjema blir respondentenes identitet holdt skjult, selv om hvert enkelt svar rapporteres tilbake til forsker gjennom e-post. Studien er her ikke vurdert å kunne skade respondenten psykiske eller fysisk. Invitasjonen som ble sendt ut er utformet i samsvar med kravene som stilles til samfunnsvitenskapelig forskning og i henhold til NSD – Norsk senter for forskningsdata der informert samtykke og anonymitet er presisert. I invitasjonen som ble sendt ut ble det gitt informasjon om studien innhold og hvem som gjennomfører den. I de tilfellene der kontaktpersoner eller respondenter har bedt om mer informasjon mener jeg at jeg har imøtekommet dette. Undersøkelsen ble ikke sendt ut før de ulike organisasjonene hadde gitt en skriftlig bekreftelse på at det ønsket å delta. Disse bekreftelsene er da ikke vedlagt i denne studien av anonymitetshensyn, ettersom utformingen og layout på disse bekreftelsene som kom på e-post kan muliggjøre en tilbakesporing til vedkommende og organisasjonen som ga denne bekreftelsen.

Respondentene som har bidratt i denne studien har selv fått bestemme av egen fri vilje om de ville delta eller ikke. Alle opplysningene i studien har blitt anonymisert. Det er i denne studien ikke blitt benyttet åpne spørsmål der utsagn fra respondenten i senere tid kan spores

tilbake til den enkelte. Ettersom epostadresser og internett har blitt benyttet i denne studien inntreffer personvernloven selv om opplysningene tilknyttet dette ikke er sensitive (Johannessen, 2016). Dette innebærer at studien ble meldt inn til NSD (prosjektnummer: 744713). Studien har blitt godkjent uten kommentarer, se Vedlegg 3-godkjenning NSD.

4.0 Resultater

I dette kapitlet vil jeg legge frem funnene som kom frem i min spørreundersøkelse. Datagrunnlaget er hentet fra spørreskjema som ble distribuert ut gjennom Nettskjema. Dataene har så blitt overført til SPSS for statistisk analyse. Det er som nevnt også blitt brukt datatillegget Process Macro til SPSS for deler av den statistiske analysen. Dataen blir så presentert gjennom tekst, tabell og grafer for å gi en fullstendig og visuell forståelse og inntrykk for leseren. Analysene er delt opp i en deskriptiv analyse som lister opp funn knyttet til de ulike momentene i skjemaet, en korrelasjonsanalyse av dataene og to mediasjonsanalyser. Innledningsvis vil jeg gå gjennom en bortfallsanalyse knyttet til respondentene, før jeg presenterer respondentene med deres bakgrunnsvariabler som kjønn, alder, utdanning og lignende.

4.1 Bortfallsanalyse

Som nevnt i kapittel 3.5 fikk 342 personer tilsendt spørreskjemaet. Av disse har 111 personer valgt å svare på skjemaet. Dette gir en svarprosent på 32,46 %. Dette innebærer at prosenten på bortfall er høy på 67,54 %. Årsakene til at majoriteten av respondentene ikke har svart kan være flere. På generelt grunnlag har slike undersøkelser hatt en fallende svarprosent i flere år, noe som kan være resultatet av et metning i det aktuelle markedet (Johannessen, 2016) Sykehussektoren er arbeidsgiver for en stor andel mennesker og ulike utdanningsbakgrunner. Flere sykehus er tett knyttet til universiteter og høyskoler. Dette medfører at det kommer mange spørreundersøkelser og respondentene kan være umotivert for å svare på en ny undersøkelse. En annen sentral årsak kan være at ettersom spørreundersøkelsen ble sendt ut til sykehusavdelingen der man jobber turnus kan respondenter kanskje ikke ha svar på bakgrunn av turnus, ferie, sykdom eller andre hindringer.

En annen forklaring er at noen respondenter selv kan ha vurdert det som unødvendig å svare på undersøkelsen, siden andre kollegaer på samme arbeidsplass har svart. Denne tolkningen kan fra respondentene kan være begrunnet i at det ikke var godt nok informert om viktigheten av at samtlige på en avdeling burde svare på undersøkelsen. Videre var formidlingen av spørreskjemaet laget på en slik måte at forsker ikke hadde kontakt eller tilgang til respondentene da informasjonen gikk gjennom avdelingsledere på de ulike sykehusene og avdelingene. Påminnelser og oppfordring til svar gikk da utelukkende gjennom aktuelle

kontaktpersoner for de ulike avdelingene og var da avhengig av lokalt engasjement. I tillegg vil deler av bortfallet kunne forklares med at de ulike avdelingen har en travel arbeidshverdag der det å svare på en undersøkelse ble nedprioritert. For å unngå dette ble også spørreundersøkelsen designet kun med avkrysnings spørsmål. Spørsmålene ble tilstrebet å være tydelig og relevant. Videre ble spørreundersøkelsen designet for å være rask å besvare (omtrent 9 minutter).

4.2 Deskriptiv Statistikk

Beskrivende statistikk kalt deskriptiv (Johannessen, 2016) benyttes innledningsvis her for å vise de generelle funnene i denne studien innenfor de aktuelle årsaksvariablene og bakgrunnsinformasjon.

4.2.1 Hvem er respondentene

Av utvalget på 111 respondenter var gjennomsnittsalderen på 44,3 år. Den yngste respondenten var 25 år, og den eldste 66 år. Kjønnfordelingen var 61,3 % kvinner og 38,7 % menn, noe som er nærliggende populasjonstallene fra spesialisthelsetjenesten der fordelingen av kvinner og menn er omtrent 70% kvinner og 30% menn (Hjemås & Hansen, 2017). Av de 111 respondentene var 67,4 % gift eller hadde samboer.

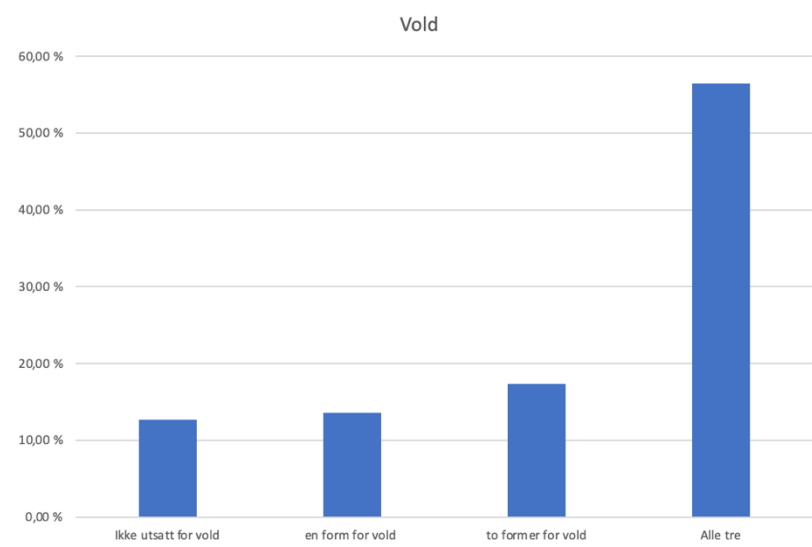
Utdanningsbakgrunnen til respondentene viser at 71,2 % har Bachelor og/eller høyere utdanning. Som yrkesbakgrunn er sykepleiere (30,6%), barnevernspedagoger (24,3%) og vernepleiere (10,8%) representert som majoriteten, mens de resterende var ulike helse- og sosiale utdanninger. Av utvalget oppga 73,9 % at de var ansatt i en fulltidsstilling mens de resterende jobbet deltid eller var ringevikar. Av respondentene, oppga 53,6 % at de hadde jobbet i mer enn 7 år på nåværende arbeidssted, mens resterende 46,4% oppga å ha vært ansatt i 4-6 år.

Norsk sykehussektor er fordelt inn i fire geografiske sektorer. Respondentene som svarte på undersøkelsen var fordelt på Helse Vest (36%), Helse Midt-Norge (33,3 %), Helse Nord (16,2%) og Helse Øst (14,4%).

4.2.2 Vold

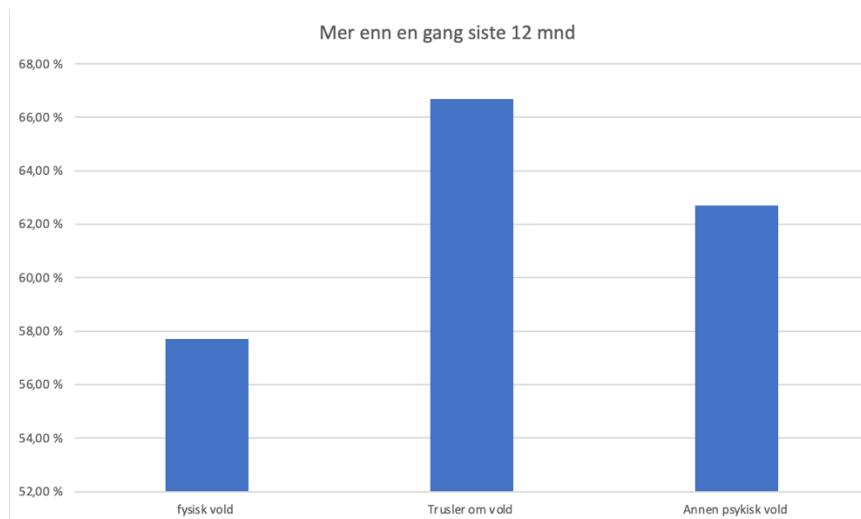
Utvalget ble presentert for tre definisjoner av vold i spørreskjemaet, fysisk vold, trusler om vold, og annen psykisk vold (se vedlegg 1 – spørreskjema). Respondentene kunne her oppgi om de hadde vært utsatt for hver enkelt kategori av vold på aktuell arbeidsplass. Svarene viser at 87,3 % oppgir at de har vært utsatt for minst en form for vold på sin aktuelle arbeidsplass siden de startet. Av disse oppgir 73,9 % at de har opplevd fysisk vold, 77,3% trusler om vold og 66,7% annen psykisk vold.

Figur 4 viser at majoriteten av respondentene har vært utsatt for mer enn én form for vold. Av utvalget oppgir 56,4 % vært utsatt for alle tre kategoriene av vold på nåværende arbeidsplass.



Figur 4: *Opplevd vold på nåværende arbeidsplass*

Respondentene ble også spurt om hyppigheten av opplevd vold på nåværende arbeidsplass. Figur 5 viser her at 57,7 % oppgir at de opplever fysisk vold mer enn en gang de siste 12 månedene, 66,7% opplever trusler om vold mer enn en gang siste 12 månedene og 62,7 % opplever annen psykisk vold hyppigere enn én gang siste året.



Figur 5: *Hyppighet opplevd vold på nåværende arbeidsplass*

4.2.3 Jobbtilfredshet

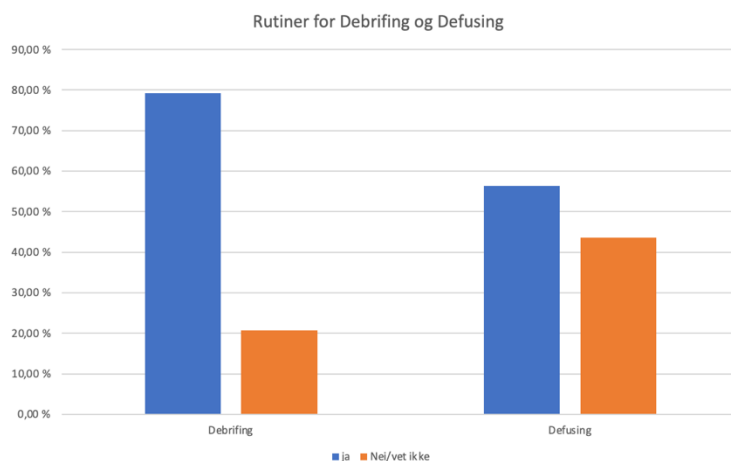
Utvalget ble presentert for ett spørsmål knyttet til jobbtilfredshet. Av utvalget oppga 83,8% her at de var fornøyd eller veldig fornøyd med jobben. Det er signifikante kjønnsforskjeller i jobbtilfredshet mellom kvinner og menn, der kvinner ($m=6,21$, $SD=0,96$) har en høyere jobbtilfredshet enn menn ($m=5,70$, $SD=1,11$). (m =jobbtilfredshet, skala 1-7)

4.2.4 Debrifing og defusing

Utvalget ble presenter for begrepene debrifing og defusing i spørreskjemaet. Begge ble presentert med en kort definisjon av begrepene før de ble fremsatt 7 påstander om hvert enkelt begrep, om gjennomføring og innhold av en defusing og en debrifing. Intern konsistens ble testet ved hjelp av Cronbachs-Alpha test, Debrifing fikk en score på $A=0,91$ som viser god intern konsistens, men ettersom den er så høy kan dette indikere at enkelte av spørsmålene var overflødig. Dette indikerer at en ved eventuell senere bruk av skjemaet kan en vurdere å ikke bruke samtlige av spørsmålene. Gjennomsnittsscoren på debrifing var 4,27 mot svært enig på en skala fra 1-6. Dette viser at måten debrifing gjennomføres på er svært nærliggende prediksjonene fra den teoretiske modellen, samt at aktuelle respondenter har gjennomført en slik debrifing på nåværende arbeidsplass

Som ved debrifing møtte respondentene 7 påstander om defusing. Cronbachs alpha på defusing ble her målt til $A=0,95$ som viser en svært høy indre konsistens. Noe som også indikerer at det kan ha vært enkelte overflødige spørsmål. Gjennomsnittsscoren på defusing ble 4,81 mot svært enig på en skala fra 1-6. Dette viser at måten defusing gjennomføres på er svært nær prediksjonene til den teoretiske modellen, samt at aktuelle respondenter har gjennomført en slik defusing på nåværende arbeidsplass

Respondentene ble spurt om å oppgi om de hadde kjennskap til om nåværende arbeidsplass har rutiner for debrifing og defusing. Figur 6 viser her at 79,3 % oppgir at det finnes rutiner for debrifing på nåværende arbeidsplass. På defusing oppgir 56,4% at de vet om rutiner for dette på arbeidsplassen. Noe som også viser at overraskende mange (43,8 %) oppgir at det ikke er kjent med eller har tilbudet om defusing på sin arbeidsplass, mens bare 20,7% oppgir at det ikke er eller har kjennskap til debrifingsrutiner.



Figur 6: Rutiner for debrifing og defusing på nåværende arbeidsplass

4.2.4 Turnoverintensjon

Utvalget ble presentert for 5 ulike påstander tilknyttet turnoverintensjon. Intern konsistens ble testet ved hjelp av Cronbachs-Alpha testen og gav en score på $A=0,88$, som viser god intern konsistens. Gjennomsnittsscoren på turnoverintensjon var $M=2,42$ fra svært uenig til svært enig på en skala fra 1-6. Dette innebærer at gjennomsnittet ligger nærmere uenighet mht påstandene, som indikerer at den generelle turnoverintensjon er delvis lav på de aktuelle arbeidsplassene.

4.3 Teststatistikk

I denne delen av analysen er det gjennomført teststatistikk for å se på aktuelle sammenhenger i datamaterialet. Teststatistikken er gjennomført ved hjelp av en korrelasjonsanalyse og to mediasjonsanalyser der vi benytter multippel regresjonsanalyse.

Grunnet oppgavetekniske utfordringer ble svarprosenten i dette studiet ikke ideell og lavere enn forventet. Av praktiske årsaker vil dermed utforskning av kontrollvariabler bli undersøkt rent deskriptivt i bivariat korrelasjonsanalyse og ikke inkludert i den multiple regresjonsanalysen. Ettersom utvalgsstørrelsen er liten setter dette begrensinger på hvor mange variabler en kan inkludere i en analyse. Tommelfingerregel er at det trengs 30 observasjoner per variabel i multivariate analyser (Thrane, 2018). Dette er videre diskutert i under begrensinger i diskusjonskapittelet og bortfallsanalysen,

4.3.1 Korrelasjonsanalyse

Korrelasjonsanalysen ble gjennomført i henhold til figur 2(kapittel 2.3), der korrelasjonen mellom de ulike variablene ble testet, resultatet vises i tabell 1. En nærmere forklaring av resultatene kommer under.

Variabel	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 Vold (siste 12 mnd)	1,00										
2 Turnoverintensjon	0,098	1,00									
3 Jobbtilfredshet	-0,192*	-0,466**	1,00								
4 Defusing	-0,008	-0,176	0,427**	1,00							
5 Debriefing	-0,112	-0,205*	0,328**	0,728**	1,00						
6 Alder	-0,218*	-0,075	-0,130	-0,131	-0,085	1,00					
7 Kjønn	-0,148	-0,129	0,239*	0,153	0,202*	-0,158	1,00				
8 Geografi	-0,159	-0,093	0,173	0,165	0,102	-0,064	-0,112	1,00			
9 Fartstid	0,005	0,049	-0,225*	-0,084	-0,043	0,577**	-0,156	0,005	1,00		
10 Ansettelsesforhold	0,007	-0,125	0,084	0,141	0,161	0,000	-0,136	0,117	0,019	1,00	
11 Utdanning	-0,295**	0,032	0,035	0,132	0,121	-0,070	0,161	-0,064	-0,147	0,122	1,00

Tabell 1: Korrelasjonsmatrise * $p < 0,05$ ** $p < 0,01$

Jobbtilfredshet og vold

Vi ser her at vold og jobbtilfredshet har en signifikant korrelasjon. Det er en svak korrelasjon. Dette tilsier at når variabelen vold øker, vil variabelen jobbtilfredshet gå ned, ($r(111) = -.192, p < 0.05$)

Alder og vold

Alder og vold har en korrelasjon i samme størrelsesorden. Dette innebærer at når variabelen alder øker, vil variabelen vold reduseres. Dette betyr at ansatte med høyere alder statistisk opplever mindre vold. ($r(111) = -.218, p < 0.05$)

Utdanning og vold

Vold og utdanning har en sterkere negativ korrelasjon. Dette sier oss at økt grad av variabelen utdanning, påvirket variabelen negativt. Altså rapporterer ansatte med høyere utdanning mindre vold enn ansatte med lavere utdanning. ($r(111) = -.295, p < 0.05$).

Jobbtilfredshet og turnoverintensjon

Turnoverintensjon og jobbtilfredshet korrelerer. Dette er en moderat statistisk korrelasjon. Korrelasjonen tilsier at der variabelen jobbtilfredshet går opp, vil variabelen turnoverintensjon gå ned. Dette betyr at ansatte som rapporterer om høyere jobbtilfredshet, rapporterer om lavere turnoverintensjon. ($r(111) = -.466, p < 0.05$)

Kjønn og jobbtilfredshet

Kjønn og jobbtilfredshet har en korrelasjon. Her ser vi en statistisk middels korrelasjon. Dette betyr at kjønn har en påvirkning på jobbtilfredshet, ut fra dette ser en at kvinner rapportere om høyere jobbtilfredshet enn menn. ($r(111) = .239, p < 0.05$).

Kjønn og debrifing

Kjønn og debrifing har en korrelasjon. Her ser vi en statistisk svak korrelasjon. Dette betyr at variabelen kjønn har en påvirkning på debrifing. Dette innebærer at kvinner rapportere om hyppigere debrifing enn menn. ($r(111) = .202, p < 0.05$).

Fartstid og jobbtilfredshet

Vi ser her at fartstid (hvor lenge en har vært i jobben) og jobbtilfredshet har en korrelasjon. Det er en statistisk svak korrelasjon. Dette tilsier at når variabelen fartstid øker, vil variabelen jobbtrivsel synke. Altså rapporterer ansatte i dette studiet at de som har vært i jobben lenge har lavere jobbtrivsel enn de med kortere tid i jobben. ($r(111) = -.225, p < 0.05$)

Debrifing og turnoverintensjon

Debrifing og turnoverintensjon har en korrelasjon. Dette er en statistisk svak korrelasjon. Dette innebærer at når variabelen debrifing øker, vil variabelen turnoverintensjon reduseres. Dette betyr at ansatte som rapporterer høyere bruk av debrifing statistisk rapporterer lavere turnoverintensjon. ($r(111) = -.205, p < 0.05$)

Debrifing og jobbtilfredshet

Jobbtilfredshet og debrifing har en korrelasjon. Dette er en statistisk middels korrelasjon. Dette innebærer at når variabelen debrifing øker, vil variabelen jobbtilfredshet øke. Dette betyr at ansatte som rapporterer høyere bruk av debrifing statistisk rapporterer høyere jobbtilfredshet. ($r(111) = 0.328, p < 0.05$)

Defusing og jobbtilfredshet

Turnoverintensjon og debrifing har en korrelasjon. Dette er en statistisk sterk korrelasjon. Dette innebærer at når variabelen defusing øker, vil variabelen jobbtilfredshet øke. Dette betyr at ansatte som rapporterer høyere bruk av defusing statistisk rapporterer høyere jobbtilfredshet. ($r(111) = 0.427, p < 0.05$)

Debrifing og defusing

Basert på korrelasjonsanalysen ser man en sterk sammenheng mellom debrifing og defusing noe som kan indikere kollinearitet, det vil si det eksisterer en sterk lineær sammenheng mellom disse to forklaringsmodellene. I denne oppgaven vil derfor debrifingsteknikker som inneholder defusing og debrifing bli sett på som det samme i analysen. Forskjellene vil bli drøftet i diskusjonskapittelet. ($r(111) = 0.728, p < 0.05$)

Fartstid og alder

Fartstid og alder har en korrelasjon. Denne korrelasjonen vil ikke diskuteres videre enn å nevne den her da sammenhengen mellom alder og hvor lenge en har vært i en jobb fremstår som logisk. ($r(111) = 0.577, p < 0.05$)

Avslutningsvis er det viktig å påpeke at dette er bivariate analyser som indikerer at det kun er små forskjeller som mellom kjønn, alder osv. mot turnoverintensjon. I de multivariate analysene hadde det vært ønskelig å inkludere kontrollvariablene som er utforsket i denne korrelasjonsanalysen, men på bakgrunn av lav utvalgsstørrelse og svarprosent ville dette gitt

for stor usikkerhet i analysen. Effekten av kontrollvariablene på turnoverintensjon er små og vil derfor sannsynligvis ikke endre resultatene fra de multivariate analysene substansielt. Dette vil bli diskutert nærmere under oppgavens begrensinger i diskusjonskapittelet.

4.4 Mediasjonsanalyse

Denne delen omhandler den multiple regresjonsanalysen, herunder to mediasjonsanalyser av henholdsvis vold på arbeidsplassen, debrifingsteknikker på arbeidsplassen og turnoverintensjon. Det vil bli undersøkt om det er en direkte effekt av vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon, og/eller om det er en indirekte effekt på turnoverintensjon gjennom jobbtilfredshet.

4.4.1 Debrifingsteknikker og turnoverintensjon

Mediasjonsanalysen ble her gjennomført for å undersøke om effekten av debrifingsteknikker på turnoverintensjon er mediert.

Tabell 2, modell 1a viser den påvirkning debrifingsteknikker har på turnoverintensjon. Dette er det første steget i mediasjonsanalysen. Det er en negativ assosiasjon mellom uavhengig variabel x , og avhengig variabel y ($b=-0,24$, $p<0,05$). Det indikerer at der respondentene oppgir høyre bruk av debrifingsteknikker(x), rapporterer de også om lavere turnoverintensjon(y). Dette støtter hypotese H2 om sammenhengen mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon. Det er nå etablert at det er et forhold mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon som kan være mediert.

Tabell 2, modell 2a viser den påvirkning debrifingsteknikker har på jobbtilfredshet. Dette er det andre steget i mediasjonsanalysen. Det er en positiv assosiasjon mellom uavhengig variabel x , og mediator m ($b=0,30$, $p<0,01$). Det indikerer at der respondentene oppgir mer bruk av debrifingsteknikker(x), rapporterer de også om høyere jobbtilfredshet(y). Dette støtter hypotese H3 om sammenhengen mellom debrifingsteknikker og jobbtilfredshet. Dette etablerer at det er en assosiasjon mellom den uavhengige variabelen x (debrifingsteknikker) og en potensiell mediator y (jobbtilfredshet). Det er en positiv assosiasjon mellom debrifingsteknikker og jobbtilfredshet, dette indikerer at det kan være en mediasjon.

Tabell 2, modell 3a viser om turnoverintensjon på debrifingsteknikker er mediert av jobbtilfredshet. Dette er det tredje steget i mediasjonsanalysen. Hvis assosiasjonen mellom uavhengig variabel x(debrifingsteknikker) og avhengig variabel y(turnoverintensjon) forsvinner eller blir redusert er denne assosiasjonen mediert av m(jobbtilfredshet). Der steg 1 i mediasjonsanalysen viste en negativ signifikant assosiasjon mellom x og y ($b=-0,24$, $p<0,05$) ser vi at forholdet ikke lengre er signifikant og forsvinner, ($b=-0,07$). Dette bekrefter at effekten av debrifingsteknikker på turnoverintensjon er mediert av jobbtilfredshet.

Tabell 2: Mediasjonsanalyse av debrifingsteknikker på arbeidsplass på turnoverintensjon

Modell 1a		
Uavhengig variabel	Estimat	95 % CI
Konstant	3.43**	[2.47 , 4.39]
Debrifingsteknikker	-0.24*	[-0.45, -0.02]

Modell 1a Debrifingsteknikker på turnoverintensjon. ** signifikant $> 0,01$. * sig. $> 0,05$

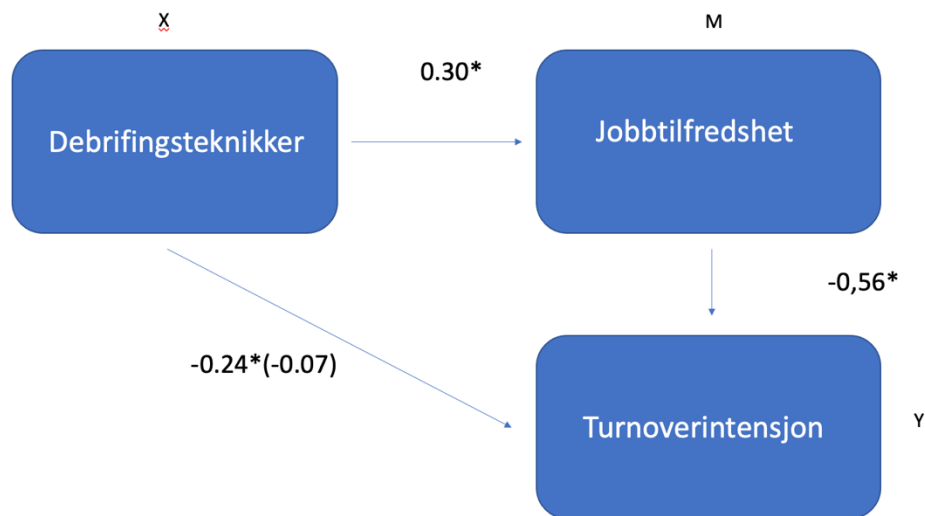
Modell 2a		
Uavhengig variabel	Estimat	95 % CI
Konstant	4.71**	[3.96 , 5.46]
Debrifingsteknikker	0.30**	[0.14 , 0.47]

Modell 2a debrifingsteknikker på jobbtilfredshet ** signifikant $> 0,01$. * sig. $> 0,05$

Modell 3a		
Uavhengig variabel	Estimat	95 % CI
Konstant	6.06**	[4.70 , 7.43]
Debrifingsteknikker	-0.07	-[0.27 , 0.14]
Jobbtilfredshet	-0.56**	[-0.78 , -0.33]

Modell 3a Debrifingsteknikker og jobbtilfredshet på turnoverintensjon ** signifikant $> 0,01$. * sig. $> 0,05$

Figur 7 viser her mediasjonseffekten forklart i detalj under.



Figur 7: Mediasjonsanalyse av debrifingsteknikker på turnoverintensjon gjennom jobbtilfredshet

Den indirekte effekten av debrifingsteknikker på turnoverintensjon gjennom mediatoren jobbtilfredshet var $-0,17$ CI $[-0,34, -0,08]$ $p < 0,01$ (den indirekte effekten er regnet ut med effekten av debrifingsteknikker på jobbtilfredshet fra steg 2 multiplisert med effekten av jobbtilfredshet på turnoverintensjon fra steg 3). Den direkte effekten av debrifingsteknikker på turnoverintensjon var $b = -0,07$, CI $[-0,30, 0,14]$ $P > 0,05$. Den totale effekten av debrifingsteknikker på turnoverintensjon var ($b = -0,24$, CI $[-0,50, -0,03]$ $p < 0,05$). Signifikans ble testet ved hjelp av bootstrapping-prosedyrer

Resultatet som vist i figur 7 indikerer gjennom modell 1a, 2a, og 3a viser at effekten av debrifingsteknikker på turnoverintensjon blir mediert av jobbtilfredshet.

4.4.2 Vold og turnoverintensjon

Mediasjonsanalysen ble her gjennomført for å undersøke om effekten av vold på turnoverintensjon er mediert av jobbtilfredshet. Følgende modell viser resultatet.

Tabell 3, modell 1b viser påvirkning vold på turnoverintensjon. Dette er det første steget i mediasjonsanalysen. Det var ingen assosiasjon mellom uavhengig variabel x, og avhengig variabel y ($b=0,14$). Dette støtter ikke hypotese H1 om sammenhengen mellom vold og turnoverintensjon, men det er etablert en teoretisk sammenheng fra tidligere forskning. Med den tidligere empiriske støtten er det nå sannsynliggjort at forholdet mellom vold og turnoverintensjon kan være mediert.

Tabell 3, modell 2b viser påvirkning vold på jobbtfredshet. Dette er det andre steget i mediasjonsanalysen. Det er en negativ assosiasjon mellom uavhengig variabel x, og mediator m ($b=-0,22$, $p<0,01$). Det indikerer at der respondentene oppgir mer opplevd vold på arbeidsplassen (x), rapporterer de også om lavere jobbtfredshet (y). Dette støtter hypotese H3 om sammenhengen mellom vold og jobbtfredshet. Dette etablerer at det er en assosiasjon mellom den uavhengige variabelen x (vold) og en potensiell mediator y (jobbtfredshet). Det er en negativ assosiasjon mellom vold og jobbtfredshet, dette indikerer at det kan være en mediasjon.

Tabell 3, modell 3b viser om vold på turnoverintensjon er mediert av jobbtfredshet. Dette er det tredje steget i mediasjonsanalysen. Hvis assosiasjonen mellom uavhengig variabel x (vold) og avhengig variabel y (turnoverintensjon) forsvinner eller blir redusert er denne assosiasjonen mediert av m (jobbtfredshet). Der steg 1 i mediasjonsanalysen viste ingen signifikant assosiasjon mellom x og y ($b=0,14$) men vi har en teoretisk sammenheng, ser vi at forholdet er mindre, ($b=0,01$). Dette bekrefter at effekten av vold på turnoverintensjon er delvis mediert av jobbtfredshet.

Tabell 3: Mediasjonsanalyse av vold på arbeidsplass de siste 12 måneder på turnoverintensjon

Modell 1b		
Uavhengig variabel	Estimat	95 % CI
Konstant	2.10**	[1.44 , 2.76]
Vold	0.14	[-0.13 , 0.41]

Modell 1b vold på turnoverintensjon, ** signifikant $> 0,01$. * sig. $> 0,05$

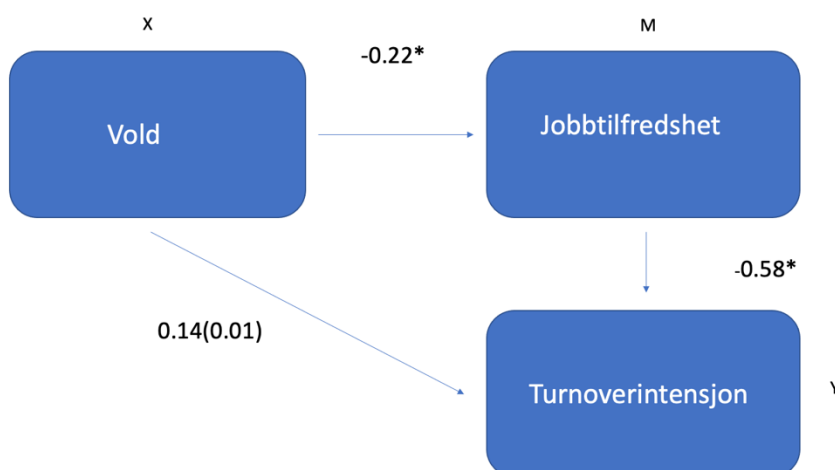
Modell 2b		
Uavhengig variabel	Estimat	95 % CI
Konstant	6.51**	[5.99 , 7.03]
Vold	-0.22*	[-0.43 , -0.01]

Modell 2b vold på jobbtilfredshet ** signifikant > 0,01. * sig. > 0,05

Modell 3b		
Uavhengig variabel	Estimat	95 % CI
Konstant	5.87**	[4.36 , 7.38]
Vold	0.01	[-0.23 , 0.26]
Jobbtilfredshet	-0.58**	[-0.79 , -0.37]

Modell 3b vold og jobbtilfredshet på turnoverintensjon. ** signifikant > 0,01. * sig. > 0,05

Figur 8 viser her mediasjonseffekten forklart i detalj under.



Figur 8: Mediasjonsanalyse av vold på turnoverintensjon gjennom jobbtilfredshet

Den indirekte effekten av vold på turnoverintensjon gjennom mediatoren jobbtilfredshet var 0.13 (95% CI [0.01, 0.26], $p=0.36$) (den indirekte effekten er regnet ut med effekten av vold på jobbtilfredshet fra steg 2 multiplisert med effekten av jobbtilfredshet på turnoverintensjon fra steg 3). Den direkte effekten av debrifingsteknikker på turnoverintensjon var $b=0,01$, CI [-0,23, 0,25] $P>0,05$. Den totale effekten av vold på turnoverintensjon var ($b=-0,14$, CI [-0,14, -0,43] $p>0,05$). Signifikans og konfindensintervaller ble testet ved hjelp av bootstrapping-prosedyrer

Resultatet som vist i figur 8 indikerer gjennom modell 1b, 2b, og 3b at effekten av vold på turnoverintensjon blir mediert av jobbtilfredshet.

4.5 Hypotesetesting

Under følger testing av de tre hypotesene. Resultatet av regresjonen for både H1 og H2 fremkom som del av mediasjonsanalysen.

4.5.1 Hypotese 1: Økt bruk av debrifingsteknikker medfører lavere turnoverintensjon.

I dette studiet fremkommer det en statistisk korrelasjon mellom debrifing og turnoverintensjon. Som vist i sist avsnitt er det en signifikant svak negativ assosiasjon mellom debrifing og turnoverintensjon. Når debrifing øker, som i dette tilfelle innebærer økt grad av bruk, så går turnoverintensjon ned. ($r(111) = -.205, p < 0,05$).

Det ble ikke funnet en statistisk korrelasjon mellom defusing og turnoverintensjon. Men med utgangspunkt i den svært sterke sammenhengen mellom defusing og debrifing som indikerer kollinearitet mellom forklaringsmodellene blir begrepet debrifingsteknikker brukt om begge begrepene. Med bakgrunn i dette fremkommer det av analysen at debrifingsteknikker har en svak direkte effekt på turnoverintensjon. Noe som innebærer at økt grad av bruk av debrifingsteknikker vil turnoverintensjon gå ned. Dette vil bli videre diskutert i diskusjonskapittelet.

4.5.2 Hypotese 2: Økt grad av erfart vold medfører høyere turnoverintensjon.

Som nevnt i kapittel 2.2.5 ser vi at det ut ifra tidligere forskning er funnet evidens for at det er en direkte sammenheng mellom vold og turnoverintensjon. Med utgangspunktet i dette studiet ble det ikke funnet en statistisk signifikant sammenheng mellom vold og turnoverintensjon. Resultatet fra denne studien finner derfor ikke en direkte sammenheng mellom vold og turnoverintensjon, men vi kan anta at det er en sammenheng basert på tidligere forskning. Dette vil bli diskutert nærmere i diskusjonskapittelet.

4.5.3 Hypotese 3: Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon

Ut fra analysen fant vi ingen direkte sammenheng mellom vold og turnoverintensjon, utover den etablerte teorien om dette. Derimot ser det ut til at vold på arbeidsplassen har en sammenheng med jobbtilfredshet. Vi ser det samme gjennom at debrifingsteknikker har en sammenheng med jobbtilfredshet, men her også en direkte sammenheng med turnoverintensjon. Resultatet av mediasjonsanalysen viser oss at effekten av debrifingsteknikker på turnoverintensjon blir mediert av jobbtilfredshet (figur 7). Vi ser også at effekten vold har på turnoverintensjon blir mediert av jobbtilfredshet (figur 8). Resultatene her vil bli diskutert nærmere i diskusjonskapittelet.

4.6 Oppsummering hovedfunn

Respondentene i denne undersøkelsen har en variert bakgrunn. Sammensettingen av kvinner og menn er omtrent 40/60 %. Av disse har mer enn 7 av 10 universitet eller høyskoleutdanning og majoriteten av respondentene er ansatt i fulltidsstillinger. Majoriteten av de ansatte har jobbet på arbeidstedet i flere år. Videre er respondentene representert fra alle de fire ulike sykehussektorene i Norge.

Vold på arbeidsplassen er dessverre et ganske «vanlig» fenomen i barne- og ungdomspsykiatriske sengeposter i Norge hvor mer enn 8/10 ansatte har opplevd trusler, og/eller fysisk eller psykisk vold på sitt nåværende arbeidsted. Den vanligste formen for vold er trusler. I snitt ser en at helsepersonell i løpet av et år erfarer og opplever ulike former for vold flere ganger i året. Vi ser en sammenheng i analysen mellom vold og utdanning, hvorav helsepersonell med høyere utdanning opplever mindre vold i arbeidshverdagen. En ser også en svak sammenheng mellom alder og vold, hvor eldre generelt opplever noe mindre vold.

Generelt fremstår turnoverintensjon hos de ansatte lav i utvalget. Ut av dataene kan vi se en svak sammenheng der kvinner generelt er mer tilfreds på arbeidsplassen enn menn, og at ansatte med lengre fartidstid på arbeidsplassen scorer høyere på jobbtilfredshet.

Det fremgår av dataene at ansatte som får gjennomført en debrifing og/eller defusing etter en alvorlig hendelse gjennomfører dette på en måte som er lik teorien tilsier at debrifing og

defusing skal gjennomføres. Det sier også noe om at flere av avdelingene som har deltatt i undersøkelsen gjennomfører debriefing og defusing tiltak etter en alvorlig hendelse. Vi ser også at en stor andel av respondentene ikke opplever at de får, eller har klare rutiner for de ulike formene for debriefingsteknikker etter alvorlige hendelser.

Ved hjelp av mediasjonsanalysen på debriefingsteknikker ser en at jobbtilfredshet medierer effekten turnoverintensjon hos de ansatte. Vi ser dermed at debriefingsteknikker har en direkte og indirekte effekt på turnoverintensjon ved å påvirke jobbtilfredsheten i første omgang.

Ved mediasjonsanalysen av vold på arbeidsplassen ser vi at jobbtilfredshet også medierer effekten på turnoverintensjon hos de ansatte. Vold har dermed en indirekte effekt på turnoverintensjon hos de ansatte, og en teoretisk direkte effekt på turnoverintensjon. Den indirekte effekten ved å påvirke jobbtilfredshet i første omgang. Dette vil bli diskutert i neste kapittel

5.0 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg først drøfte og diskutere funnene som ble lagt frem i Kapittel 4, og resultatenes implikasjoner. Sentrale styrker og svakheter i studien vil diskuteres i dette kapitlet. Jeg vil deretter se på muligheter for videre studier, de praktiske implikasjonene dette medfører og avslutningsvis gi en konklusjon på studiens innhold og problemstilling.

Først vil jeg kort oppsummere hovedfunnene fra resultatkapitlet, før jeg diskuterer hovedhypotesene H1-H3 med tilhørende medieringseffekter presentert ved H3. Ytterligere funn fra resultatene vil også her bli diskutert. Jeg vil spesielt drøfte funnene mine mer grundig knyttet til de ulike hypotesene med bakgrunn i prosjektets empiriske del.

5.1 Oppsummering

Formålet med denne studien var å bidra til forskning omkring hvilke implikasjoner bruken av debriefingsteknikker hadde for ansatte i barne- og ungdomspsykiatrien. Jeg ville også undersøke utfordringene rundt hva opplevd vold på arbeidsplassen medfører for ansatte, og på denne måten utvide forskingsfeltet rundt oppfølging av ansatte. Jeg ønsket å utforske hvilke implikasjoner vold, og bruken av ulike debriefingsteknikker på en arbeidsplass hadde på ansattes turnoverintensjon. Dette med utgangspunkt i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor. Basert på studiens formål og tema ble følgende problemstilling definert: «*I hvilken grad påvirker debriefingsteknikker på turnoverintensjon i barne- og ungdomspsykiatrien?*». Med denne problemstillingen som bakgrunn ble tre hypoteser stilt:

H1: Økt bruk av debriefingsteknikker medfører lavere turnoverintensjon.

H2: Økt grad av erfart vold medfører høyere turnoverintensjon.

H3 - Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold og debriefingsteknikker på turnoverintensjon

Et utvalg på 111 helsearbeidere svarte på en spørreundersøkelse som utfordret alle tre hypoteser. Utvalget hadde en variert bakgrunn, og en nesten lik fordeling blant menn og kvinner. Majoriteten var ansatt i fulltidsstillinger og med høy utdanningsbakgrunn. Av norsk sykehussektor var alle fire sektorene representert i utvalget. Resultatene viser oss at vold er et hyppig og normalt fenomen i barne- og ungdomspsykiatriske sengeposter i Norge, og at den

generelle turnoverintensjonen er lav. Det ble ikke funnet en direkte sammenheng mellom vold og turnoverintensjon, men det ble funnet en positiv sammenheng mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon. Analysen fant at sammenhengen mellom vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon er mediert gjennom jobbtilfredshet.

5.2 Forekomst av vold

Med utgangspunkt i studiens funn finner vi at det å oppleve vold på arbeidsplassen i barne- og ungdomspsykiatriske sengeposter er et «vanlig» fenomen. Studien vår fant at hele 87 % av ansatte i oppga at de hadde opplevd en form for vold på deres nåværende arbeidsplass. Av disse oppga hele 56% at de hadde vært utsatt for alle tre spurte kategorier av vold på arbeidsplassen (fysisk vold, trusler om vold og annen psykisk vold). Av disse oppga 6 av 10 at de hadde erfart fysisk vold mer enn en gang de siste 12 månedene. Der Anderson & Søvik (2016) fant at 7,5 % av yrkesaktive i Norge hadde vært utsatt for vold og trusler det siste året fremstår det som at denne gruppen ansatte generelt opplever vesentlig mer vold på arbeidsplassen enn yrkesaktive generelt. Der en av fem ansatte i norske helseforetak oppgir at de opplever vold og trusler på arbeidsplassen (Åmotsbakken, 2018), oppgir altså nesten 9 av 10 i denne studien det samme. Der dette tallet fremstår som langt høyere enn for helsepersonell generelt ser vi at studier på helsepersonell ansatt i psykiatriske akuttenheter generelt scorer langt høyere på erfart vold, 24-80% oppgir i internasjonale studier at de har erfart vold siste året (d'Ettorre & Pellicani, 2017).

En forklaring på stor grad av rapporterte volden kan være den spesielt sårbare pasientgruppen. Helsepersonell jobber her med svært sårbare pasienter midt i en livskrise. Dette er barn og ungdom som kan innlegges på sykehus mot eget samtykke (tvangsinnleggelse). Som resultat av sykdom og atferd kan de bli utsatt for tvang på sykehuset. På grunn av sykdomsrelaterte årsaker kan pasientene ha en endret eller forstyrret oppfatning av omgivelser, tid og sted, og pasienter må forholde seg til mindre vante og svært strukturerte rammer. Disse årsakene, samt ung alder hos pasientene, potensiell rus- og alkoholmisbruk, voldshistorikk og schizofreni er årsaker som også er trukket frem fra internasjonale studier knyttet til bakgrunnen for arbeidserfart vold (d'Ettorre & Pellicani, 2017). En systematisk oversikt fra 2013 viser også at aggresjon og vold blant psykiatriske pasienter som er innlagt, er mer utbredt enn øvrige pasienter, noe som også styrker bakgrunnen for hvorfor studiet her finner en høy forekomst av erfart vold (O'Shea, Mitchell, Picchioni, & Dickens, 2012).

Årsakene til forekomsten av vold i psykiatrisk barne- og ungdomspsykiatrisk sektor vil ikke bli diskutert nærmere i denne studien grunnet kompleksiteten og omfanget på tematikken. Men å trekke frem viktigheten av at sykehus med avdelinger som rapporterer om høy forekomst av vold og aggresjon burde ha et fokus i arbeidet med å jobbe preventivt i møte med disse utfordringene er sentralt. Nettopp for å unngå at ansatte i så stor grad må erfare og håndtere vold. Det beste argumentet for å i best mulig måte håndtere vold mot ansatte og konsekvensene av vold er naturligvis å unngå at situasjoner som medfører vold i sin helhet oppstår eller unngås. Etablert strategi, metodikk og god faglig kompetanse i møte med situasjoner, hendelser og pasienter som har potensiale til å utvikle seg og medføre vold vil da trolig være av sentral betydning.

En annen forklaring på studiens funn av den høye forekomsten av vold, er rapportering, eller snarere manglende grad av rapportering. I rapporten fra Andersen og Søvik (2016) antas det at det finnes store mørketall i rapporteringen og tilbakemeldingen fra yrkesaktive som opplever vold på jobben, og at det reelle tallet på de som utsettes for en form for vold på jobben potensielt er langt høyere enn de gjeldende 7,5 prosentene. I dette studiet ble ikke utvalget spurt om rutiner og kultur på aktuell arbeidsplass for å melde voldshendelser. Det kan være nærliggende å tenke at ettersom fokuset på å håndtere alvorlig atferd i psykiatrisk divisjon, tydelige føringer og krav på gjennomføringen av tvang og tilsynelatende mange erfaringer med å håndtere slik atferd kan bidra til å skape et miljø og en kultur der det er «lettere» å melde i fra om slike episoder. I en potensiell forlengelse av studiet ville det vært interessant å sammenlikne resultatet fra denne studien opp mot antall registrerte avvik og hendelser for de aktuelle avdelingene, for å se om forekomsten er «lik». En masteroppgave fra 2018 tok for seg meldekultur for uønskede hendelser i spesialisthelsetjenesten i Norge, og funnene deres viste at det forekom en stor grad av underrapportering, noe som kan tyde på at tallene for opplevd vold av ansatte på sykehuset sannsynligvis er større enn antatt (Hellesvik & Langsæter, 2018). Endelig kan det være skjevhet i retning av at de som opplever vold i arbeidssituasjoner er mer tilbøyelig til å svare på spørreundersøkelsen da denne nettopp fokuserte på dette temaet.

5.3 H1 – Økt bruk av debrifingsteknikker medfører lavere turnoverintensjon

Tidligere forskning på debrifing spesielt, har i stor grad vært fokusert på å måle effekten og påvirkningen dette har for reduksjonen av posttraumatisk stresslidelse. Senere har det blitt stilt spørsmål om en burde måle andre utfall (M. P. Deahl et al., 2001).

Studiens andre hypotese er tett knyttet opp mot prosjektets problemstilling. Jeg ønsket her å se nærmere på om de to valgte debrifingsteknikkene, debrifing og defusing hadde en sammenheng med turnoverintensjon hos ansatte.

I analysen ble det gjort en korrelasjonsanalyse av fenomenene debrifing og defusing i forhold til turnoverintensjon. Det ble her funnet en korrelasjon mellom debrifing og turnoverintensjon. Dette tilsa at respondentene som oppga høyere bruk av debrifing også oppga lavere turnoverintensjon. Mellom defusing og turnoverintensjon ble det ikke funnet en signifikant korrelasjon. Det som fremkom av analysen var en svært sterk sammenheng mellom debrifing og defusing, noe som indikerte kollinearitet mellom debrifing og defusing, og ble derfor brukt som samlet begrep i resten av analysen. Bakgrunnen for at vi fant en slik sterk sammenheng mellom de to forklaringsmodellene kan finnes i erfaringsgrunnlaget og forståelsen for begrepene, som respondentene har. Ettersom begrepet og modellen debrifing, er en metodikk som har vært benyttet i norsk sammenheng og språk helt tilbake til 1980-tallet (Dyregrov, 2002) er det nærliggende å tenke at respondentene har god forståelse forbegrepet og innholdet, noe som også kan støttes av funnene våre som sa at 8 av 10 i utvalget oppga at arbeidsplassen hadde rutiner for debrifing. Begrepet defusing er i motsetning til debrifing et relativt «nytt» begrep i norsk sammenheng, og kan da fremstå som en mer ukjent metodikk. I spørreskjemaet ble dette tatt høyde for ved å samtidig benevne defusing som «avlastningssamtale» med en tilhørende kort forklaring. Ettersom det er flere klare likhetstrekk mellom begrepene og målet med metodene er lik, kan det tenkes at noen av respondentene kan ha hatt utfordringer med å skille begrepene og hvordan de to teknikkene gjennomføres, noe som kan ha bidratt til kollineariteten.

Det kan også tenkes at strukturen i defusing, der samtalen gjennomføres like etter en hendelse, gjennomføres på kort tid, ikke nødvendigvis gjennomføres av en leder eller ansvarsvakt og fremstår noe mer uorganisert enn debrifing kan forveksles med den

tradisjonelle «kollegastøtten» eller «samtalen på bakrommet» som ofte er en naturlig hendelse på arbeidsplasser etter krevende hendelser.

Funnene fra analysen viser altså en sammenheng mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon. Den påviste sammenhengen sier oss ikke noe om kausaliteten, annet enn at det foreligger en sammenheng. Det kan likevel være mer sannsynlig å tenke at den direkte sammenhengen tilsier at ansatte som i etterkant av en alvorlig hendelse får gjennomført debrifing, får lavere turnoverintensjon, enn at ansatte med lav turnoverintensjon generelt får hyppigere debrifing. Videre viser tidligere studier at debrifing blant annet kan bidra til at mennesker opplever det lettere å håndtere psykologisk stress etter potensielt traumatiske hendelser (Arendt & Elklit, 2001), og noen kan oppleve styrket samhørighet og samarbeid (Healy & Tyrrell, 2013). Dette taler for at gjennomført debrifing kan være med å styrke noen av de etablerte faktorene vi vet påvirker turnoverintensjon: En positiv påvirkning av redusert stress, tydelig lederskap, jobbtilfredshet og arbeidsmiljø (AK, 2018).

5.4 H2 – Økt grad av erfart vold medfører høyere turnoverintensjon

I forbindelse med studiens teoretiske utgangspunkt om potensielt traumatiske hendelser, og psykologisk stress som resultat av vold og aggresjon var det naturlig å definere en hypotese om den potensielle sammenhengen mellom vold og resultatet av vold. I dette studiet ble turnoverintensjon benyttet som mål. I denne forbindelse ble hypotesen om en positiv sammenheng mellom erfart vold og økt turnoverintensjon testet. Studien min fant ingen direkte sammenheng mellom vold og turnoverintensjon. Dette funnet fremkom som overraskende da blant annet studiet til Choi & Lee (2017) og Akbolat et al. (2019) har blitt påvist sterke positive korrelasjoner i forholdet mellom vold og turnoverintensjon blant sykepleiere og helsearbeidere. I den norske rapporten fra Svalund (2009) som stilte spørsmål til fagforbundet sine medlemmer, oppga en av ti som hadde opplevd vold at de ønsket å slutte i jobben, noe som kan bidra i å styrke tanken om en positiv sammenheng mellom turnoverintensjon og vold. En vesentlig forskjell mellom de internasjonale studiene og den norske rapporten er derimot at dette studiet ble gjennomført for psykiatrisk divisjon alene, noe de øvrige studiene ikke gjorde. Studien til Choi & Lee ble imidlertid gjennomført på et akuttmottak på sykehus hvor det kan være nærliggende å tenke at det også forekom pasienter med psykiatriske diagnoser.

Årsakene til hvorfor vold og turnoverintensjon ikke hadde en sammenheng i disse studiene kan være flere og sammensatte. Fra tidligere forskning vet vi at en av de mest sentrale faktorene som er med på å påvirke turnoverintensjon negativt, er opplevelsen av stress (AK, 2018). Vold og aggresjon er både en objektiv og subjektiv erfaring, og kan virke skremmende på alle som opplever det. Vold har potensiale til å medføre psykologisk stress og skape potensielt traumatiske hendelser for den/de som er i situasjonen. I studiens spørreskjema ble utvalget stilt spørsmål om erfart vold og type vold, men ikke om respondentens opplevelse av voldens alvorlighetsgrad eller direkte påvirkning. En mulig forklaring kan da være at respondentene som rapporterer om den erfarte volden ikke opplever den aktuelle volden som svært alvorlig. En forklaring på dette kan være at ansatte i barne- og ungdomspsykiatriske sengeposter ofte har en bred og faglig forståelse for hvorfor det utøves aggresjon og vold med bakgrunn i utdanning og erfaring. Det er da nærliggende å tenke det kan være med på å «dempe» opplevelsen av alvorlighetsgrad. Denne studiens funn tilsa at den hyppigste formen for vold som ble erfart var trusler om vold, der omtrent 67% hadde opplevd trusler mer enn én gang de siste tolv månedene. Med erfaring og kunnskap i møte med trusler om vold, kan det da tenkes at ansatte opplever situasjonen «mindre alvorlig» og da med mindre psykologisk stress som følge. Alvorlige hendelser som innebærer vold og aggresjon vil også trolig oppleves som mer håndterbart og mindre stressende om rammene rundt gir trygghet for den aktuelle ansatte. I psykiatrisk divisjon vil det eksempelvis kunne foreligge alarmfunksjoner, god bemanning, struktur og opplæring som kan være faktorer som bidrar til å skape en trygghet for personalet i møte med alvorlige hendelser. Kombinasjonen av forståelse for slike situasjoner og opplevelsen av trygghet i møte med alvorlige hendelser kan være en viktig årsak til at den aktuelle volden ikke oppleves som traumatisk og i så stor grad stressende. Dette kan potensielt bidra til å forklare hvorfor denne studien ikke fant en sammenheng.

Selv om studien ikke fant en korrelasjon mellom vold og turnoverintensjon ble det i mediasjonsanalysen likevel benyttet som teoretisk grunnlag at det korrelerte på bakgrunn av den tidligere forskningen. Dette da det på tross av den øvrige argumentasjonen over er mer nærliggende å forvente en slik korrelasjon med bakgrunn i tidligere forskning.

5.5 H3: Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon

Hypotese 3 er under delt i hypotese H3.1 om hvorvidt jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold og turnoverintensjon, og H3.2 om jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon.

5.5.1 H3.1 – Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold og turnoverintensjon

Resultatene fra den statistiske analysen viser delvis mediasjonseffekt, og hypotese 3.1 blir dermed totalt sett understøttet.

Fra tidligere studier vet vi at vold har en negativ påvirkning på jobbtrivsel, og at jo mer vold en utsettes for på arbeidsplassen desto mer vil jobbtrivsel påvirkes negativt (Cheung et al., 2018). Et av resultatene fra korrelasjonsanalysen i dette studiet var korrelasjonen mellom vold og jobbtilfredshet. Dette forteller oss at respondenter som rapporterte om høyere andel opplevd vold på arbeidsplassen samtidig rapporterte om lavere jobbtrivsel. Denne studiens funn styrker derfor tidligere funn. Selv om vi ikke kan si noe om den kausale sammenhengen blir det nærliggende å tenke at selve opplevelsen med å erfare vold og traumatiske hendelser på jobb bidrar til å skape psykologisk stress, utrygghet og mistriivsel som da påvirker jobbtilfredsheten, noe som også bekreftes av rapporten til Svalund (2009). Samtidig er det viktig å vurdere tanken om resultatet av å mistrives i egen stilling på arbeidsplassen potensielt kan påvirke den faglige evnen i møte med situasjoner som har potensiale til å eskalere til vold, og om sammenhengen mellom vold og jobbtilfredshet derfor går den veien.

Blant de ti faktorene som er trukket frem som sentrale påvirkere for turnoverintensjon vet vi at jobbtilfredshet er en av dem (AK, 2018). At det er en direkte sammenheng mellom jobbtilfredshet og turnoverintensjon er noe denne studien også bekrefter. Korrelasjonen mellom jobbtilfredshet og turnoverintensjon viser at respondenter med høy turnoverintensjon rapporterte om lavere jobbtilfredshet. Noe som også styrkes av funnene til Tsai & Wu(2010) blant sykepleiere på akuttmottak. En rasjonell slutning er om vi som personer på jobb opplever en redusert eller lav jobbtilfredshet i stillingen vår, vil en potensiell logisk reaksjon på dette være å ønske seg til en annen stilling eller arbeidsplass. Forholdet mellom jobbtilfredshet og ønske om å slutte, her turnoverintensjon, er et forhold som er forsket mye

på der blant annet en har funnet at jobbtilfredshet er et godt mål for å predikere jobbtilfredshet (Brough & Frame, 2004) noe som også styrker under funnene fra dette studiet.

Forholdet mellom vold, jobbtilfredshet og turnoverintensjon er funnet i studiet til Li, Zhang, Xiao, Chen og Lu (2019). I dette studiet fant en både en direkte sammenheng mellom vold og turnoverintensjon, men også den indirekte sammenhengen med at vold på turnoverintensjon ble mediert av jobbtilfredshet. Funnene fra denne studien tyder også på dette. Jeg fant mediasjon gjennom jobbtilfredshet. Som nevnt under diskusjon av Hypotese 1 fant vi ikke en direkte sammenheng mellom vold og turnoverintensjon, men funnene mine tilsier samme mediasjon. Ettersom designet i en mediasjonsanalyse ikke kan gi direkte svar på årsak virkning er det utfordrende å fastslå kausalitetsretningen, likevel er designet slik at den deskriptive informasjonen fra analysen kan sier oss noe om sammenhengen. Ut fra funnene mine er det rasjonelt å tenke at betydningen av mediasjonen er at ansatte som opplever vold på arbeidsplassen, kan som resultat av dette oppleve redusert jobbtilfredshet, som igjen bidrar til økt turnoverintensjon. Funnene støtter også opp under at dette har en progredierende eller eskalerende sammenheng, der graden av redusert jobbtilfredshet øker med hyppigheten av vold en opplever og dermed ytterlig økt turnoverintensjon.

5.5.2 H3.2 – Jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom debriefingsteknikker og turnoverintensjon

Hypotese 3.2 antar at jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom debriefingsteknikker og turnoverintensjon. De statistiske resultatene viser her full mediasjonseffekt, og hypotesen blir dermed totalt sett understøttet. Etter det jeg kjenner til er det ingen tidligere forskning som har undersøkt denne sammenhengen direkte slik det gjøres i denne studien, men resultatene er parallelle med tidligere funn.

Funnene fra denne studien fant både en korrelasjon mellom debriefing og jobbtilfredshet, og mellom defusing og jobbtilfredshet. Begge forhold var positive, noe som innebærer at ansatte som rapporterte økt bruk av disse debriefingsteknikker, også meldte om økt jobbtilfredshet. Årsakene til dette kan være flere. Det er nærliggende å tenke seg at for ansatte i akuttpsykiatri med barn og ungdom og som opplever alvorlige hendelser på jobb, potensielt kan oppleve dette som dramatisk og problematisk. Som vi så i studien og fra tidligere forskning, påvirker vold jobbtilfredsheten negativt. Det er da rimelig å tenke seg at ansatte som da blir gitt

muligheten for emosjonell ventilering like i etterkant av hendelsen, samt en strukturert gjennomgang av episoden noen dager senere, lettere vil kunne håndtere situasjonen, som igjen kan bidra til bedre trivsel. Dette støttet også tidligere forskningen til Healy & Tyrrell(2013) der helsepersonell i akuttmottak opplevde at debrifing ga de ansatte følelsesmessig og psykologisk støtte og bidro til samhørighet. Det å bli «sett og hørt» i etterkant av en alvorlig hendelse er viktig. Vold og andre alvorlige og potensielt traumatiske hendelser kan skape psykologisk stress, og en av de mest kjente negative faktorene for jobbtilfredshet er nettopp stress (Turton, 2010). Defusing kan da bidra til å redusere stress gjennom ventilering, som i sin tur kan påvirke jobbtilfredsheten. Noe som også støttes av undersøkelsen til Larsson et al. (2000) der mental helse var markant bedre hos de som fikk gjennomført defusing.

Sammenhengen mellom jobbtilfredshet og turnoverintensjon ble diskutert under H3.1. Som nevnt, er det ikke gjort studier på sammenhengen mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon tidligere. I denne studien fant jeg både en direkte sammenheng, men også en indirekte sammenheng gjennom jobbtilfredshet. Det ble her statistisk fastslått en fullstendig mediasjon. Som ved H3.1 kan vi ikke konkludere noe endelig rundt årsak og virkning, men ut fra designet og resultatet er det naturlig at funnene tilsier at økt bruk av debrifingsteknikker, herunder både defusing og debrifing vil ha en positiv påvirkning for jobbtilfredshet som igjen bidrar til redusert turnoverintensjon.

5.6 Øvrige funn

Som resultat av undersøkelsen ser vi at den generelle turnoverintensjon er lav hos de ansatte i utvalget. Dette er i utgangspunktet et interessant funn ettersom denne gruppen med ansatte også opplever mye vold og aggresjon på arbeidsplassen, noe som isolert sett skulle antydte høyere turnoverintensjon. Bakgrunnen for den lave turnoverintensjon er vanskelig å si noe om ettersom vi vet at det er flere og helt ulike faktorer som påvirker den generelle turnoverintensjon på en arbeidsplass. Undersøkelsen fant imidlertid også at mange av enhetene som deltok i studiet sannsynligvis har og gjennomfører debrifing og delvis defusing, noe som ut fra mine funn vil være en bidragsyter til den lave turnoverintensjonen.

Det ble også gjort noen interessante funn i forbindelse med kjønn. Det ble funnet en sammenheng mellom kvinner og jobbtilfredshet, der kvinner generelt rapportere om en høyere trivsel enn menn på arbeidsplassen. I rapporten til Svalund (2009) ble det også

rapportert om at kvinner generelt hadde høyere jobbtrivsel enn menn, her i forbindelse med opplevd vold. På den ene siden kan man tenke at det kan foreligge en forskjell i hvor mye vold menn og kvinner opplever i jobbsituasjonen, som igjen kan bidra til forskjellen. I min undersøkelse fant vi imidlertid ikke noen forskjell i opplevd mengde vold mellom menn og kvinner. Samtidig kom det frem av undersøkelsen at kvinner generelt rapporterte om høyere bruk av debrifing. Dette kan potensielt være en forklaring på forskjellen, ettersom vi har etablert at det er en positiv sammenheng mellom debrifingsteknikker og jobbtilfredshet. Hvis kvinner generelt gjennomfører mer debrifing vil dette kunne være med å forklare den økte jobbtilfredsheten. Det er selvfølgelig viktig å understreke at kjønnsforskjellen her kan være et resultat av flere faktorer.

I forbindelse med variabelen vold er det også noen resultater som bør utdypes. Det foreligger en korrelasjon mellom utdanning og vold. Dette tilsier at ansatte som oppga høyest utdanning samtidig rapporterte om mindre opplevd vold. Oppgaven har ikke presentert noe teori rundt dette, men en kan spekulere i at høy utdanning, og med dette en antatt høy faglig kompetanse, setter ansatte i bedre stand til å kunne håndtere situasjoner som potensielt kan eskalere til vold. Det er nærliggende å tenke at faglig kompetanse og faglig grunnlag er faktorer som kan bidra til å forstå og håndtere alvorlige hendelser, spesielt ettersom utvalget jobbet på avdelinger med barn- og ungdom med krevende og sammensatte vansker. Det må samtidig påpekes at 11 respondenter i studien var leger og psykologer. Ettersom leger og psykologer stort sett er behandlere på slike avdelinger, er det også naturlig å tenke at de er mindre ute i «miljøet» enn personalet for øvrig, og dermed i mindre grad utsetter seg for potensielt alvorlige hendelser. Ettersom disse 11 er også de med rapportert høyest utdannelse kan dette også være en forklaring på sammenhengen, men flere av disse 11 rapporterte også om flere, og hyppige voldshendelser.

Det ble også funnet en sammenheng mellom alder og vold. Denne tilsa at ansatte med høyere alder også rapporterte om mindre opplevd vold. En potensiell forklaring på dette kan være som ved utdanning og vold, at ansatte med lengre erfaring, i større grad kan håndtere vanskelig situasjoner som kan eskalere til vold. På den annen side kan en forklaring være at de eldste i utvalget ikke utsetter seg selv eller skjerner seg i større grad for alvorlige hendelser.

Studien min fant også korrelasjonen mellom fartstid og jobbtilfredshet. Her viste undersøkelsen at ansatte som hadde jobbet lengre på den aktuelle arbeidsplassen generelt hadde en lavere jobbtilfredshet. Ettersom vi vet at vold påvirker jobbtilfredshet negativt, kan en rimelig antagelse være at det å være ansatt i et miljø der du utsettes for en stor grad av vold over tid vil medføre redusert jobbtilfredshet. Dermed vil ansatte som har jobbet lenge i større grad oppleve redusert jobbtilfredshet. På en annen side kan dette funnet fremstå interessant da det er rimelig å tenke at jo lengre en står i en jobb, desto bedre kontroll vil en ha over arbeidsforhold og rammer som gjelder i arbeidssituasjonen, og ettersom god forståelse for omgivelsene potensielt kan ha en effekt på redusert stress som har sammenheng med jobbtilfredshet ville det vært naturlig å tenke at ansatte som har jobbet lenge hadde en høyere jobbtilfredshet. En undersøkelse med fokus på vold over tid og sammenhengen dette har med jobbtilfredshet ville, derfor vært en interessant retning å ta videre.

5.7 Begrensninger og fremtidig forskning

Studien i sin helhet bør ses i lys av dens begrensninger. Denne studien tar utgangspunkt i tverrsnittsdata fra åtte ulike sykehus. Med utgangspunkt i studiens tverrsnittsdesign er det vanskelig å trekke noen konklusjoner angående kausalitet (Polit, 2018), men en kan etablere støtte for antatte kausale sammenhenger, som igjen kan bidra til grunnlaget for fremtidige eksperimenter. Mediasjonsanalysen utført i denne studien er per definisjon kausal, selv om designet på analysen ikke kan gi konkrete og sikre svar på årsak og virkning. En slik mediasjonsanalyse kan ikke vise kausalitet men vil kunne gi deskriptiv informasjon om sammenhenger (Haugen, 2015). Ettersom utvalget i denne studien var av begrenset størrelse ble en sentral begrensning at kontrollvariablene ikke ble kontrollert for i mediasjonsanalysen, herunder kjønn, alder, utdanning med mer. Dette fordi det ville blitt statistisk usikkert med et utvalg på 111 respondenter. I tillegg til de direkte effektene og indirekte effektene i mediasjonsanalysen i denne studien, kan andre mediatorer eller kontrollvariabler som vist til i den konseptuelle modellen, potensielt konfundere assosiasjonen. Det var ønskelig å inkludere kontrollvariablene som vist i den konseptuelle modellen presentert i kapittel 2 som kjønn, alder, fartstid osv. Det er ikke utenkelig at disse kontrollvariablene kan påvirke turnoverintensjon, men det er tvilsomt at de kan bortforklare mediasjonseffekten av jobbtilfredshet spesielt ettersom de bivariate analysene i kapittel 4 viser at det er kun mindre sammenheng mellom kontrollvariablene, turnoverintensjon og jobbtilfredshet. Det er derfor usannsynlig at det vil endre hovedkonklusjonen i denne oppgaven.

Utgangspunktet for denne studien var blant annet muligheten til å kunne generalisere funnene fra undersøkelsen, noe som kvantitativ forskning tilstreber. For å muliggjøre dette må studiedesignet være av høy relabilitet og validitet og utvalget i studien må være representativt for populasjonen (Johannessen, 2016). En av de viktigste styrkene i denne studien er bredden av utvalget. I studien deltok representanter fra nesten 50% av norske offentlige sykehus med deres aktuelle barne- og ungdomspsykiatriske avdelinger. Sykehus fra alle de fire sektorene i Norge var også representert og studien fikk en svarprosent på 33%. Noe som er med på å styrke generaliseringen. En svakhet med studiet mitt er at utvalget var begrenset til 342 personer og herunder 111 deltakende respondenter.

En annen potensiell svakhet med studien er måten variabelen jobbtilfredshet ble målt. I dette studiet ble denne variabelen kun målt med ett overordnet spørsmål. Måleinstrumentet er i tråd med erfaringen og vurderingen til Dolbier et al. (2005) om at et spørsmål dekker den tidligere modellen med 10 spørsmål, men ettersom jobbtilfredshet er et flerdimensjonalt begrep kan respondentene oppgi at en er fornøyd med deler av jobben, men misfornøyd med andre. Derfor blir det å stille spørsmålet «*alt tatt i betraktning hva syns du om jobben din?*» en potensiell svakhet ved studiens design.

Funnene fra dette studiet antyder flere interessante retninger for fremtidig forskning og kan gi grunnlag for en rekke nye problemstillinger. Ettersom det ble vist manglende signifikant støtte for hypotesen om positiv sammenheng mellom vold og turnoverintensjon, tross den teoretiske bakgrunnen, kan en mulig videreføring av resultatene fra dette studiet være å undersøke nærmere hvordan vold direkte påvirker ansatte i barne- og ungdomspsykiatrien. Ikke minst også hvorfor de ansatte her skiller seg ut fra tidligere studier. En annen innfallsvinkel vil være å undersøke nærmere hvilke andre faktorer som spiller inn i barne- og ungdomspsykiatrien på de ansattes jobbtilfredshet, som følgelig kan bidra til redusert arbeidsrelatert stress og turnoverintensjon.

For fremtidig forskning kan det også være interessant å undersøke om andre mekanismer og variabler har påvirkning for turnoverintensjon. Diskusjonen under hypotese H2 kan også danne grunnlag for studier som ser nærmere på andre potensielle effekter av debrifingsteknikker. Ettersom studien er gjennomført for ansatte i barne- og

ungdomspsykiatrisk sektor, ville det vært spennende å sett studien gjennomført på andre eller tilsvarende grupper, herunder voksenpsykiatri eller kommunale tiltak for å se etter likheter og ulikheter. Et mål burde dessuten være å øke antall respondenter tilstrekkelig til å kunne teste statistisk for heterogenitet i forhold til faktorer som kjønn, alder og utdanning.

Til sist kan det bemerkes at det å gjennomføre en liknende studie, men med en annen datasamlingsmetode kunne vært spennende. Ettersom studien har undersøkt blant annet turnoverintensjon vil det vært spennende med longitudinale og eksperimentelle studier for å bekrefte kausalitet og øvrige funn fra studien.

5.8 Praktiske implikasjoner

Ansatte i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor er den opplagt viktigste innsatsfaktoren i sektoren. Det er viktig at en har fokus på tiltak som ivaretar ansatte, og øker sannsynligheten for at ansatte ønsker å bli værende. Dette er spesielt sentralt ettersom studien bekrefter at de ansatte har erfart og etter all sannsynlighet vil fortsette å erfare vold, aggresjon og andre alvorlige hendelser på arbeidsplassen. Bakgrunnen for å studere variabler tilknyttet oppfølging av ansatte som er utsatt for vold og alvorlige hendelser var i første rekke å kunne bidra med kunnskap til ledelsen og organisasjonen om effektive tiltak for å ivareta ansatte. I lys av denne undersøkelsen bør ledelsen og organisasjoner i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor ha fokus på flere områder.

Det er sentralt at en har etablerte tiltak for å hindre, deeskalere og håndtere alvorlige hendelser på en arbeidsplass der det forekommer vold og andre potensielt traumatiske hendelser. Selv med gode rutiner for dette, er det av sentral viktighet at organisasjonen og ledelsen har klare rutiner for å følge opp ansatte som er utsatt for vold eller andre alvorlige hendelser. Å implementere både debriefing og defusing etter voldelige hendelser er viktig for å redusere negative virkninger av vold.

Ettersom jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom vold, debriefingsteknikker og turnoverintensjon er det viktig å fremme jobbtilfredshet for å redusere turnoverintensjon i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor i Norge. Ved å systematisk innføre og bruke debriefingsteknikker, herunder defusing og debriefing vil en kunne påvirke og fremme jobbtilfredshet positivt.

En stor del av de ansatte i barne- og ungdomspsykiatrien opplever ikke at det er klare rutiner for debrifingsteknikker etter voldelige eller andre alvorlige hendelser. Det er dermed viktig at organisasjonen og lederne har klare og gode rutiner for debrifingsteknikker og oppfølging etter voldelige eller andre alvorlige hendelser i helsesektoren i Norge. Klare rutiner for debrifing og defusing har potensiale for å redusere turnoverintensjon og turnover i helsesektoren.

5.9 Konklusjon

I denne studien ble det undersøkt i hvilken grad debrifingsteknikker påvirket turnoverintensjon blant ansatte i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor. Det er undersøkt om vold har noen sammenheng med turnoverintensjon, og det er undersøkt om jobbtilfredshet medierer disse sammenhengene. Resultatene i denne studien har vist at debrifingsteknikker har en positiv effekt på turnoverintensjon. Det ble ikke funnet en direkte sammenheng mellom vold og turnoverintensjon som den hypotesen tilsa. Som resultat av mediasjonsanalysen ble det imidlertid bekreftet at jobbtilfredshet medierer sammenhengen mellom både vold og debrifingsteknikker på turnoverintensjon.

Studien har også vist at vold ikke bare er et vanlig fenomen i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor, men et hyppig fenomen. Resultatene fra dette studiet kan derfor bidra til økt kunnskap for helsesektoren, ettersom det ikke eksisterer tidligere forskning som har sett på sammenhengen mellom debrifingsteknikker og turnoverintensjon i norsk helse og sosialsektor. Funn som ble gjort i dette studiet understreker bl.a. viktigheten av at organisasjonen og ledelsen i barne- og ungdomspsykiatrien har klare og gode rutiner på debrifingsteknikker for å ivareta de ansatte, både for å fremme jobbtilfredshet og redusere turnoverintensjon

Konklusjonen av studien blir dermed at debrifingsteknikker er av betydning og har en positiv effekt og påvirkning på turnoverintensjon, i første omgang mediert gjennom jobbtilfredshet.

6.0 Kilder

- Abdelghaffar, W., Snene, H., Ben Cheikh, C., Baaatout, A., Ketata, J., Lakhal, N., . . . Oumaya, A. (2015). Psychological Defusing in the Emergency Room in a Military Group After a Trauma. *European psychiatry*, 30, 1550-1550. doi:10.1016/S0924-9338(15)31197-4
- AK, B. (2018). Turnover Intention Influencing Factors of Employees: An Empirical Work Review. *Journal of Entrepreneurship & Organization Management.*, 07. doi:10.4172/2169-026X.1000253.
- Akbolat, M., Sezer, C., Ünal, Ö., Amarat, M., & Durmuş, A. (2019). The effects of direct violence and witnessed violence on the future fear of violence and turnover intention: A study of health employees. *Current Psychology*. doi:<https://doi.org/10.1007/s12144-019-00410-x>
- Alexander, J. (1998). Confusing debriefing and defusing postnatally: The need for clarity of terms, purpose and value. *Midwifery*, 14(2), 122-124. doi:10.1016/s0266-6138(98)90010-9
- Andersen, G. R., & Søvik, S. R. (2016). *Dødsfall og personskader som følge av vold og trusler i norsk landbasert arbeidsliv - En oversikt basert på hendelser meldt til Arbeidstilsynet*. Arbeidstilsynet.no: Direktoratet for arbeidstilsynet Retrieved from <https://arbeidstilsynet.no/globalassets/om-oss/forskning-og-rapporter/kompass-tema-rapporter/2016/kompass-tema-nr-1-2016-dodsfall-og-personskader-som-folge-av-vold-og-trusler-i-norsk-landbasert-arbeidsliv.pdf>
- Anstorp, T., & Benum, K. (2014). *Traumebehandling : komplekse traumelidelser og dissosiasjon*. Oslo: Universitetsforl.
- Arendt, M., & Elklit, A. (2001). Effectiveness of psychological debriefing. *Acta Psychiatr Scand*, 104(6), 423-437. doi:10.1034/j.1600-0447.2001.00155.x
- Bakke, K. A. (2015). Hver fjerde sykepleier vil slutte. Retrieved from <https://www.dagensmedisin.no/artikler/2011/10/24/hver-fjerde-sykepleier-vil-slutte/>
- Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet : faglig vekst gjennom veiledning*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. doi:10.1037/0022-3514.51.6.1173
- Bauer, M. N., & Odijk, J. (2004). Return-to-work strategies in Statoil Forpleining. *Tidsskr Nor Laegeforen*, 124(20), 2630.
- Brough, P., & Frame, R. (2004). Predicting police job satisfaction and turnover intentions : the role of social support and police organisational variables. *New Zealand journal of psychology (Christchurch. 1983)*, 33(1), 8-16.
- Cheung, T., Lee, P. H., & Yip, P. S. F. (2018). The association between workplace violence and physicians' and nurses' job satisfaction in Macau. *PLoS One*, 13(12), e0207577-e0207577. doi:10.1371/journal.pone.0207577
- Choi, S. H., & Lee, H. (2017). Workplace violence against nurses in Korea and its impact on professional quality of life and turnover intention. *J Nurs Manag*, 25(7), 508-518. doi:10.1111/jonm.12488
- d'Ettorre, G., & Pellicani, V. (2017). Workplace Violence Toward Mental Healthcare Workers Employed in Psychiatric Wards. *Saf Health Work*, 8(4), 337-342. doi:10.1016/j.shaw.2017.01.004

- De Gaglia, J. (2006). Effect of Small Group Crisis Intervention (Defusing) on Negative Affect and Agreeableness to Seeking Mental Health Services. *Brief treatment and crisis intervention, 6*(4), 308-315. doi:10.1093/brief-treatment/mhl010
- Deahl, M. (2000). Psychological debriefing: controversy and challenge. *Aust N Z J Psychiatry, 34*(6), 929-939. doi:10.1080/000486700267
- Deahl, M. P., Srinivasan, M., Jones, N., Neblett, C., & Jolly, A. (2001). Commentary: Evaluating Psychological Debriefing: Are we Measuring the Right Outcomes? *Journal of traumatic stress, 14*(3), 527-529. doi:10.1023/A:1011160606866
- Dolbier, C., Webster, J., McCalister, K., Mallon, M., & A, M. (2005). Reliability and validity of a single-item measure of job satisfaction. *American Journal of Health Promotion, 19*, 194-198.
- Dyregrov, A. (2002). *Psykologisk debriefing : hvordan lede gruppeprosesser etter kritiske hendelser*. Bergen: Fagbokforl.
- Elisabeth Anie, D., Alexander Kwesi, K., & Bente, L. L. K. (2015). Akuttarbeid ved barnevernvakten: Kollektive og individuelle mestringsstrategier. *Sosiologisk tidsskrift*(4), 238-258.
- Everett, E. L. (2012). *Masteroppgaven : hvordan begynne - og fullføre* (2. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Everly, G. S., Flannery, R. B., & Mitchell, J. T. (2000). Critical incident stress management (Cism): A review of the literature. *Aggression and violent behavior, 5*(1), 23-40. doi:10.1016/S1359-1789(98)00026-3
- Fillion, J. S., Clements, P. T., Averill, J. B., & Vigil, G. J. (2002). Talking as a primary method of peer defusing for military personnel exposed to combat trauma. *J Psychosoc Nurs Ment Health Serv, 40*(8), 40.
- Grimso, R. E. (2015). *Personaladministrasjon : teori og praksis* (5. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Halvorsen, A., Johnsen, H. C. G., Repstad, P., Aasland, T., & Balsnes, A. H. (2009). *Å forske blant sine egne : universitet og region - nærhet og uavhengighet*. Kristiansand: Høyskoleforl.
- Halvorsrud, L., Kuburović, J., & Andenæs, R. (2017). Jobbtilfredshet og livskvalitet blant norske hjemmesykepleiere. *Nordisk tidsskrift for helseforskning, 13*(1). doi:10.7557/14.4119
- Haugen, T. (2015). *One size does not fit all : physical activity and mental health in adolescents : exploring the role of self-perceptions, personal characteristics, and contextual specificities*. Kristiansand: Portal.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical Mediation Analysis in the New Millennium. *Communication Monographs, 76*(4), 408-420. doi:<https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/03637750903310360>
- hayes, A. F. (2021). The PROCESS macro for SPSS, SAS, and R. Retrieved from <https://www.processmacro.org/index.html>
- Healy, S., & Tyrrell, M. (2013). Importance of debriefing following critical incidents. *Emergency Nurse, 20*(10), 32-37.
- Hellesvik, K., & Langsæter, L. B. (2018). *Meldekultur i spesialisthelsetjenesten*. (Masteroppgave). Retrieved from <https://nordopen.nord.no/nord-xmlui/bitstream/handle/11250/2566010/HellesvikogLangseter.pdf?sequence=1&isAllowed=y> nordopen database.
- Hjemås, G., & Hansen, J. (2017). Kvinner dominerer spesialisthelsetjenesten. Retrieved from <https://www.ssb.no/helse/artikler-og-publikasjoner/kvinner-dominerer-spesialisthelsetjenesten>
- Hærnes, N. (2018). Stor økning i vold og trusler i Helse Bergen.

- Irving, P., & Long, A. (2001). Critical incident stress debriefing following traumatic life experiences. *J Psychiatr Ment Health Nurs*, 8(4), 307-314. doi:10.1046/j.1351-0126.2000.00388.x
- IS-2428. (2016). *Mestring, samhörighet og håp. Veileder for psykososiale tiltak ved kriser, ulykker og katastrofer*. HelseDirektoratet.no: HelseDirektoratet Retrieved from https://www.helseDirektoratet.no/veiledere/psykososiale-tiltak-ved-kriser-ulykker-og-katastrofer/Psykososiale%20tiltak%20ved%20kriser,%20ulykker%20og%20katastrofer%20%E2%80%93%20Veileder.pdf/_attachment/inline/9170958a-0200-4f74-a842-ce505e8dbbe6:3a3fb52fc12bffd1b64e3a1567333d5d239a2167/Psykososiale%20tiltak%20ved%20kriser,%20ulykker%20og%20katastrofer%20%E2%80%93%20Veileder.pdf
- Isern, E. (2015). *Krisereaksjoner Hvordan mestre dem?* Anestesiavdelingen, St.Olavs Hospital. legeföreningen.no. Retrieved from https://www.legeföreningen.no/contentassets/b3fbf06e1a11404ba4e23559a5133b42/hvordan-mestre-krisereaksjoner_e-isern.pdf
- Ito, H., Eisen, S. V., Sederer, L. I., Yamada, O., & Tachimori, H. (2001). Factors Affecting Psychiatric Nurses' Intention to Leave Their Current Job. *Psychiatr Serv*, 52(2), 232-234. doi:10.1176/appi.ps.52.2.232
- Jacobsen, D. I. (2015). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? : innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (3. utg. ed.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Jelstad, B. (2007). Beyond money : intrinsic work motivation in profit and nonprofit organizations. In: Norwegian School of Economics and Business Administration.
- Johannessen, A. (2016). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode* (5. utg. ed.). Oslo: Abstrakt.
- Kaufmann, G., & Kaufmann, A. (2015). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (5. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Kristoffersen, N. J. (2016). *Grunnleggende sykepleie : B. 3 : Pasientfenomener, samfunn og mestring* (3. utg. ed. Vol. b. 3). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kroese, A. (2003). *Stress*. Oslo: Aschehoug.
- Krogh, T. (2009). *Hermeneutikk : om å forstå og fortolke*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Kuvaas, B. (2006). Work performance, affective commitment, and work motivation: the roles of pay administration and pay level. *Journal of organizational behavior*, 27(3), 365-385. doi:10.1002/job.377
- Kuvaas, B. (2016). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser : evidensbasert HRM* (3. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Larsson, G., Michel, P.-O., & Lundin, T. (2000). Systematic Assessment of Mental Health Following Various Types of Posttrauma Support. *Military psychology*, 12(2), 121-135. doi:10.1207/S15327876MP1202_3
- Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion : a new synthesis*. New York: Springer.
- Lee, W.-J. (2008). *A pilot survey of turnover intention and its determinants among adult probation line officers in Texas*. (PH. D). Angelo State University, Angelo State University. Retrieved from http://www.taylorcscd.org/pac/Executive%20Summary_Won-Jae%20Lee.doc
- Li, N., Zhang, L., Xiao, G., Chen, J., & Lu, Q. (2019). The relationship between workplace violence, job satisfaction and turnover intention in emergency nurses. *International emergency nursing*, 45, 50-55. doi:10.1016/j.ienj.2019.02.001
- Locke, E. A. (1976). The nature and cause of job satisfaction. *Handbook of industrial and organizational psychology*.

- Lykkegaard, J., Rosendal, M., Brask, K., Brandt, L., & Prior, A. (2018). Prevalence of persons contacting general practice for psychological stress in Denmark. *Scandinavian Journal of Health Care, 36*(3), 272-280. doi:10.1080/02813432.2018.1499494
- Mordal, T. L. (1989). *Som man spør, får man svar : arbeid med survey-opplegg*. Oslo: Tano.
- NBUP. (2016). KLINIKK PSYKISK HELSEVERN FOR BARN OG UNGE (PBU) HAUKELAND UNIVERSITETSSJUKEHUS. Retrieved from <https://nbup.no/klinikk-psykisk-helsevern-for-barn-og-unge-pbu-haukeland-universitetssjukehus/>
- Nijman, H. L. I., Palmstierna, T., Almvik, R., & Stolker, J. J. (2005). Fifteen years of research with the Staff Observation Aggression Scale: a review. *Acta Psychiatr Scand, 111*(1), 12-21. doi:10.1111/j.1600-0447.2004.00417.x
- O'Shea, L. E., Mitchell, A. E., Picchioni, M. M., & Dickens, G. L. (2012). Moderators of the predictive efficacy of the Historical, Clinical and Risk Management-20 for aggression in psychiatric facilities: Systematic review and meta-analysis. *Aggression and violent behavior, 18*(2), 255-270. doi:10.1016/j.avb.2012.11.016
- Polit, D. F. (2018). *Essentials of nursing research : appraising evidence for nursing practice* (9th ed. ed.). Philadelphia, Pa: Wolters Kluwer.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2008). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behav Res Methods, 40*(3), 879-891. doi:10.3758/BRM.40.3.879
- Rose, S., Bisson, J., Churchill, R., & Wessely, S. (2001). Psychological debriefing for preventing post traumatic stress disorder (PTSD). *Cochrane Database Syst Rev*(3), CD000560-CD000560.
- Røkenes, O. H. (2012). *Bære eller bryte : kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker* (3. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Selye, H. (1976). *The stress of life* (Rev.ed. ed.). New York: McGraw-Hill.
- Shrout, P. E., & Bolger, N. (2002). Mediation in experimental and nonexperimental studies: New procedures and recommendations. *Psychol Methods, 7*(4), 422-445. doi:10.1037//1082-989X.7.4.422
- Skogstad, M., Skorstad, M., Lie, A., Conradi, H. S., Lau, B., Heir, T., & Weisæth, L. (2011). Posttraumatisk stresslidelse (PTSD) og arbeidslivet. In.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction : application, assessment, cause, and consequences*.
- Svalund, J. (2009). *Vold og trusler om vold i offentlig sektor*(Vol. 2009:30).
- Taber, K. S. (2017). The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. *Research in science education (Australasian Science Education Research Association), 48*(6), 1273-1296. doi:10.1007/s11165-016-9602-2
- Tett, R. P., & Meyer, J. P. (1993). Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytical findings. *Personnel psychology, 46*(2), 259.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis : innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Thrane, C. (2018). *Kvantitativ metode : en praktisk tilnærming*. Oslo: Cappelen Damm akademisk.
- Tolfsen, C. (2021, 21.03.21). En ny dag truer. *Nrk*. Retrieved from <https://www.nrk.no/osloogviken/xl/en-ny-dag-truer-1.15225216>
- Tsai, Y., & Wu, S. W. (2010). The relationships between organisational citizenship behaviour, job satisfaction and turnover intention. *J Clin Nurs, 19*(23-24), 3564-3574. doi:10.1111/j.1365-2702.2010.03375.x

- Tuckey, M. R., & Scott, J. E. (2013). Group critical incident stress debriefing with emergency services personnel: a randomized controlled trial. *Anxiety Stress Coping*, 27(1), 38-54. doi:10.1080/10615806.2013.809421
- Turton, D. W. (2010). *Clergy Burnout and Emotional Exhaustion : A Socio-Psychological Study of Job Stress and Job Satisfaction*. Lewiston: The Edwin Mellen Press.
- Ursin, H. (1984). *Stress*. Oslo: Tanum-Norli.
- van Emmerik, A. A. P., Kamphuis, J. H., Hulsbosch, A. M., & Emmelkamp, P. M. G. (2002). Single session debriefing after psychological trauma: a meta-analysis. *Lancet*, 360(9335), 766-771. doi:10.1016/S0140-6736(02)09897-5
- Warr, P., Cook, J., & Wall, T. (1979). Scales for the measurement of some work attitudes and aspects of psychological well-being. *Journal of Occupational Psychology*, 52, 129-148.
- Wedervang-Resell, A., Østraat, I. E., Haga, M., Klinkenberg, E., & Berglund, K. (2017). *Kartlegging av vold mot helsepersonell og medpasienter*. Retrieved from www.helsedirektoratet.no:
- Åmotsbakken, M. D. (2018). Én av fem har opplevd vold og trusler på jobb. *Tidsskriftet den norske legeforening*, 4. doi:<https://tidsskriftet.no/2018/02/aktuelt-i-foreningen/en-av-fem-har-opplevd-vold-og-trusler-pa-jobb>

7.0 vedlegg

7.1 Vedlegg 1 - Spørreskjema

En tøff arbeidshverdag

Del 1 - Bakgrunn

Del 1 inneholder 7 spørsmål knyttet til din bakgrunn.

Hvilket år ble du født?

Eksempel: 1982

Er du kvinne, mann eller annet?

Mann

Kvinne

Annet

Er du gift eller samboer?

Ja, gift/registrert partner

Ja, samboer

Nei

Hvilken formell utdanning har du fullført?

- Grunnskole(Barne- og Ungdomsskole=
- Vidergående skole eller yrkesskole
- Høgskole/universitet (årsstudium, enkeltfag)
- Høgskole/universitet (bachelor)
- Høgskole/Universitet (bachelor og videreutdanning)
- Høgskole/universitet (mastergrad)
- Høgskole/universitet (PHD)

Hvilke yrkesbakgrunn har du?

- Sykepleier
- Vernepleier
- Fysioterapeut
- Ergoterapeut
- Sosionom
- Barnevernspedagog
- Sosial pedagog
- Student
- Ufaglært
- Miljøarbeider
- Helsefagarbeider
- Psykolog
- Lege
- Lærer
- Annet

Hvor lenge har du vært ansatt på din nåværende arbeidsplass?

1-12 måneder

1-3 år

4-6 år

7-10 år

over 10 år

Hva er ditt ansettelsesforhold?

Fulltid

Deltid

Ringevikar

Del 2 - Vold og Trusler

Del 2 handler om erafringer/opplevelser med vold, aggresjon og trusler på din arbeidsplass. Det er 6 spørsmål fordelt på tre kategorier: fysisk vold, trusler om vold og annen psykisk vold.

Fysisk vold

Definisjon:

Med fysisk vold menes slag, spark, dytting, lugging, biting, spyting. Eller andre fysiske angrep på din person.

Har du blitt utsatt for fysisk vold på din nåværende arbeidsplass?

Ja

Nei

Hvor ofte har du blitt utsatt for fysisk vold i arbeidstiden de siste 12 månedene?

Aldri

En gang

Ett par ganger

Månedlig

Ukentlig

Flere ganger i uken

Trusler om vold

Definisjon: Med trusler om vold menes trusler eller handlinger fra pasient som du opplever innebærer at du vil bli utsatt for slag, spark, dytting, lugging, biting, spyting eller andre fysisk angrep på din person

Har du blitt utsatt for trusler om vold på din nåværende arbeidsplass?

Ja

Nei

Hvor ofte er du blitt utsatt for trusler om vold i arbeidstiden de siste 12 månedene?

Aldri

En gang

Ett par ganger

Månedlig

Ukentlig

Flere ganger i uken

Annen psykisk vold

Definisjon: Med annen psykisk vold menes øvrig atferd fra pasient som uttrykkes gjennom kroppsspråk eller verbalt for å skape frykt, ubehag, engstelse og usikkerhet. Herunder neglisjering, taushet/ignorering, mykende atferd og seksuelt rettet atferd

Har du blitt utsatt for annen psykisk vold på din nåværende arbeidsplass?

Ja

Nei

Hvor ofte har du blitt utsatt for annen psykisk vold i arbeidstiden de siste 12 månedene?

Aldri

En gang

Ett par ganger

Månedlig

Ukentlig

Flere ganger i uken

Del 3 - Jobbtrivsel

Del 3 inneholder ett spørsmål tilknyttet opplevelsen av jobbtrivsel.

Alt tatt i betraktning hva syns du om jobben din?

- Svært misfornøyd
- Misfornøyd
- Litt misfornøyd
- Verken misfornøyd eller fornøyd
- Litt fornøyd
- Fornøyd
- Svært fornøyd

Del 4 - Debrifingsteknikker

Del 4 inneholder 2 spørsmål og 14 påstander tilknyttet to debrifingsteknikker, herunder "Debrifing" og "Defusing". En kort definisjon av begrepene vil bli presentert.

Debrifing

Definisjon: *En organisert samtale som gjennomføres enten i en gruppe eller mellom to individer. Samtalen gjennomføres 1-7 dager etter en alvorlig hendelse (herunder utagerende atferd, voldsepisoder, større avvik eller andre potensielt alvorlige hendelser på arbeidsplassen). Samtalen varer mellom 30-90 minutter. Fokus i samtalen er hendelsesforløp, reaksjoner, og læring fra situasjonen. Gjennomføres mellom person/er som har vært i situasjonen og stedlig leder eller annen ansvarshavende.*

Følgende er 7 påstander om debrifing. Ta stilling på skalen fra "svært uenig" til "svært enig" om de ulike påstandene.

	Svært uenig	Stort sett uenig	Litt uenig	Litt enig	Stor sett enig	Svært enig
Jeg får vanligvis muligheten til å snakke om en alvorlig hendelse innen 1-7 dager etter at den skjedde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg pleier normalt å gjennomføre en samtale om en alvorlig hendelse med en ansvarsperson/leder som ikke var en del av hendelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En slik samtale bruker vi normalt mellom 45-90 minutter på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at samtalen normalt pleier å ha fokus på hendelsesforløp og innhold i etterkant av den alvorlig hendelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanligvis får jeg gjennomført en samtale etter en alvorlig hendelse der læring av situasjonen er i fokus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalt sett opplever jeg at samtalen i etterkant av den alvorlige hendelsen er preget av samhold og mestring	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg får vanligvis tilbud om videre oppfølging i en samtale etter en alvorlig hendelse (eksempel: tilbud om samtale, henvisning bedriftshelsetjenesten, henvisning til psykolog med mer)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vet du om din arbeidsplass har rutiner for debrifing?

Ja

Nei

Vet ikke

Defusing/Avlastningssamtale

Definisjon: Også kalt avlastningssamtale/støttesamtale. En delvis organisert samtale som gjennomføres enten i en gruppe eller mellom to individer. Gjennomføres rett etter eller samme dag som en alvorlig hendelse oppstår (herunder utagerende atferd, voldepisoder, større avvik eller andre potensielt alvorlige hendelser på arbeidsplassen). Samtalen er kort, 5-45 minutter og gir rom for å fortelle om opplevelsen og følelser. Samtalen gjennomføres mellom person/er som har vært i situasjonen og en annen kollega, vaktleder eller ansvarshavende.

Følgende er 7 påstander om defusing. Ta stilling på skalen fra "svært uenig" til "svært enig" om de ulike påstandene.

	Svært uenig	Stor sett uenig	Litt uenig	Litt enig	Stor sett enig	Svært enig
Jeg får vanligvis muligheten til å snakke ut om en alvorlig hendelse rett etter, eller samme dagen som hendelsen skjedde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalt sett får jeg gjennomført en samtale om en alvorlig hendelse med en kollega/kollegaer og /eller ansvarshavende	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En slik samtale bruker vi normalt mellom 5-45 minutter på	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg opplever at samtalen normalt pleier å ha fokus på mine følelser og min opplevelse av situasjonen i etterkant av den alvorlig hendelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Normalt sett opplever jeg at samtalen i etterkant av den alvorlige hendelsen er preget av omsorg og forståelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vanligvis opplever jeg at samtalen hjelper å skape en forståelse for den alvorlige hendelsen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jeg pleier vanligvis i samtalen å få enkle råd til hva jeg burde gjøre videre etter en alvorlig hendelse	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vet du om din arbeidsplass har rutiner for defusing?

- Ja
- Nei
- Vet ikke

Del 5 - Turnoverintensjon

Del 5 inneholder 5 påstander som handler om nåværende posisjon og tanker videre i jobben din.

Jeg tenker ofte på å slutte i min nåværende jobb

Svært uenig

Stor sett uenig

Litt uenig

Litt enig

Stor sett enig

Svært enig

Jeg vil sannsynligvis lete aktivt etter en ny jobb neste året

Svært uenig

Stor sett uenig

Litt uenig

Litt enig

Stor sett enig

Svært enig

Jeg vil trolig lete aktivt etter en ny jobb i løpet av de neste tre årene

Svært uenig

Stor sett uenig

Litt uenig

Litt enig

Stor sett enig

Svært enig

Jeg oppfatter mine framtidsutsikter i denne organisasjonen som dårlige

Svært uenig

Stor sett uenig

Litt uenig

Litt enig

Stor sett enig

Svært enig

Jeg kan komme til å slutte i min nåværende jobb i løpet av året

Svært uenig

Stor sett uenig

Litt uenig

Litt enig

Stor sett enig

Svært enig

Del 6 - Demografi

Del 6 inneholder 1 spørsmål som handler om geografisk helse-tilhørighet.

Hvilke helsesektor tilhører du?

Helse Nord

Helse Midt-Norge

Helse Øst

Helse Vest

7.2 Vedlegg 2 – Informasjonsskriv

Vil du delta i forskningsprosjektet

«En tøff arbeidshverdag»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er ønske om økt kunnskap omkring sammenhengen med ansattes opplevelse av vold, debrifingsteknikker og turnover-intensjon i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

En av fem ansatte i helseforetak opplever vold og aggresjon. Den mest utsatte gruppen innen ulike helseforetak er her ansatte som jobber i psykiatrisk og akuttmedisinsk seksjoner. Norske helseforetak sliter med høyere turnover enn andre foretak. Å jobbe i psykiatrisk divisjon kan innebære store påkjenninger for den enkelte ansatt, og i møte med barn og ungdom i krise kreves det mye av den enkelte. Dette setter store krav til både den ansatte og den aktuelle organisasjonen. Det finnes i dag mye forskning på hvordan ansatte og organisasjonen kan jobbe preventivt i møte med krevende situasjoner som innebærer aggresjon og vold. Men innen helseforetakene i Norge foreligger det mindre forskning på hva som kreves i etterkant av en slik episode. Dette prosjektet har så formål å samle kunnskap om hvor utbredt det er at ansatte i barne- og ungdomspsykiatrisk sektor opplever aggresjon og vold på norske sengeposter. Studien ønsker å se på sammenhenger mellom opplevd aggresjon og turnover-intensjon. Videre har studien som formål å se på hvordan bruken av debrifingsteknikker på sengeposter kan ha en effekt på dette. Problemstillingen til dette studiet lyder derfor:

«I hvilken grad kan debrifingsteknikker påvirke turnoverintensjon i barne- og ungdomspsykiatrien?»

Forskningsprosjektet er en del av en mastergrad i Verdibasert ledelse som gjennomføres på VID Vitenskapelige høyskole i Oslo, avdeling Diakonhjemmet.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Forskningsprosjektet er en del av en mastergrad i Verdibasert ledelse som gjennomføres på VID Vitenskapelige høyskole i Oslo, avdeling Diakonhjemmet som også er ansvarlig for prosjektet.

Mastergradstudenten som gjennomfører studiet er:

- Emil Meby Steen

Veileder fra VID Vitenskapelige høyskole for prosjektet er:

- Arild Wæraas

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Spørreundersøkelsen sendes ut til alle ansatte som har pasientkontakt på sengeposter tilhørende barne- og ungdomspsykiatriske avdelinger i Norge. Dette innebærer 16 offentlige sykehus fordelt mellom sektorene Helse Sør-Øst, Helse Vest, Helse Nord og Helse Midt-Norge. Alle ansatte som jobber ved aktuelle sengeposter, heltid, deltid og vikarer vil få tilbud om å delta.

Spørreundersøkelsen er godkjent og avklart med din lokale ledelse og er blitt distribuert over mail via ledelsen fra undertegnede.

Hva innebærer det for deg å delta?

Det er frivillig å delta og jeg vil sette stor pris på om du tar deg tid til å delta. Det er få undersøkelser om denne vinklingen på temaet og med ditt bidrag håper jeg å øke kunnskapen om hvordan ansatte kan ivaretas etter krevende episoder og øke forståelsen av turnover-intensjon ved sengeposter. Derfor håper vi at du vil ta deg tid til å svare på det vedlagte spørreskjemaet.

Du blir ikke bedt om å oppgi navn i undersøkelsen. Opplysningene behandles konfidensielt. Den tekniske gjennomføringen av spørreundersøkelsen foretas av Nettskjema. Jeg får utlevert data fra Nettskjema uten tilknytning til e-post/IP-adresse. Opplysningene anonymiseres når prosjektet er ferdigstilt. Prosjektet er meldt til NSD - Norsk senter for forskningsdata.

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du fyller ut et spørreskjema. Det vil ta deg ca. 5-7 minutter. Spørreskjemaet inneholder spørsmål om bakgrunn som alder, kjønn, utdanning og ansettelsesforhold. Videre stilles det spørsmål om opplevd aggresjon/vold på jobb, jobbtrivsel, debrifing og defusing, turnover-intensjon og demografi. Spørreskjemaet vil inneholde begrepsavklaringer underveis.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Ved å besvare spørreskjemaet gir du ditt skriftlige samtykke til å delta.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Informasjonen som samles inn vil kun være tilgjengelig for undertegnede og veileder ved VID Vitenskapelige Høyskole. Informasjonen som samles inn vil bli anonymisert, kryptert og lagret forsvarlig og innelåst. Deltakere vil på ingen måte kunne gjenkjennes i studiet når dette blir publisert.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2021. Ved prosjektslutt vil datamaterialet bli slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- å få slettet personopplysninger om deg, og
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

I denne oppgaven vil det ikke bli spurt om personopplysninger som kan identifisere deg. Undersøkelsen er helt anonym.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra VID Vitenskapelige Høyskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- *Emil Meby Steen – Student*
Emil.mst@gmail.com Tlf: 91589168
- *Arild Wæraas – Veileder*
arild.waeraas@vid.no Tlf: 22963885

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Samtykke til deltakelse i studien

Ved å besvare spørreskjemaet, gir du ditt skriftlige samtykke til å delta. Dersom du ikke ønsker å delta, kan du enten melde deg av eller la være å svare. Øverst i mailen er lenken for undersøkelsen. Du følger de anvisningene som gis i spørreskjemaet. Det tar ca 5-7 min å svare. På forhånd takk og lykke til med utfyllingen.

Med vennlig hilsen
Emil Meby Steen

7.3 Vedlegg 3 – NSD Godkjenning

26.1.2021 Meldeskjema for behandling av personopplysninger



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Master i Verdibasert ledelse - Debriefing/turnoverintensjon

Referansenummer

744713

Registrert

10.12.2020 av Emil Meby Steen - emil.mst@gmail.com

Behandlingsansvarlig institusjon

VID vitenskapelige høgskole / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag / Fakultet for teologi, diakoni og ledelsesfag Oslo

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Arild Wæraas, arild.waeraas@vid.no, tlf: 22963885

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Emil Meby Steen , emil.mst@gmail.com, tlf: 91589168

Prosjektperiode

04.01.2021 - 03.06.2021

Status

26.01.2021 - Vurdert

Vurdering (1)

26.01.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 26.01.2021, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

DEL PROSJEKTET MED PROSJEKTANSVARLIG

Det er obligatorisk for studenter å dele meldeskjemaet med prosjektansvarlig (veileder). Det gjøres ved å trykke på “Del prosjekt” i meldeskjemaet.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5fd0ec98-aa88-4301-b7bb-52d1ab6ccea1/3>

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 03.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet

(art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19) og dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

Nettskjema er databehandler i prosjektet. NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene til bruk av databehandler, jf. art 28 og 29.

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Ina Nepstad

<https://meldeskjema.nsd.no/vurdering/5fd0ec98-aa88-4301-b7bb-52d1ab6cceac> 2/3

26.1.2021 Meldeskjema for behandling av personopplysninger

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)