

«Jeg prøver å være hjemme, når jeg er hjemme».

Hvordan mestrer ansatte i barneverntjenesten balansen mellom en utfordrende jobb og sitt private liv? Hvilke faktorer er avgjørende for å være i jobben over tid?

Anne Solveig Bergman

Diakonhjemmet Høgskole

Mastergradsoppgave

Master i sosialt arbeid i partnerskap

Antall ord: 29 241

12 november 2014

Sammendrag

Studiens overordnede mål er å fremskaffe kunnskap om hvordan jobb og privatliv gjensidig påvirker hverandre for ansatte i kommunale barneverntjenester. Hvordan vurderer ansatte i barnevernet at jobben har påvirket dem som mor, partner, venn og datter, og har jobben preget deres psykiske og fysiske helse? Hva motiveres de av, og hvor henter de styrke for å kunne ha en så krevende jobb?

Studiens problemstilling er: Hvilke strategier anvender ansatte i kommunalt barnevern for å mestre balansen mellom en utfordrende jobb og sitt private liv, og i hvilken grad påvirker arbeidet og privatlivet hverandre?

Delproblemstillinger:

1. Hvilke motivasjonsfaktorer har vært avgjørende for å være i jobben i fem år eller mer?
2. Hva oppleves som det mest belastende med å jobbe i barnevernet?

Datamaterialet bygger på semistrukturerte intervjuer med seks ansatte i kommunal barneverntjeneste med gjennomsnittlig åtte års erfaring. Datamaterialet ble tatt opp på lydbånd og transkribert. Som analyseverktøy er det anvendt systematisk tekstkondensering.

Funnene tilsier at jobben i stor grad påvirker den ansattes private liv, både deres psykiske og fysiske helse, men også som mor og partner. Funnene som beskriver hvordan jobben påvirket dem som mor vurderes som spesielt interessante. Dette gjelder også funn som beskriver at belastninger i privatlivet i større grad førte til sykemelding enn belastninger knyttet til arbeidssituasjonen. Belastninger på arbeidsplassen var i stor grad knyttet til organisatoriske forhold. Informantenes motivasjon var spesielt knyttet til et ønske om å utgjøre en forskjell for de barna og familiene som var i kontakt med barneverntjenesten. Det som berørte dem mest var arbeid med barn på samme alder som egne barn. Ingen av informantene i utvalget mottok individuell prosessveiledning. Informantene hadde i liten grad reflektert over hvilke mestringsstrategier de anvendte for å bearbeide inntrykk.

Informantene oppga at det i liten grad var tema på arbeidsplassen å snakke om hva jobben gjorde med dem og at partner var deres viktigste støtteperson når de hadde opplevd belastende hendelser på jobb. Godt arbeidsmiljø og betydning av å bli sett og få støtte av leder ble av alle informantene fremhevet som viktige motivasjonsfaktorer.

Takk!

Til informantene som delte sine historier, uten dere hadde det vært lite å skrive om.

Til Tor Slettebø for tilbakemeldinger, refleksjoner, tålmodighet og for at du har delt så mye kunnskap med meg. Jeg var heldig som fikk deg til veileder.

Til Hans Ketil, Leo og Eivind som har vist forståelse for at jeg har vært lite tilgjengelig i perioder. For meg er dere de viktigste personene i hele verden.

Til Diakonhjemmet Høgskole. Masterstudiet har virkelig innfridd til forventningene. En spesiell takk til studieleder Inger Oterholm og til ansatte på biblioteket i Oslo og Sandnes.

Til «søster» Lisbeth. Dagene i Oslo hadde vært lange uten deg.

Til Gunvor for kjekke dager i Oslo og for hjelp i innspurten med korrekturlesning.

Til kollegaer ved Barnevernvakten i Stavanger for oppmuntring, tilrettelegging og for nysgjerrighet på oppgavens innhold.

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	2
Takk!	3
1 INNLEDNING	7
1.1 Problemstillinger	9
1.2 Nærmere om problemstillingene	9
1.3 Avgrensning	10
1.4 Begrepsavklaringer	10
1.5 Oppgavens struktur og oppbygging	10
2 KUNNSKAP OM FELTET	12
2.1 Barnevernets kontekst	12
2.2 Den indre sirkelen: Barnevernarbeideren, egenskaper og krav til utførelse av arbeidet	13
2.3 Den midterste sirkelen: Organisatoriske rammer og arbeidsmiljø	16
2.4 Den ytterste sirkelen: Det ytre miljøet	17
2.5 Oppsummering av barnevernets kontekst	17
2.6 Annen forskning på feltet	18
2.6.1 Forhold mellom jobb og familie.	18
2.6.2 Hva er motivasjonsfaktorer for dem som blir?	20
2.6.3 Hvilke mestringsstrategier – overlevelsesstrategier brukes?	23
2.6.4 Utbrenthet og jobbtilfredshet – er det en sammenheng?	24
2.6.5 Avgjørende faktorer når ansatte slutter	25
2.7 Oppsummering av annen forskning på feltet	26
3 TEORETISKE PERSPEKTIVER	28
3.1 Teoretisk forståelse av påvirkning mellom jobb og privatliv	28
3.1 Mestring og motivasjonsteori	29
3.2 Teoretiske perspektiver om arbeidsmiljø og ledelse	31
3.3 Kjønnsteoretiske perspektiver i offentlig sektor	33

3.4 Teoretiske perspektiver på konsekvenser for barnevernarbeiderens psykiske og fysiske helse, anvendte beskyttelsesstrategier	34
3.5 Oppsummering.....	36
4 METODE.....	37
4.1 Utvalget	37
4.2 Rekruttering av informanter	38
4.3 Forsknings spørsmål	38
4.4 Gjennomføring av intervjuene	39
4.5 Forskningsetiske avveininger	40
4.6 Forske i eget arbeidsfelt	40
4.7 Transkribering.....	41
4.8 Analyse	42
4.9 Systematisk tekstkondensering.....	42
4.9.1 Helhetsinntrykk	43
4.9.2. Meningsbærende enheter – fra temaer til koder	43
4.9.3 Kondensering – fra kode til mening	44
4.9.4 Sammenfatning – fra kondensering til beskrivelser og begreper	45
4.10 Refleksivitet, reliabilitet, validitet og relevans	46
5 RESULTATER	48
5.1 Hvordan påvirkes privatlivet av utfordringer og belastninger på jobben?	48
5.1.1 Som mor	50
5.1.2 Som partner.....	51
5.1.3 Som venn	52
5.1.4 Hvordan påvirkes jobbutførelsen av private utfordringer?	52
5.2 Motivasjon, mestringsstrategier og kompetanse	53
5.2.1 Mestringsstrategier og andre faktorer som gir styrke til å være i en krevende jobb	55
5.2.2 Vurdering av egen kompetanse	57
5.3 Belastninger.....	58

5.3.1 Mangel på tid.....	58
5.3.2 Flink pike.....	59
5.3.3 Iverksetting av tiltak med liten effekt	60
5.3.4 Høy turnover og høyt sykefravær	60
5.3.5 Mangel på veiledning	61
5.3.6 Omorganiseringer.....	61
5.4 Oppsummering.....	61
6 DISKUSJON.....	63
6.1 Hvordan påvirker jobb og privatliv hverandre?	63
6.1.1 Påvirkning som mor.....	64
6.1.2 Andre påvirkninger i privatlivet.....	65
6.1.3 Påvirkning mellom hjem og jobb.....	67
6.2 Hva gir motivasjon, bruk av mestringsstrategier og kompetanse.....	68
6.2.1 Betydning av veiledning og lederegenskaper.....	70
6.2.2 Kompetanse og identifisering av mestringsstrategier	72
6.3 Hvilke belastninger kan ansatte i barnevernet utsettes for?	75
6.4 Oppsummering.....	76
7 AVSLUTNING OG KONKLUSJON.....	78
LITTERATUR	80
VEDLEGG 1.....	89
VEDLEGG 2.....	91
VEDLEGG 3.....	93

1 INNLEDNING

«Det er barna som er min motivasjon for å jobbe i barnevernet. Jeg hadde tenkt å slutte, men så tenkte jeg at det var dårlig gjort, for nå kan jeg jo jobben så godt. Jeg kjenner systemet og jeg kan mye om psykiatri(...) Drivkraften min er å spare barn for store lidelser ved å gi dem en bedre barndom(...) Når jeg har opplevd sterke inntrykk så fyller jeg på med kjekke ting(...) Jeg jobber med kroppen min. Jeg gjenkjenner at jeg har blitt utsatt for et traume og da må jeg gjøre noe annet, men det er ikke bestandig at det virker (...) Det handler om å være tilstede her og nå. Når jeg er på jobb så er jeg nær de familiene jeg jobber med, og så prøver jeg å være hjemme når jeg er hjemme. Det greier jeg ikke alltid, men det er det jeg prøver på»

Sitatet er hentet fra et av intervjuene til denne studien og ga inspirasjon til studiens tittel: «Jeg prøver å være hjemme, når jeg er hjemme». Sitatet gir et innblikk i hva informanten ble motivert av og hvilke strategier hun brukte for å forsøke å bearbeide sterke inntrykk.

Barnevern har vært mitt fagfelt i over 20 år. Kollegaer har kommet og gått. Noen har sluttet fordi påkjenningene ble for store, andre har ønsket nye erfaringer, men det er også mange som har blitt værende. Dette har gjort meg nysgjerrig på hva som gir motivasjon og styrke til å ha en så krevende jobb over tid, hvor det er dokumentert at arbeidspresset er høyt, at ansatte utsettes for sterke inntrykk, at mange slutter og de kan utsettes for traumer (Anderson 2006, Burns 2009, Ellet m.fl. 2006, Tham 2007). Et av temaene i denne studien er hvilke faktorer som er avgjørende for å forbli i jobben i fem år eller flere. I tillegg ønsket jeg å studere hvordan jobben påvirket privatlivet til de ansatte, og hva de gjorde for å bearbeide sterke inntrykk fra møter med utsatte barn og familier. Andre forhold som belyses er hvor mye de snakker med kollegaer om hva jobben gjør med dem, og hvilken støtte de får av familie og nettverk. I oppgaven vil det også redegjøres for hvilke faktorer som oppleves som mest krevende og belastende. Studien har seks informanter som er ansatt i kommunal barneverntjeneste. Alle er kvinner, mødre og lever i parforhold. Gjennomsnittlig arbeidstid i barneverntjenesten er åtte år.

Utfordringene for praksisfeltet blir blant annet dokumentert i NOU:2009:8 som omhandler kompetanseutvikling i barnevernet. Barnevern som arbeidsfelt blir beskrevet som varierende, komplekst og utfordrende, noe som forutsetter et bredt kompetansespekter hos de ansatte. Det kreves at ansatte har kompetanse til å forvalte rettsregler og systemutfordringer. Det vises til at profesjonsutøvelsen i stor grad er en kommunikativ praksis der barnevernarbeideren

arbeider med krevende mellommenneskelige relasjoner. Dette stiller krav om innsikt i samspill mellom barn og foreldre, og evne til å opptre profesjonelt i emosjonelt ladede situasjoner. De ansatte bør være stabile arbeidstakere som opprettholder kontinuitet for barn og familier med behov for hjelp. Det påpekes at å inneha to ulike roller som hjelper og kontrollør kan føre til etiske dilemmaer for barnevernarbeideren (NOU 2009:8).

Forskningsprogrammet «Det nye barnevernet» (DNBV) ble utviklet for å få ny kunnskap om hvem som var brukere av dagens barnevern. DNBV intervjuet 715 foreldre. Et av de mest overbevisende funnene de gjorde i programmets fase en, var at en stor del av barnevernbarnas foreldre sliter med fysisk og psykisk sykdom (Marthinsen m.fl. 2013). Dette viser at ansatte i barnevernet må ha faglig kompetanse på fysisk og psykisk sykdom for å forstå og hjelpe barn og deres foreldre. I tillegg kreves faglig kompetanse på en rekke andre områder som: etnisitet, vold, seksuelle overgrep, rus, samtaler med barn, kunnskap om barn og deres behov, krise og akutt arbeid. Denne opplistingen er ikke uttømmende.

Det tar tid å erverve den kompetansen som er nødvendig for å utføre et faglig forsvarlig arbeid. I følge Ellet m.fl. (2006) tar det to år før ansatte i barnevernet har utviklet kunnskap, ferdigheter og evner til å jobbe selvstendig. Tiden det tar å erverve nødvendig kompetanse sammenholdt med høy turnover tyder på at det er nødvendig å iverksette tiltak som gjør at ansatte i barneverntjenesten forblir i jobbene sine. Fra 2010 til 2011 var turnover på 31,5 % for ansatte i kommunal barneverntjeneste. Av disse begynte 30 % i annen kommunal virksomhet. Tallene omfatter de 292 kommunene som hadde registrert barnevern som egen virksomhet (Johansen 2014).

I 2012 mottok 53 198 barn og unge i alderen 0-22 år tiltak fra barnevernet, hvorav 14 032 var barn som ikke var registrert i barnevernet fra før. Av disse mottok 44 203 hjelpetiltak og 8995 var under barnevernets omsorg. Fra 2011 til 2012 var det en økning på 500 barn under omsorg, noe som er den største økningen på fem år (SSB Barnevern 2012).

I 2012 var det 4375 årsverk med fagstillinger i det kommunale barnevernet. Til sammenligning var det i 2008, 3294 årsverk og 44167 barn som mottok tiltak (SSB Helse og sosialpersonell 2012). Dette viser at veksten i antall nye årsverk har vært noe sterkere enn veksten i antall barn (KS nøkkeltallsrapport 2013). I statsbudsjettet for 2014 er 85 millioner øremerket en ytterligere styrking av det kommunale barnevernet, hvorav hoveddelen av beløpet skal gå til nye stillinger. Barnevernpanelets rapport (2011:14) påpeker at

tjenestetilbudet i barnevernet er underdimensjonert på flere områder, og at det er for stor variasjon i kapasitet og kvalitet i det kommunale barnevernet.

I de neste punktene presenteres problemstillingen og begrunnelsen for denne. Det blir redegjort for avgrensninger, og det blir gitt en oversikt over oppgavens struktur og oppbygging.

1.1 Problemstillinger

Formulering og presisering av problemstilling startet med de store overordnede spørsmålene om hva jeg ønsket å vite noe om, og jeg undersøkte hvilke forhåndskunnskaper det var i feltet (Everett og Furseth 2012). Å være fleksibel og åpen for endringer har vært viktig i forskningsprosessen (Thagaard 2011:49). Arbeidet med problemstillingene har vært en prosess gjennom hele studien.

Hovedproblemstilling:

Hvilke strategier anvender ansatte i det kommunale barnevernet, for å mestre balansen mellom en utfordrende jobb og sitt private liv, og i hvilken grad påvirker arbeidet og privatlivet hverandre?

Delproblemstillinger:

Hvilke motivasjonsfaktorer har vært avgjørende for å være i jobben i fem år eller mer?
Hva oppleves som det mest belastende med å jobbe i barnevernet?

1.2 Nærmere om problemstillingene

Ansatte i barnevernet kan sammenlignes med en balansekunstner hvor ønsket om hva en vil gjøre, må balanseres med hvilken tid og hvilke rammer som er til rådighet. Noen ganger blir fritiden til den ansatte brukt til bearbeiding av inntrykk, eller til å tenke på hva som burde vært gjort. Jobben blir med andre ord med hjem. Fouchè og Martindale (2011:675) hevder en bevissthet hos sosialarbeidere om hva som definerer hvor balansen mellom jobb og privatliv går, vil kunne forebygge stress, utbrenthet og styrke faglig utvikling.

Til tross for at jobben innebærer belastninger, er det mange som velger å bli. «Dette kan henge sammen med at noen av de samme faktorene som tapper behandleren, også beriker». (Bang 2003:25). Et ønske om å gjøre en forskjell for barn og deres familier er gjennomgående som motivasjonsfaktor hos ansatte i barnevernet (Burns 2009, Ellet og Millar 2004, Ellet m.fl. 2006, Reagh 1994).

Burns (2009) og Ellet og Millar (2004) hevder at forskning på dem som slutter på grunn av stress og utbrenthet er mindre hjelpsomt enn forskning på dem som arbeider i systemet, deres erfaringer og begrunnelser for å bli. Dette er et konstruktivt utgangspunkt som har vært en ledetråd for meg i studien.

1.3 Avgrensning

I studien ble det satt som krav av at informantene skulle ha minimum fem års arbeidserfaring fra kommunal barneverntjeneste. Denne avgrensingen ble gjort for å identifisere avgjørende faktorer og mestringsstrategier for å bli i jobben over tid.

1.4 Begrepsavklaringer

Jeg har valgt å bruke privatliv og ikke familieliv som begrep for informantenes liv, fordi dette også inkluderer venner og nettverk. I de fleste undersøkelsene jeg henviser til brukes familieliv som begrep.

Kvalifisert veiledning forstås som veiledning utført av fagperson med veileder kompetanse.

Med barnevernansatt menes i denne studien ansatte i kommunal barneverntjeneste.

1.5 Oppgavens struktur og oppbygging

Neste kapittel omhandler kunnskap om barnevernfeltet, hvilke krav som stilles til ansatte, og hvilke utfordringer og belastningsfaktorer de kan bli utsatt for. Den barnevernfaglige konteksten er delt inn i tre, basert på en modell utviklet av Ellet i 2000 (Ellet m.fl. 2007).

Først ses det på hvilke krav som stilles til ansatte i barnevernet og hvilke egenskaper det er til utførelsen av arbeidet. Deretter beskrives de organisatoriske rammene, og det ytre miljøet som består av faktorer utenfor organisasjonen. Til sist blir det gitt en oversikt over aktuell forskning. Denne vil bli brukt i drøfting av funn i undersøkelsen.

I kapittel tre presenteres teoretiske perspektiver som omhandler hvordan jobb og privatliv gjensidig påvirker hverandre, mestring og motivasjon. Betydningen av arbeidsmiljø og ledelse. Hvilke helsemessige konsekvenser belastninger på jobben kan få. Til slutt blir kjønnsperspektivet i helse og sosialsektoren belyst.

I kapittel fire beskrives og drøftes valg av metode og hvilke avveininger som er tatt i løpet av forskningsprosessen. Det redegjøres for studiens forskningsspørsmål, hvordan rekruttering av informanter fant sted, og hvordan intervjuene ble gjennomført. Studien er gjennomført i eget arbeidsfelt, det er derfor redegjort for hvilke fordeler og ulemper dette kan medføre og i

hvilken grad det har påvirket denne studien. Systematisk tekstkondensering er valgt som analysemetode. Det blir gitt en redegjørelse for hvordan materialet er analysert. Til slutt i kapitlet omhandles studiens refleksivitet, reliabilitet, validitet og relevans.

I kapittel fem presenteres resultater fra studien i tre tema. Det første temaet omhandler hvordan informantene opplevde at jobb og privatliv påvirket hverandre. Det andre temaet omhandler hva som ga motivasjon, hvordan informantene vurderte egen kompetanse, og hvilke faktorer som fremmet overskudd. Det tredje tema omhandler informantenes beskrivelser av belastninger knyttet til utførelsen av arbeidet.

I kapittel seks drøftes og sammenholdes resultatene med andre studier og med teori.

I kapittel syv konkluderes studien og det blir gitt noen anbefalinger om tema til videre forskning.

2 KUNNSKAP OM FELTET

I dette kapitlet beskrives den barnevernfaglige konteksten ved bruk av en modell utviklet av Ellet i 2000 (Ellet m.fl. 2007). Modellen tar først utgangspunkt i de ansatte og utfordringer i det daglige arbeidet. Deretter pekes det på egenskaper knyttet til organisasjonen, samt egenskaper ved det ytre miljøet.

Videre presenteres aktuell forskning som er med på å belyse problemstillingene.

Det blir hevdet at det kommunale barnevernet er et av de mest komplekse ledd i velferdsstatens utøvende ledd, fordi det ofte griper inn i private relasjoner (Bakken m.fl. 2002:174). Arbeidet reguleres av barnevernloven som bygger på minst tre grunnprinsipper av verdier som samfunnet vårt er bygget på (NOU 2012:5). Disse er prinsippene om barnets beste, om det mildeste inngrepsprinsipp og om det biologiske prinsipp (ibid). Barnevernet er det offentlige organet i Norge som har juridisk grunnlag til størst inngripen i menneskers liv, nemlig å frata foreldre deres barn (Bakken m.fl. 2002:174). Barnevernpanelet (2011:12) påpeker at fratagelse av omsorg er et av de mest følelsesladete tema i samfunnet. For at barnevernet skal kunne utføre sine lovpålagte oppgaver på en faglig og forsvarlig måte, er det flere forhold som må være tilstede. Det er blant annet avgjørende hvordan barnevernet som organisasjon løser sine oppgaver, men også hvordan den enkelte ansatte ivaretas slik at de kan «opprettholde kontinuitet og et bredt kompetansespekter» (NOU 2009:8).

2.1 Barnevernets kontekst

For å forstå kompleksiteten i barnevernets arbeid er det ikke nok å fokusere på arbeidsoppgavene. Barnevernet må også ses i sammenheng med de organisatoriske rammene og samfunnet hvor arbeidet utføres. Figuren på neste side heter: Child welfare work context og ble utarbeidet av Ellet i 2000 (Ellet m.fl. 2007).



Ellet 2000 i (Ellet m.fl. 2007)

Denne modellen er valgt for å beskrive hvordan arbeidet i barnevernet pågår på ulike arenaer. Barnevernarbeideren står ikke alene, men er i en kontekst hvor mange aktører påvirker hvordan arbeidet skal og kan utføres.

Innerst i sirkelen står barnevernarbeideren med sine individuelle egenskaper og tro på egen mestringsevne (self-efficacy). Barnevernarbeid blir karakterisert som et omsorgsyrke. I Norge har yrkesgruppens identitet vært knyttet til hjelperollen (Levin 2004:10). I den neste sirkelen beskrives barnevernet som organisasjon. Dette omhandler kulturen på arbeidsplassen, ansettelsesprosedyrer, mulighet for forfremmelse, arbeidsmengde og papirarbeid. Den ytre sirkelen beskriver lovverket som regulerer virksomheten, rettssystemet, brukere, færemomenter, befolkning, media og finansiering. Strukturen i den videre fremstillingen tar utgangspunkt i denne modellen.

2.2 Den indre sirkelen: Barnevernarbeideren, egenskaper og krav til utførelse av arbeidet

Utøvelsen av barnevernarbeid er ikke statisk, og flere krav og egenskaper går over i hverandre. Mestring og motivasjon er nært knyttet til kompetanse. Ansatte i

barneverntjenesten som fremstår som trygge fagpersoner inngir i større grad tillit, noe som er viktig for å bygge relasjoner med barn og deres familier. Mye tyder på at ansatte som reflekterer over hva jobben gjør med dem og som erkjenner utfordringene, vil være bedre i stand til å etablere strategier som hjelper dem å skille jobb og privatliv (Bang 2003).

Barnevernet er en arbeidsplass hvor en ikke bare får brukt sin faglige kompetanse, men også sine erfaringsbaserte kunnskaper. Skau (2011) deler den profesjonelle kompetansen inn i teoretisk kunnskap, yrkesspesifikke ferdigheter og personlig kompetanse. «Det som skiller sosialarbeideres kompetanse fra andre profesjoner, er at mennesker ses i samspill med sine omgivelser og det arbeides med ressurser, relasjoner, nettverk og institusjonell endring.» (Nysæther 2005:176). Ansatte i barnevernet må ha inngående kunnskap om mennesker i krise. «Kriser er vendepunkter i folks liv hvor utløsende begivenheter fører til stigende ubehag og forstyrrer den stabile tilstanden.» (Payne 2005:130). «Det er viktig å forstå at skyld, skam og sorg kan prege foreldre som er fratatt omsorgen for sine barn. Noen blir også traumatisert og alvorlig deprimert.» (Haugland 2009:155).

Erfarne barnevernarbeidere anvender erfaring, intuisjon og reflekterer i en faglig forståelsesramme. Slik knyttes faglig kompetanse og erfaringsbaserte kunnskaper sammen. I følge Makedonski (2014) får barnevernarbeiderens egne erfaringer innflytelse på hva som vektlegges i tillæring av fagkunnskap. Makedonski hevder det er et manglende språk blant barnevernarbeidere for å snakke om forbindelser mellom egne erfaringer og profesjonell praksis, fordi konsekvensene kan være at en blir stemplet som uprofesjonell og uegnet til jobben.

Profesjonsutøvelsen i barnevernet er i stor grad en kommunikativ praksis der barnevernarbeideren arbeider med krevende mellommenneskelige relasjoner (NOU 2009:8). Dette stiller krav til at barnevernarbeideren er i stand til å vise empati overfor de barn og familier de er i kontakt med. Empati handler i følge Ekeland (2007) om evnen til innlevelse i den andres situasjon og evnen til å være varsom på hva en sier og gjør mot en person som er i en vanskelig situasjon. Bang (2003:113) hevder at empati forutsetter at en lar seg bevege. Hun hevder også at den som ikke berøres følelsesmessig av arbeidet sørger for å holde en for stor avstand til klientene.

En annen egenskap barnevernarbeideren må inneha er relasjonelle egenskaper. Levin (2004) problematiserer at relasjoner mellom sosialarbeidere og brukere er prisgitt hvordan sosialarbeideren forstår brukerens problem. Brukerens relasjon til sosialarbeideren danner utgangspunkt for hva sosialarbeideren skal gjøre, og samme behov for hjelp kan få ulikt

resultat avhengig av hvilken relasjon som bygges (ibid). Egenskapen for relasjonsbygging er personlig, det kreves både erfaring, trygghet og respekt for å inngi den tilliten som er nødvendig for å jobbe med endringsarbeid. Ifølge Ekeland (2007) handler tillit ikke bare om tillit til hjelperne som personer, men også om tillit til profesjonen som hjelperen tilhører og systemet de representerer.

Skau (2013:61) hevder «det er viktig at profesjonelle forstår at det er en grunnleggende mangel på likeverd i relasjonen og i samspillet mellom dem og deres klienter. Makten må erkjennes.» Hvordan brukeren lyttes til er også avgjørende for hvilken tillit som skapes. Schibbye (2009) understreker at å lytte ikke er det samme som å høre. I lytting hører vi mer enn det verbale budskapet.

Det må gis rom for bearbeiding av barnevernarbeiderens følelsesmessige inntrykk. Burns (2009) hevder at kostnaden noen barnevernarbeidere betaler er egen helse, manglende nattesøvn, og problemer med å skille jobb og privatliv.

I barnevernet er makt og hjelp to motstridende poler som ofte møtes. I følge Haugland (2009:160) «er makten personlig ved at den er knyttet til kompetanse, og strukturell gjennom tjenestens adgang til å utøve faglig skjønn og direkte intervensjon.» Skjønn er resonnering av hva som bør gjøres i enkelttilfeller (Grimen og Molander 2008). Det kan problematiseres i yrker som «behandler» mennesker at begge parter er avhengige av den andres tillit. Det er derfor viktig å være oppmerksom på forhold som kan føre til at tilliten svekkes. Grimen (2008) hevdet noe av det vanskeligste ved tilliten til profesjonelle er at tilliten kan gjengjeldes med makt. Samtidig blir brukermedvirkning og myndiggjørende praksis vektlagt som viktige verdier innenfor sosialt arbeid (Johnsen 2013).

Motsatsen til kontroll er hjelp. Barnevernsarbeideren skal hjelpe barnefamilier samtidig som det kontrolleres om barnet har en god nok omsorgssituasjon. Levin (2004) hevder grenseoppgangene for å vurdere om barn lever under tilstrekkelig gode forhold er vanskelige og krever stor grad av skjønn og dømmekraft. I dette ligger det en motsetning, fordi det som er bedre for barnet, kan gå på bekostning av hva som er bra for foreldrene. Levin hevder sosialarbeidere i for liten grad er villig til å diskutere kontrollfunksjonen i sitt arbeid. En barnevernansatt som har vansker med å se sin makt vil heller ikke evne og leve seg inn i brukerens situasjon. Oterholm (2003) hevder at dersom barnevernet unnlater å bruke makt i enkelte familier kan dette i verste fall føre til at barnevernet ikke ivaretar sin forpliktelse om å beskytte barna som utsettes for omsorgssvikt. Det er derfor barnevernet eksisterer med det

mandatet det har (ibid). I følge Fossetøl (2006) kan sosialarbeidere bruke år på å erverve den kompetansen som trengs for å beherske situasjonen. Det handler om å utøve makt på en etisk forsvarlig måte innen et strengt byråkratisk rammeverk overfor et menneske i krise eller nød.

2.3 Den midterste sirkelen: Organisatoriske rammer og arbeidsmiljø

I dette avsnittet vises det til hvordan de organisatoriske rammene og arbeidsmiljøet påvirker de ansatte. Forholdene må ligge til rette i organisasjonen for at de ansatte skal oppleve mestring og motivasjon. Ansatte har krav på et trygt og ivaretagende arbeidsmiljø med en arbeidsmengde som står i forhold til den tiden som er til rådighet. Kulturen på den enkelte arbeidsplass er av stor betydning for den ansattes trivsel, det samme gjelder hvordan ansatte opplever at de blir ivaretatt. «Det er en langsiktig prosess å bli en dyktig barnevernarbeider. En god måte å utvikle seg til en best mulig fagperson er gjennom veiledet praksis i praksisfeltet.» (Gottvassli og Moe 2014a:153). Dette vil kreve at arbeidsbelastningen ikke er for stor og at en får konkrete tilbakemeldinger på den jobben som utføres (ibid).

Organisasjonens evne til å beholde og ansette dyktige medarbeidere er viktige faktorer som får betydning for hvilket arbeid som utføres. Shim (2010) hevder at organisasjonskulturen er av stor betydning for om ansatte velger å forbli eller slutte i barneverntjenesten.

I følge Vike (2001) formidles og skapes ofte organisasjonens produkt gjennom enkeltpersoner som i møtet med brukere bærer hele organisasjonens ansvar på egne skuldre. Vike hevder dette tar en særegen form i helse og sosialomsorgen og medfører et dilemma for de ansatte i førstelinjetjenesten som svært ofte må forvalte misforholdet mellom begrenset kapasitet og velferdsstatens mål. Denne påstanden støttes av Røysum (2006) som hevder at selv om ansatte i førstelinjetjenesten melder fra om forhold som ikke er akseptable, diagnostiseres problemene som syting, klaging og manglende vilje til å ta ansvar.

Kulturen på det enkelte barnevernskontor er med på å forme de ansattes forhold til hvordan brukervedvirkning skal praktiseres. Brukervedvirkning er et hyppig brukt begrep i barnevernet, men det er uklart hva som ligger i begrepet og hvordan brukerne av barnevernet kan få en reell innflytelse. I følge Slettebø (2008) er det mye som tyder på at det er en sammenheng mellom hvordan ansatte får medvirke i egen organisasjon og vektlegging av brukervedvirkning i arbeidet med brukerne.

Barnevernsarbeidere jobber med barn og unge som noen ganger har vært utsatt for vold, traumer, overgrep og annen omsorgssvikt. I følge Bang (2003:14) kan ikke profesjonelle

hjelperne fortsette å gi omsorg og menneskelig kontakt til klienter, hvis de ikke selv får en anerkjennende og omsorgsfull støtte i arbeidet. Når arbeidet berører følelsesmessig er det viktig at dette ikke fører til handlingslammelse eller overidentifisering, men at det søkes veiledning for å forhindre utbrenthet eller unnvikelse (ibid). En forutsetning er at veiledning er tilgjengelig, og at det er forståelse i organisasjonen at ansatte som har vært utsatt for sterke inntrykk må ivaretas (Burns 2009, Chiller og Crisp 2012, Ellet og Millar 2004).

Hem (2009) påpeker at ansvaret for egen ivaretagelse også ligger hos de ansatte. Han hevder den som innehar en hjelper profesjon må ha evne til å skape en avstand til brukerens sorger og bekymringer for å hindre utbrenthet.

2.4 Den ytterste sirkelen: Det ytre miljøet

Det ytre miljøet består av faktorer utenfor organisasjonen som setter krav, stiller spørsmål og er med på å prege hvordan organisasjonen løser sine oppgaver. I dette miljøet finner vi det rettslige systemet, brukerne av tjenesten, media, faremomenter og finansiering. Det ytre miljøet vil ikke bli utdypet.

2.5 Oppsummering av barnevernets kontekst

Av de foregående avsnittene fremgår det at det barnevernfaglige arbeidet påvirkes av mange ulike forhold. Beskrivelsen er ikke uttømmende, men den gir innsikt i mange av de utfordringene ansatte i barnevernet må forholde seg til. Det er vist til hvilke krav som stilles til utøvelsen av arbeidet og hvilke egenskaper den ansatte må ha. Kompleksiteten i arbeidsoppgavene tilsier at det er nødvendig å etablere strategier for hvordan inntrykkene kan bearbeides, for således å gi de ansatte en mulighet for å ha et godt privatliv og forhindre turnover og utbrenthet.

Kvinner i omsorgsyrker påtar seg et stort ansvar for å bøte på tjenestens utilstrekkelighet, og dette ansvaret oppleves ofte som belastende (Vike 2001). Det er ligger derfor et stort ansvar hos ledelsen å anerkjenne og gi støtte til de ansatte, samt å legge til rette for at arbeidstakerne har en arbeidsmengde som står i forhold til tiden som står til rådighet. Mye tyder på at dette er faktorer som vil være av stor betydning for om ansatte velger å forbli eller slutte i barneverntjenesten.

2.6 Annen forskning på feltet

Dette avsnittet omhandler annen relevant forskning på feltet som anvendes for å validere funnene fra undersøkelsen. Det er gjort søk i følgende databaser: Dart-Europe E-theses NORA. DIORA. Academic Search Elite. Idunn. Science Direct. Google scholar. Søkene har vært foretatt på norsk og engelsk. De sentrale søkeordene har vært: barnevernet (child welfare/child protection), jobb/familie (work-life balance, work/family conflict, family/work conflict), motivasjonsfaktorer (stayers), mestringsstrategier (coping/strategies/employees) og arbeidsforhold (work condition/retention) (work to family conflict in child welfare).

I den videre fremstillingen vil funnene fra forskningsrapportene bli presentert i korthet og i følgende rekkefølge:

Norsk, nordisk, europeisk og land utenfor Europa. Det er valgt en inndeling med fem tema. Det første omhandler forholdene mellom jobb og familie. Det andre omhandler hvilke motivasjonsfaktorer som har vært avgjørende for dem som har valgt å bli i barnevernet. Deretter hvilke mestringsstrategier som brukes og hvordan disse påvirker jobbutøvelsen. Det fjerde og femte temaet omhandler utbrenthet og de som velger å slutte.

2.6.1 Forhold mellom jobb og familie.

Det finnes omfattende forskning på hvilke belastningsfaktorer sosialarbeidere utsettes for i jobben. Kalliath, Hughes og Newcombe (2012) påpeker at det er lite forskning og litteratur om sosialarbeidere som omhandler hvordan jobb og familieliv påvirker hverandre. Det er derfor tatt med studier som også omhandler andre yrkesgrupper. En omhandler familieterapeuter (Jensen 2008), en omhandler åtte ulike yrkesgrupper innen andre menneskebeholdende yrker som prester, psykologer, advokater, leger, sykepleiere, buss sjåførere, lærere, reklame og innen IT (Innstrand 2009), og en omhandler yrkesaktive foreldre (Frone, Russel og Cooper 1997).

I en studie av familieterapeuters opplevelse av forholdet mellom privatliv og yrkesutøvelse, fant Jensen (2008) at dette er et felt som er oversett i både utdanning og forskning. Jensen fant at familieterapeutens private erfaringer kan være med å prege hvilke holdninger en har til klientens situasjon, og at dette er et forhold som ofte er oversett. Alle informantene til Jensen fortalte historier om hvordan deres personlige og private erfaringer påvirket deres atferd i deler av sin kliniske praksis, for eksempel egne samlivsbrudd, sykdom eller dødsfall i nær familie og egne barns problemer. Private erfaringer ga styrke til å forstå klientene bedre, men det representerte også belastninger, noe som ga grunnlag for sykemeldinger. Mange av

familieterapeutene etterlyste regelmessig veiledning. Jensen hevder at skillet mellom privat, personlig og profesjonelt liv ikke er så avgrenset som det ofte fremstilles. Mye tyder på at funnene til Jensen i stor grad er overførbare til barnevernsarbeideres erfaringer. Til tross for ulike oppgaver, finnes det også mange fellestrekk. Begge steder arbeides det med oppfølging og endringsarbeid i familier som sliter og de ansatte har ofte den samme grunnutdanningen og således et felles faglig utgangspunkt.

I en studie av Innstrand (2009) om ansatte i åtte «menneskebeholdende» yrker påpekes det at faktorer som kunne føre til konflikter mellom jobb og hjem var når jobben var av betydning for den enkeltes selvrespekt, når en var kvinne med små barn, emosjonelt utmattet eller hadde høyt arbeidspress. Stor arbeidsmengde ble av de fleste opplevd negativt for privatlivet. Antall barn som bodde hjemme og ekteskapeleg status var også faktorer som kunne relateres til konflikter mellom jobb og hjem, mens fleksibilitet på arbeidsplassen var med på å redusere konfliktene. Innstrand hevder at tilrettelegging av jobb og privatliv var en buffer for utbrenthet, og at det må utvikles en forståelse for at faktorer som påvirker helsen og den enkeltes velvære finnes i forholdet mellom jobb og privatliv. Hun påpeker at balanse mellom jobb og hjem var mer enn fravær av konflikt, og at kvinner var mer avhengige av tilrettelegging mellom jobb og privatliv enn menn. En viktig beskyttelsesfaktor for belastninger var sterkt sosialt nettverk som var et sikkerhetsnett når belastninger inntraff. Innstrand hevder at for å kunne hjelpe andre, må en selv ha et sted hvor en kan tillate seg å være svak, og sette ord på det som er vanskelig.

Kalliath m.fl.(2012) studerte konflikter mellom jobb og hjem hos sosialarbeidere. Studien var kvantitativ med 439 australske sosialarbeidere som informanter. De påpekte at det ikke hadde vært forskning i Australia som omhandlet sosialarbeidere og jobb-hjem konflikter. De fant at sosialarbeidere brukte ulike mestringsstrategier for å møte utfordringer knyttet til balansen mellom jobb og hjem, som støtte fra veileder, kollegaer og ledelse, avklaring av forventninger, åpen kommunikasjon, kognitiv terapi, jobb-fleksibilitet og hobbyer. De påpekte at konflikter mellom jobb og familie kunne oppstå når det var doble krav fra begge steder over tid. Konfliktene som kunne oppstå ble delt inn i tre.

Den første var konflikter som oppsto fordi tiden som skulle vært brukt et sted, ble brukt på et annet. Informantene rapporterte at kontinuerlig stor arbeidsmengde og høye jobbkraav, liten støtte i organisasjonen, stramme budsjetter og få ressurser var faktorer som gikk utover forpliktelser i privatlivet. Konflikt mellom jobb og hjem hadde ofte en negativ innvirkning på

andre aspekter i livet og førte for flere til at de ble utslitt, kvaliteten på forholdet til partner ble dårligere, de brukte mindre tid sammen med sine barn, familie og venner og hadde liten tid for seg selv. Den andre konflikten var endring av atferd som følge av at konfrontasjoner på jobb ble tatt med hjem. Den tredje var belastningsbasert, og førte til at belastninger på den ene arenaen gjorde det vanskelig å møte belastninger på den andre. Mange av informantene påpekte det var vanskelig for dem å ha fokus på jobben når de hadde problemer hjemme. Det ble også lagt vekt på at jobben kunne ha en positiv innvirkning på privatlivet og at familielivet kunne ha en positiv innvirkning på jobb.

Frone, Russel og Cooper (1997) gjennomførte en longitudinell studie som gikk over 4 år som undersøkte relasjonene mellom familie-jobb og jobb-familie. Kravene til informantene var at de skulle være yrkesaktive og foreldre. Forskerne testet en hypotese om at begge typer konflikter ville vise en negativ utvikling på psykisk helse, blodtrykk og alkoholforbruk. Studien viste derimot at konflikter mellom familie og jobb ga dårligere psykisk helse og høyt blodtrykk, mens konflikter mellom jobb og hjem ga utslag i høyt alkoholforbruk. Dette forklarte de med at problemer i familien var med på å undergrave muligheten til å være effektiv på jobb, selvbildet endres negativt som igjen leder til dårligere psykisk helse. De bemerket at funnet ikke utelukket at konflikter mellom jobb og hjem kunne føre til dårligere psykisk helse.

De følgende studiene det vises til har ikke forholdet mellom jobb og privatliv som hovedtema, flere av disse studiene presenteres ytterligere under andre tema.

Burns (2009) fant at manglende energi til egne barn var en av årsakene til at ansatte sluttet i barnevernet. Batt-Rawden og Tellnes (2012) og Langballe m.fl. (2010) fant i sine undersøkelser at konflikt mellom jobb og hjem var en sterk utbrenthetsfaktor hos kvinner, mens arbeidspress var den største faktoren for utbrenthet hos menn. Innstrand m.fl. (2010) fant at de som var svært involvert i jobben hadde høyere konfliktnivå mellom jobb og hjem, fordi jobben ofte ble tatt med hjem. De jobbet selv om de var syke og satt personlige behov til side. En studie av Chiller og Crisp (2012) fant at ansatte som hadde jobbet i barnevernet i ti år eller mer i Australia brukte hjemveien til å få tankene bort fra jobben.

2.6.2 Hva er motivasjonsfaktorer for dem som blir?

Det vil her bli vist til studier som omhandler motivasjonsfaktorer som har vært avgjørende for at barnevernsarbeidere har blitt i jobbene sine.

Burns (2009) undersøkte hvilke faktorer som var avgjørende for at ansatte valgte å bli i jobbene sine ved å intervju 45 ansatte i barneverntjenesten i Irland. Han argumenterer for at det er mindre hjelpsomt å ha fokus på dem som slutter på grunn av utbrenthet og stress, enn å forske på dem som jobber i barnevernet og deres begrunnelser og erfaringer for å bli. Burns fant at viktige motivasjonsfaktorer for dem som ble var engasjement overfor barn og unge, godt samarbeid mellom kollegaer og varierte arbeidsoppgaver og mestring av arbeidsoppgaver. Informantene oppga også at det var viktig for dem at arbeidsplassen var fleksibel og la til rette dersom noe akutt skjedde i privatlivet. Videre var det viktig at arbeidet ble verdsatt av ledelsen og at det var god kvalitet på veiledningen. Burns hevder at opplevelsen av mestring ved at familiene som mottok hjelp fikk det bedre, hjalp ansatte i barnevernet til å tolerere selvmotsigelser i jobben og å mestre utfordringer.

Chiller og Crisp (2012) stilte som krav i sin undersøkelse at informantene (seks ansatte i barneverntjenesten) hadde jobbet i minst ti år i barnevernet og de skulle være lidenskapelig opptatt av sitt arbeid. Gjennomsnittlig hadde informantene jobbet 20 år. Formålet var å finne ut hva som hadde vært avgjørende for deres lange arbeidsforhold. Alle informantene vektla veiledning som avgjørende faktor for sitt lange arbeidsforhold. De beskrev veiledning som et medium hvor de bearbeidet stress og eksterne bekymringer. Veiledningen de fikk var faglig god, regelmessig og et viktig sted for refleksjon og læring. Andre faktorer var muligheten for å dele erfaringer med kollegaer, samt at det var en «åpen dør» politikk som gjorde det mulig å ha ad hoc diskusjoner når de hadde behov det. Mulighet for personlig utvikling ble også sett på som en viktig faktor. Studien konkluderte med at veiledning var en effektiv strategi for å beholde ansatte og minske utgiftene på turnover og nyansettelser.

Ellet m.fl.(2006) gjennomførte en kvalitativ studie med 369 informanter og 58 fokus grupper. Studien omhandlet avgjørende faktorer for at barnevernansatte ble eller sluttet og om det var en sammenheng mellom ivaretagelse av arbeidsgiver og turnover. Ellet m.fl. anser barnevernfeltet som en av de mest krevende og utfordrende jobbene i sosialt arbeid. De hevder at det tar to år før nyansatte har utviklet nødvendig kunnskap, dyktighet og evne til å jobbe selvstendig. De fant en sammenheng mellom flere personlige egenskaper hos dem som valgte å bli i yrket. Egenskaper som ble fremhevet var: God dømmekraft, reflekterende, humoristisk sans, at ting ikke ble tatt personlig, å være realistisk og ikke idealistisk, og dyktig på planlegging av tid. Organisatoriske forhold som ble vektlagt var fleksibilitet, mulighet for tilretteleggelse dersom noe akutt skjedde i privatlivet, å jobbe sammen med en kollega når noe uventet oppsto, og at ledelsen verdsatte deres arbeid. Det var også viktig at det ytre

miljøet var opptatt av barnevernet og dets brukere. Studien påpeker at det var enklere å identifisere faktorer som var avgjørende for at ansatte sluttet enn ble. Det overrasket dem hvor stille det ble og hvor lang pause informantene trengte for å identifisere faktorer som var avgjørende for at de ble i yrket.

Reagh (1994) var i sin studie opptatt av avgjørende faktorer for at sosialarbeidere ble i jobbene sine i minst fire år. Han gjorde samme funnet som Burns (2009). De som valgte å bli, ønsket å utgjøre en forskjell for familiene de arbeidet med. Det som skiller undersøkelsen fra Reagh fra andre undersøkelser, er at hans informanter oppga personlige erfaringer som en viktig motivasjon til å begynne i yrket. Av 18 informanter var det bare en som ikke oppga personlige årsaker til at de hadde begynt å arbeide som sosialarbeidere. Informantene hadde opplevd dødsfall hos noen som sto dem nær, sykdom, funksjonshemninger og vold. Informantene mente at deres erfaringer ga dem kunnskap til å gjøre noe godt for andre, og sa det hjalp dem å mestre påkjenninger og reduserte dermed symptomer på utbrenthet. Informantene vektla betydningen av kollegastøtte og veiledning, samt at de kunne bruke sin kreativitet innen gitte rammer for å utøve sitt arbeid som viktige motivasjonsfaktorer. Reagh konkluderer sin studie med at de ansatte åpenbart fikk noe personlig av den jobben de gjorde, men at de burde være oppmerksomme på at den betydningen de tilla arbeidet kunne føre til at de ble utbrent.

Zlotnik m.fl. (2005) gjennomførte en systematisk litteraturstudie hvor de belyste hvilke forhold og strategier som påvirket hvordan ansatte i barnevernet følte seg ivaretatt. Spørsmålet dekket både forhold ved organisasjonen og individuelle faktorer hos barnevernarbeideren. 154 dokumenter ble gjennomgått, hvorav 58 var forskningsrapporter fra tidsrommet 1974 til 2004. Zlotnik m.fl. fant at positive individuelle faktorer for å bli i jobben var alder, tospråklighet, tidligere jobberfaring og utdanning. Godt arbeidsmiljø ble også fremhevet som en viktig faktor. Andre forhold som var viktige for at de ansatte forble i jobben var lønn, veiledning, overkommelig arbeidsmengde, mulighet for forfremmelse og at jobben som ble gjort ble verdsatt av ledelsen. Studien peker på at det er mange som har et ansvar for at ansatte i barnevernet forblir i yrket. De som vil begynne å jobbe i barnevernet må være sikre på at det er dette de vil, og de som ansetter må være sikre på at kandidaten har de rette kvalifikasjonene og erfaringene. Veileder må ha nødvendige veiledningskunnskaper, og arbeidsgiver bør sørge for at arbeidsplassen er attraktiv og klarer å beholde ansatte. Universiteter og høyskoler må styrke samarbeidet med barnevernet slik at studentene får undervisning som gjør dem i stand til å jobbe i barnevernet. Forskere bør stille spørsmål ved

om de klarer å identifisere eksempler og definere variabler som kan øke forståelsen av bemanningsproblemene i barnevernet.

En studie av Astvik, Melin og Allvin (2014) fant at mange barnevernarbeidere som ble i jobbene sine begrunnet dette med en lojalitet til brukeren. Denne studien omhandler i hovedsak mestringsstrategier og blir presentert i neste punkt.

2.6.3 Hvilke mestringsstrategier – overlevelsesstrategier brukes?

I dette punktet vises det til studier som omhandler hvilke mestringsstrategier ansatte i barnevernet bruker for å være i jobben over tid.

Astvik m.fl. (2014) undersøkte hvilke mestringsstrategier sosialarbeidere i Sverige brukte for å håndtere balansen mellom krav og ressurser på jobben, og hvordan forskjellige strategier påvirket helsen, kvaliteten på arbeidet og profesjonalitet. Studien hadde til sammen 32 informanter. De fant at sosialarbeidere tok et personlig ansvar for å overholde tidsfrister, og at det var et omfattende bruk av kompensierende strategier som overtidsjobbing, jobben ble tatt med hjem, de gikk på jobb selv om de var syke, og valgte bort lunsj og kaffepauser.

En annen strategi var å erkjenne at kravene til egen innsats måtte reduseres og at «det var godt nok». Ansvar ble lagt der det hørte hjemme. De tenkte blant annet at det var foreldrene som hadde ansvar for hva barnet hadde opplevd, ikke dem. Denne mestringsstrategien førte til moralske dilemmaer, fordi de måtte velge mellom egen helse og kvaliteten på arbeidet. Strategien kunne føre til en følelse av resignasjon.

Høy turnover og mange nye ansatte førte til at informantene brukte distansering som strategi. En annen strategi var å si ifra om hvordan de opplevde sin arbeidsdag, noe som førte til at de beholdt sin selvrespekt, selv om det ikke førte til endringer i arbeidshverdagen.

Den siste strategien var å slutte. De sluttet blant annet fordi de var misfornøyd med organisasjonens evne til endring og ivaretagelse av ansatte, og fordi arbeidet ikke hadde den standarden de ønsket. De valgte helsen fremfor jobb. Studien påpeker at ansatte som hadde omfattende bruk av kompenseringsstrategier var dem som utviklet symptomer på stress, trøtthet og hadde redusert livskvalitet.

Anderson (2000) gjennomførte en kvalitativ studie med 151 informanter som hadde vært ansatt i to år eller mer. 61 % av informantene skåret høyt på at de var emosjonelt utslitt. Hun hevder dette skjedde til tross for at de ansatte aktivt brukte strategier for å unngå dette.

Mestringsstrategiene som ble anvendt delte Anderson inn i virksomme og uvirksomme. Virksomme strategier var: Problemløsning, kognitiv bearbeiding, søke sosial støtte, åpenhet rundt egne følelser og unngåelse av fremmedgjøring av klienten. Uvirksomme strategier var: Problemunnvikelse, høy grad av selvkritikk, ønsketenkning og sosial tilbaketrekning. Det var ikke en signifikant høyere emosjonell utmattelse hos dem med ikke virksomme mestringsstrategier. Anderson konkluderer med at ansatte i barnevernet i større grad skulle blitt oppmuntret til å bruke sosial støtte og være åpen om egne følelser.

2.6.4 Utbrenthet og jobbtildfredshet – er det en sammenheng?

Det vises til to studier som omhandler utbrenthet og sekundær traumatisert stress (compassion fatigue) hos ansatte i barnevernet. Maslach og Goldberg (1998) beskriver kjennetegn på utbrenthet som en overveldende utmattelse, frustrasjon, sinne, kynisme og ineffektivitet. Figley (1995) definerer compassion fatigue som et traume som oppstår hos hjelpere som følge av at de er vitne til eller får høre om andres lidelse. Det er gjort omfattende forskning på utbrenthet hos ansatte i barnevernet blant annet av Anderson 2000, Burns 2009, Conrad og Kellar-Guenther 2006, Ellet m.fl. 2006, McFadden, Campell og Taylor 2013, Shim 2010, Stalker m.fl. 2007, Tham 2007 og Zlotnik m.fl. 2005. Noen av disse studiene er det redegjort for i andre avsnitt.

Conrad og Kellar-Guenther (2006) undersøkte hvilken risiko ansatte i barnevernet hadde for å utvikle sekundær traumatisering (compassion fatigue) og utbrenthet. I perioden juni 2002 til april 2003 gjennomførte de 36 seminarer som omhandlet sekundærtraumatisering og utbrenthet hos ansatte i barnevernet. Til sammen deltok 363 ansatte. Deltakerne ble bedt om å fylle ut et selvrapporteringskjema utarbeidet av Stamm og Figley i 1996 som skåret deltakernes jobbtildfredshet, i hvilken grad de var utbrent eller hadde sekundært traumatisert stress. De fant at 50 % av informantene hadde høyt eller veldig høyt nivå av sekundært traumatisert stress, mens risikoen for utbrenthet bare var på 7,7 %. Conrad og Kellar-Guenther påpekte at de ble overrasket over at 75 % av informantene også skåret høyt på jobbtildfredshet. Dette funnet samsvarer med funnene til Anderson (2000) og Stalker m.fl. (2007).

Stalker m.fl. (2007) studerte sammenhengen mellom emosjonell utmattelse og jobbtildfredshet hos 220 barnevernansatte i Canada. De hadde en forforståelse om at det var en sammenheng mellom høy emosjonell utmattelse og lav jobbtildfredshet og ble overrasket når dette ikke stemte. På emosjonell utmattelse var det 44 % som skåret høyt, 32 % skåret moderat og 24 %

lavt. På jobbtilfredshet skåret 41 % på høy, 49 % på moderat og 11 % på lav. Funnene viste at barnevernarbeidere ofte var emosjonelt utslitt, men likevel hadde høy jobbtilfredshet. Disse funnene førte til en litteraturstudie for å se om andre hadde gjort lignende funn. Konklusjonen ble at deres funn ikke var så spesielle som de trodde. Det vises til at det er komplekst å finne svar på hvorfor barnevernarbeidere kunne ha høy jobbtilfredshet samtidig som de var emosjonelt utslitt. De fant at jobbtilfredshet i stor grad var knyttet til en motivasjon hos barnevernarbeideren for å hjelpe sårbare barn og at de trodde hjelpen utgjorde en forskjell for barnas liv. Jobbtilfredshet var også knyttet sammen med tilgang til veiledning og de aktivt brukte mestringsstrategier som problemløsning, kognitiv bearbeiding, søkte sosial støtte og hadde beslutningsmyndighet.

2.6.5 Avgjørende faktorer når ansatte slutter

Dette punktet omhandler de viktigste faktorene for at ansatte i barnevernet velger å slutte. Det blir også gitt noen eksempler på belastningsfaktorer.

Tham (2007) undersøkte hvorfor barnevernarbeidere i Sverige sluttet. Et av funnene hun selv beskriver som slående er at 54 % hadde vært på nåværende arbeidsplass i to år eller mindre og at 48 % hadde tenkt å slutte. De som sluttet eller ønsket å slutte begrunnet avgjørelsen med at de ikke følte seg tilstrekkelig ivaretatt av arbeidsplassen. Arbeidsplassen manglet fokus på de menneskelige ressursene, ledelsen var lite interessert i deres helse og velvære og ansatte som hadde gjort en god jobb fikk sjeldent positive tilbakemeldinger. Tham konkluderte med at det ikke var arbeidsoppgavene som var den viktigste årsaken til at ansatte sluttet, men at det hadde sammenheng med organisatoriske forhold. Dette samsvarer med funn fra Ellet m.fl. (2006) og Shim (2010). Tham antok at årsaken til at ansatte i barnevernet var så avhengige av tilbakemelding, og å bli verdsatt for den jobben som ble gjort hadde sammenheng med at de hadde en lav selv vurdering på kvaliteten av arbeidet de utførte. I dette perspektivet, påpekte hun at ekstern verdisetting var vesentlig. Tham viste til at ansatte i barnevernet jevnlig ble kritisert i media og at dette var en belastningsfaktor for mange ansatte. Hun konkluderte med at det burde være enkelt å beholde ansatte, ettersom flesteparten av årsakene lå i organisasjonen og ikke i utøvelsen av arbeidet.

Funn fra andre studier viser at faktorer som var avgjørende for at barnevernansatte sluttet var stor arbeidsmengde, mye papirarbeid, overtid og manglende lederstøtte (Ellet m.fl. 2006, McFadden m.fl. 2013). Det blir også vist til at den tiden som er til rådighet for mange ansatte ikke står i forhold til den arbeidsmengden som skal utføres (Burns 2009, Zlotnik m.fl. 2005).

Andre faktorer som var avgjørende for at ansatte sluttet var ustabil ledelse, en kultur på arbeidsplassen preget av frykt og spenninger, for mange ansatte uten formell utdanning, stor variasjon i samarbeidet med rettssystemet samt dårlig lønn (Ellet m.fl. 2006).

Brukere som ikke ønsker hjelp er en belastningsfaktor (Burns 2009, Ellet m.fl. 2006). Like belastende er det å jobbe med familier som ønsker hjelp, men som må vente på tiltak. Det oppleves som belastende å kjenne på et ansvar for at barn og unge lever i omsorgssvikt fordi det er mangel på fosterhjem og institusjonsplasser. Burns (2009) hevder at ansatte i barneverntjenesten ikke forventer høye budsjetter, men at det er vanskelig å forholde seg til et mangelfullt tilbud til barn og at det skal spares penger.

2.7 Oppsummering av annen forskning på feltet

Jensen (2008) og Kalliath m.fl. (2012) har stilt spørsmål ved hvorfor det er forsket så lite på hvordan jobb og hjem påvirker hverandre. Dette har vært noe av grunnlaget for å gå i gang med studien som masteroppgaven bygger på.

Et gjennomgående trekk i forskningen som omhandler ansatte i barnevernet er beskrivelser av et krevende arbeid med høyt arbeidspress og stor arbeidsmengde. Ansatte utsettes for traumer, sterke inntrykk og det er høy turnover. På tross av dette rapporterer en stor andel ansatte om høy jobbtillfredshet (Anderson 2000, Conrad og Kellar-Guenther 2006 og Stalker m.fl. 2007). Jensen (2008) fant i sin studie at familieterapeuters personlige erfaringer påvirket jobbutøvelsen og at det var vanskelig å ha en jobb hvor en skal løse andres problemer når man har problemer i eget liv. Kalliath m.fl. (2012) påpekte at høye arbeidskrav fikk konsekvenser for privatlivet, noe som førte til dårlig samvittighet og manglende mestringsfølelse. Fleksibel jobbsituasjon var med på å redusere konflikter mellom jobb og privatliv og var et gode som ble fremhevet av mange.

Faktoren som var mest utslagsgivende for å forbli i yrket var tilgang på kvalifisert veiledning (Burns 2009, Chiller og Crisp 2012, Cicero-Reese og Black 1998, Ellet m.fl. 2006, Zlotnik m.fl. 2005, McFadden m.fl. 2013). Andre faktorer som fremmet motivasjon og var utslagsgivende for at ansatte i barnevernet forble i yrket var engasjement overfor barn og deres familier, ivaretagelse på arbeidsplassen, administrativ støtte og at jobben ga mening og utfordringer. Godt samarbeid mellom kollegaer og varierte arbeidsoppgaver var også faktorer som ga motivasjon (Burns 2009, Chiller og Crisp 2012, Ellet m.fl. 2006).

Studiene viser at ansatte i barnevernet trenger å utvikle mestringsstrategier for å håndtere forskjellene mellom organisasjonens krav og tiden som er til rådighet. Astvik m.fl.(2004) hevder ansatte som hadde omfattende bruk av kompenseringstrategier var dem som utviklet symptomer på stress, trøtthet og hadde redusert livskvalitet.

Funnene til Anderson (2000) er interessante da de ikke viser noen klar sammenheng mellom emosjonell utslitthet og bruk av uvirksomme mestringsstrategier. Dette funnet gir en indikator på at faren for emosjonell utmattelse er stor i barnevernet uavhengig av bruk av strategier.

Faktorer som var avgjørende for at ansatte sluttet var i stor grad knyttet til organisatoriske forhold. Arbeidsplassen manglet fokus på de menneskelige ressursene (Tham 2007). Stor arbeidsmengde og mye overtid var andre faktorer (Ellet m.fl. 2006, McFadden m.fl. 2013).

Studiene som er fremlagt i dette kapitlet viser at utbrenthet nødvendigvis ikke har en sammenheng med jobbtilfredshet. Det er ut fra tallene grunn til å tro at svært mange ansatte i barneverntjenesten en eller flere ganger i løpet av sin karriere vil oppleve symptomer på utbrenthet eller sekundært traumatisert stress.

3 TEORETISKE PERSPEKTIVER

Dette kapittelet omhandler teoretiske perspektiver som forskningsmaterialet tolkes i lys av. Det blir beskrevet hvordan mestring, motivasjon og motstandskraft påvirker forholdet mellom jobb og privatliv, og hva som gir motivasjon og mestring i jobbutøvelsen. Deretter beskrives teoretiske perspektiver om betydningen av arbeidsmiljø og ledelse. Sammenhenger mellom arbeidets status og kjønnsperspektivet i sosialt arbeid blir belyst. Til sist redegjøres det for hvilke konsekvenser belastninger i arbeidet kan føre til for den ansattes psykiske og fysiske helse, og hvilke strategier og beskyttelsesfaktorer som anvendes.

3.1 Teoretisk forståelse av påvirkning mellom jobb og privatliv

Jobb og privatliv påvirker hverandre fordi vi bærer med oss gleder, sorger og frustrasjoner fra det ene området til det andre. Noen hevder de har et klart skille mellom jobb og privatliv, andre finner det vanskelig å skille. Noen er lidenskapelig opptatt av jobben og ser ikke nødvendigheten av at privatlivet skal skjermes. Isdal (2013) har sagt at beste rådet han har til sine kollegaer angående deres private liv er å ha et. Hem (2009) hevder at «den profesjonen en tilhører vil være en del av helheten til det enkelte menneske, fordi profesjonen utløser et helt sett med forestillinger hos andre». Ansatte i barnevernet vil preges av møter med utsatte barn og deres familier, på samme måte som arbeidsutførelsen kan bli preget av belastninger i privatlivet. Høyt arbeidspress og lange arbeidsdager vil også virke inn på privatlivet. «Man kan ikke mobilisere maksimalt både hjemme og på jobben, samtidig som man setter klare grenser om at det ene området ikke skal gå på bekostning av det andre» (Aarseth 2011:45).

Einarsen og Skogstad (2005) legger mye av ansvaret på fungeringen i arbeidslivet til den ansatte. De hevder det er medarbeiderens ansvar å sørge for å balansere jobb og familieliv på en slik måte at ens egen familie, og en selv ikke lider som følge av jobben. De mener det er medarbeiders ansvar å beskytte jobben mot belastninger man har i sin familie. På den andre siden understreker de at dyktig medarbeiderskap også handler om at arbeidsgiver skal ta vare på den enkeltes helse og livskvalitet.

Thuen (2002:303) hevder krysspresset som er i dag sannsynligvis aldri har vært sterkere, noen opplever dette som en evig kamp om tiden, en konflikt mellom uforenlige forventninger og forpliktelser. Thuen (2002:246) beskriver krysspresset gjennom en balansemodell hvor positive og negative effekter spiller over på hverandre og hvor påvirkningene forstås sirkulært. Modellen inkluderer også motsetninger mellom arbeid og hjem fordi forhold på jobben og forhold i hjemmet på hvert sitt vis bidrar til å skape ubalanse mellom de to

arenaene. Thuen påpeker at forhold på jobben som kan skape ubalanse er høyt arbeidspress, skiftarbeid og manglende fleksitid, mens forhold i familielivet kan være omsorgsansvar for små barn eller gamle foreldre.

Påvirkning mellom jobb og privatliv kan føre til konflikter. Demerouti, Peeters og van der Heijden (2012) hevder at disse konfliktene har store konsekvenser for den ansatte, familien og arbeidsgiver. Frone, Yardley og Markel (1997) hevder det er vanskeligere når forhold i privatlivet virker inn på jobben enn omvendt. En mulig forklaring kan være at vi fortolker disse situasjonene på ulike måter. Forhold på jobben kan skyldes på andre enn en selv. Når vi attribuerer det til egenskaper ved oss selv, står vi mer i fare for å utvikle psykiske problemer (ibid). Det er ulike forventninger og krav til jobb og privatliv. Thuen (2002:306) hevder det er mindre krav knyttet til prestasjon i privatlivet, og prestasjonene er i mindre grad knyttet til goder og belønninger.

Det er mange faktorer som er avgjørende for hvordan den enkelte takler sin arbeidsdag og sitt privatliv. Det er nødvendigvis ikke en utløsende faktor som gjør at livet oppleves vanskelig, men summen av belastninger. «En bevissthet på dette og samtaler om hvilke områder i livet som definerer balansen for hver enkelt, vil kunne gi en forebygging av stress, utbrenthet og styrke faglig utvikling» (Fouchè og Martindale 2011).

Betydningen av nettverk og nære relasjoner er viktige når mennesker har behov for bearbeiding av vonde opplevelser. Figley (1995) vektlegger betydningen av at man har noen å komme hjem til etter arbeidet som man kan dele bekymringer med. Han hevder at dersom noe belastende skjer i nettverket, så svekkes ens robusthet overfor påvirkningene fra arbeidet.

3.1 Mestring og motivasjonsteori

Mens man tidligere hevdet at motivasjon var noe i eller utenfor individet, har det blitt mer vanlig å hevde at motivasjon oppstår i samspill mellom individ og omgivelser (Alvesson 2011:34). Man er spesielt opptatt av motivasjonens sosiale dimensjon, om individet i relasjon til sosiale grupper og normer (Alvesson 2011:34). Alvesson deler motivasjonsfaktorene inn i tre: Å følge gjeldende normer, ved å gjøre dette unngås sanksjoner. Gjensidighetsprinsippet som handler om fordeler og ulemper for arbeidstaker, og opplevelsen av hvilken respons som er rett og rimelig. Den tredje faktoren er knyttet til selvoppfatning, individets identitet. Informantene i denne studien oppga gjensidighetsprinsippet som en viktig motivasjonsfaktor med særlig vektlegging på fleksibilitet knyttet til fleksitidsordning.

Motivasjon deles inn i ytre og indre motivasjon. Den indre motivasjonen (egenmotivasjon) er knyttet til egenskaper ved aktiviteten, problemet og fagområdet. Ytre motivasjon er knyttet til belønning i form av penger, premier og status (Øverbø og Stjernø 2012). I følge Kuvaas og Dysvik (2012) er hvordan ansatte ser på sin forpliktelse til organisasjonen og hans/hennes ønsker om å forbli ansatt nært knyttet til indre motivasjon. I tillegg er indre motivasjon signifikant negativt relatert til sykefravær og jobbstress. Kuvaas og Dysvik (2012:54) hevder at i en gjennomsnittlig arbeidsstyrke er 95 % i utgangspunktet indre motivert til å gjøre en god jobb, så lenge forholdene blir lagt til rette for det. Kuvaas (2005) hevder at indre motivasjon er et resultat av i hvilken grad tre grunnleggende menneskelige behov blir tilfredsstilt: Behov for selvbestemmelse (autonomi), opplevelse av kompetanse og tilhørighet. Øverbye og Stjernø (2012) peker på tre andre indre motiver som status, plikt og glede. Motivasjon på arbeid henger sammen med den totale livssituasjonen for hver enkelt. Spurkestad (2013:113) påpeker at leder har et ansvar for den enkeltes motivasjon, men at leder også må erkjenne at inspirasjonen kommer fra forhold både på og utenfor jobb.

I følge Høst (2009) og Wormnes og Manger (2005) er motivasjon en av forutsetningene for læring. Når mestringsevnen reduseres, svikter også arbeidsmotivasjonen. Motivasjon har sitt utspring fra det latinske ordet *movere*, som impliserer bevegelse eller endring. Øverbye og Stjernø (2012:15) viser til at arbeidsmotivasjon betyr «det som beveger en person til å arbeide».

Mestring kan forstås som at en «klarere å takle stress, påkjenninger, kriser eller sykdom på en adekvat måte. Det handler om å ta i bruk de ressursene en har eller rår over for å bedre situasjonen» (Heggen 2007:64). En annen måte å forstå mestring på er «den enkeltes evne til å løse utfordringer (skape endring) å akseptere og leve med dem (tilpasse seg)» (Eriksen 2007) og «å møte utfordringer med motstandskraft» (Sommerchild 1998).

For ansatte i barnevernet er veiledning et viktig redskap for å mestre arbeidsoppgavene. Informantene i denne studien mottok saksveiledning som karakteriseres ved at konkrete barnevernsaker gjennomgås og at det gis veiledning på hvordan disse kan løses. Ingen mottok prosessveiledning. I følge Kvello (2014:160) inneholder prosessveiledning stimulering til utvikling som fagperson, teambygging, konflikthåndtering og utvikling av rolleforståelse.

Resiliens (motstandskraft) er grunnleggende i mestringsforskningen. Rutter (1985, 2000) definerer resiliens som: «relativ motstand til ugunstig effekt av risiko opplevelser». Rutter hevder det er omfattende bevis på store variasjoner i hvordan mennesker påvirkes av stress og

motgang. Han ser ikke på resiliens som en medfødt egenskap og han understreker at individets mestringsevne varierer med graden av, arten av og tidspunktet for belastningene. «En hendelse som kan få en person til «å blomstre» kan svekke en annen person» (Carver 1998:245). Resiliensforskningen har fokusert mest på individuelle egenskaper, mens andre som for eksempel Lazarus, Folkman og Holstein i større grad har bidratt ved også å vektlegge omgivelsenes betydning (Eriksen 2007).

Antonovsky (2000) utviklet på 1980 tallet teorien om salutogenese som utforsker faktorer som kan skape en høyere grad av helse, der personens historie er viktig. Teorien er kjent for sitt begrep om opplevelsen av sammenheng (OAS) på originalspråk «sense of coherence». Antonovsky deler opplevelsen av sammenheng i tre som er med på å underbygge forskjeller i menneskers motstandskraft: begripelighet, håndterbarhet og mening. Mening anses for å være den viktigste komponenten fordi den er så nært knyttet til følelser og motivasjon.

Mestring medvirker til økt selvtillit. Selvtillit er nært knyttet til begrepet selveffektivitet. I følge Bandura (1995) er selveffektivitet en situasjons og kontekstavhengig bedømming av evnen til å organisere og utøve ens egne mestringsferdigheter. En viktig del av sosialt arbeid er å gjøre brukerne i stand til å mestre eget liv. En av forutsetningene for dette er at de ansatte mestrer arbeidet som hjelpere.

Mestringsevne kommer til uttrykk i individets innsikt og kunnskap, men i stor grad ligger mestringsevnen innebygd i sosiale nettverk og ideologiske strukturer (Heggen 2007:81). Å ha kompetanse for, og mulighet for å søke hjelp og støtte hos andre, blir regnet som en spesielt viktig mestringsstrategi innen problemfokustert mestring. Det viktigste er at en har et nettverk og at en vet at en kan bruke det når det trengs (Alsing 2011, Fyrand 2005, Heggen 2007, Sommerchild 1998). Heggen (2007:64) hevder «mestring sjeldent kan reduseres til en individuell strategi, det må også ses fra et systemperspektiv». Mestring og tilhørighet til arbeidsplassen gir motivasjon. Hvordan belastninger løses og mestres vil ha en gjensidig påvirkning på individets jobb og privatliv fordi motivasjon preger samspillet mellom individ og omgivelser.

3.2 Teoretiske perspektiver om arbeidsmiljø og ledelse

I 2009 gjennomførte Kommunenes Sentralforbund (KS) en medarbeiderundersøkelse som undersøkte medarbeider-tilfredsheten hos 55 587 respondenter innenfor 10 kommunale tjenesteområder. Hensikten med undersøkelsen var å søke etter forklaringer på forskjellene i tilfredshet for benytte kunnskapen til videre arbeid med forbedring av arbeidsmiljøet.

Undersøkelsen besto av femti spørsmål, hvor noen av svarene var bekymringsfulle i forhold til barnevernet. Blant annet skåret barnevernet lavest på spørsmål om tid til å utføre jobben, nødvendig kompetanse, mestring og varsling av kritikkverdige forhold. Ansatte i barnevernet skåret nest lavest på spørsmål om de trodde de jobbet i kommunen om tre år.

Arbeidsmiljøet i Norge kjennetegnes av gode muligheter for utvikling, trygge jobber og mange har stor grad av selvbestemmelse. Færre er utsatt for dårlig arbeidsmiljø men mange rapporterer om høyt arbeidstempo (Halvorsen 2012:190). Arbeidsmiljøet skapes av menneskene på arbeidsplassen, og jobbtilfredshet og arbeidsmiljø er for de aller fleste uløselig knyttet til hverandre. Waal (2005:91) hevder det oppstår familielike prosesser på arbeidsplassen fordi ansatte er mye sammen, og er følelsesmessig og praktisk avhengige av hverandre. Dette perspektivet må tas med når en skal forstå konflikter som oppstår.

Einarsen og Skogstad (2005) peker på at arbeidsgiver har rett til å stille krav, samtidig som den enkeltes helse skal ivaretas. Arbeidsrollen skal ikke være altoppslukende i forhold til andre livsroller. Dette kaller de dyktig medarbeiderskap som fremmer et godt arbeidsmiljø og som forutsetter en god dialog mellom ledelse og ansatte. Spurkestad (2013:108) påpeker at ledere bør være opptatt av de ansattes private liv, fordi effektiviteten på jobb avhenger av hvordan den enkelte har det hjemme.

Refleksjon over egen yrkesutøvelse sammen med kollegaer er nødvendig for å sikre et godt faglig arbeid. Ved å reflektere vises sårbarhet, usikkerhet og kunnskap. Et kollegium som tør å reflektere sammen over vanskelige tema vil skape trygge yrkesutøvere. I følge Einarsen og Skogstad (2005) viser Frese (1999) til at sosial støtte mellom kollegaer kan redusere virkningen av ulike livsbelastninger, også de som inntreffer utenfor arbeidslivet.

I følge Saksvik og Nytrø (2005:393) vil arbeidsgivere som har gode arbeidsvilkår for de ansatte gi langsiktige gevinster både for samfunn, bruker, bedrift og arbeidstaker. For samfunnet vises dette gjennom lavere felleskostnader og økt livskvalitet. Brukeren får bedre tjenester. Bedriften fremstår som en attraktiv arbeidsplass og arbeidstaker har lavere sykefravær og bedre kapasitet.

I følge Prop. 106 L (2012-2013) skal barnevernet være en lærende organisasjon. Dette stiller krav til ledelse i barnevernet. Barnevernet er en kunnskapsorganisasjon da kunnskap er den viktigste ressursen i organisasjonen. «Ansatte i barnevernet skiller seg fra den typiske kunnskapsarbeideren ved at barnevernarbeideren er sterkt forpliktet til barnevernets mål, og

ved at barnevernet har en stor grad av felleskultur.» (Gottvassli og Moe 2014a:149). «God ledelse av kunnskapsarbeidere, dreier seg om hvordan ledere skaper verdi ved å motivere sine medarbeidere gjennom væremåte, beslutninger, målformulering og rasjonell atferd.» (ibid 2014a:141).

Moe og Valstad (2014:22) påpeker at ledelse i barnevernet er krevende både personlig, faglig og kapasitetsmessig. Lederkompetanse er en kritisk suksessfaktor for å få full effekt av satsningen på fagkompetanse i barnevernet. Ansatte i barnevernet har stor grad av autonomi i sitt arbeid, og jobber alene i krevende saker. Dyktig ledelse vil for mange bestå av en opplevelse av å bli sett, samt tilgjengelighet hos leder. I følge Moe og Valstad (2014:23) må ledere i barnevernet beherske interaksjonen med egen personalgruppe, administrativ og politisk kommuneledelse, familier og barn som er i kontakt med barnevernet og andre deler av hjelpeapparatet.

3.3 Kjønnsteoretiske perspektiver i offentlig sektor

Av ansatte med helse- og sosialfaglig bakgrunn i det offentlige er 85,9 % kvinner (SSB 2012, 4 kvartal). Vike (2001) har gjennom sitt feltarbeid i helse- og sosialsektoren blitt oppmerksom på at kvinners arbeid, status og perspektiver synes å være systematisk forskjellige fra menns. Han hevder at nær sagt alle posisjoner der prestisjen er lav og belastningene store, opptas av kvinner. Mennene befinner seg i toppledersjiktet mens kvinnene er nærmest enerådende i mellomlederposisjoner og nedover i hierarkiet. Vike påpeker at offentlig sektor er interessant fordi den skiller seg ut ved at den ikke har grenser. Det vil si at forholdet mellom tilbud og etterspørsel ikke er regulert ved hjelp av kontrollerte transaksjoner. Kommunen har et budsjett som skal holdes, men er samtidig pliktig til å ivareta lovfestede rettigheter til innbyggerne. Når behovene overstiger evnen til å tilfredsstille, samtidig som politiske organer og kommunale ledere i liten grad spesifiserer hvordan ytelsene skal avgrenses, oppstår et dilemma. Dette dilemma er det som oftest kvinnene som må håndtere, de kommer dermed i et krysspress hvor de opplever at de ikke strekker til som medarbeidere eller som helse og sosialarbeidere. Ifølge Vike fører dette til at førstelinjetjenestens kvinner utsetter seg for en form for makt som uttrykkes ved at de tar ansvar for det organisasjonen har forpliktet seg til å gjøre, men som den ikke har råd til å gjøre. En mestringsstrategi blir å velge lojalitet til en av disse motstridende verdenene eller distansere seg fra sitt arbeid. I følge Vike velger de med svært få unntak det siste, noe som fører til at de i liten grad identifiserer seg med organisasjonen de jobber i og velger å se seg selv som utenforstående i forhold til de valg som

organisasjonen tar. Dette kan virke ulogisk i forhold til at de samme kvinnene faktisk kompenserer for det ansvaret som organisasjonen ikke makter eller ønsker å ta.

3.4 Teoretiske perspektiver på konsekvenser for barnevernarbeiderens psykiske og fysiske helse, anvendte beskyttelsesstrategier

Ansatte i barnevernet treffer mange barn og voksne som er i krise og som viser sterke følelser. Bang (2003) hevder dette krever at man har god tilgang til sitt eget følelsesliv slik at man kan møte andres følelser på en god måte. Schibbye (2009) er opptatt av hva som skjer når vi lytter til andres historier. Hun hevder at når vi lytter risikerer vi å komme nær den andre og få høre ting vi ikke vil vite. Nærhet til andre innebærer nærhet til prosesser i eget liv. Hun sier vi risikerer å måtte endre oss selv, fordi vi beveges av den andre. Dette kan for noen føre til en utvikling, men for andre kan det oppleves som truende. De reaksjonene enkelte får etter rystende hendelser varierer fra person til person. Det som fører til utbrenthet, sykemelding eller traumer for en person trenger ikke ha samme påvirkning på en annen. Utbrenthet oppstår ikke bare av krav og problemer på jobben. Roness og Matthiesen (2002) hevder at den reaksjonen en får er et resultat av samspill mellom jobb og personlighet. I Sverige og Nederland er utbrenthet klassifisert som en diagnose. I Norge og andre land kan en ikke sykemeldes for utbrenthet, da den ikke finnes i de psykiatriske klassifikasjonslistene (Matthiesen 2002, Schaufeli, Leiter og Maslach 2008).

Dersom ansatte som arbeider med traumatiserte brukere ikke gis mulighet til å få snakke om de inntrykkene som oppleves kan dette få konsekvenser for deres psykiske og fysiske helse (Bang 2003). Veiledning er både et hjelpemiddel og et verktøy for bearbeiding av følelser, og for å finne gode faglige løsninger på hvordan det videre arbeidet med klienten skal være. Lien (2006) påpeker at veiledning er et hjelpemiddel for ansatte i helse- og sosialsektoren, fordi direkte kontakt med brukerne gjør at det stilles store krav til hvordan en forholder seg til sine medmennesker.

Bang (2003) har satt fokus på hvordan profesjonelle hjelpere påvirkes av sitt arbeid. Hun stiller spørsmål ved hva det betyr for den enkelte hjelper å bli utsatt for andre menneskers lidelser hver dag. Reaksjonene hjelperne kan få har hun delt inn i kategoriene, rørt, rammet og rystet. Hjelpere blir berørt over møtet med de fryktelige tingene et medmenneske gjennomgår, noen ganger blir vi særlig beveget fordi vi har personlige opplevelser knyttet til det som berører. Hjelpere blir rammet, dette handler om den subjektive motoverføringen, om hjelperens unike reaksjoner som kan dreie seg om nåværende livssituasjon, kriser, dilemmaer

eller tidligere ubearbeidede konflikter og traumer. Hjelpere blir rystet når styrken i klientens smerte gjør at evnen til å være i kontakt med egne følelser opphører. Dersom disse opplevelsene forblir ubearbeidet kan det føre til sekundær traumatisering.

Bang (2003) beskriver at det er helt vanlig å føle seg tom for energi etter en lang dag i kontakt med menneskers problemer. Dette kaller hun oppmerksomhetstretthet og er hverken faretruende eller unormalt. Når energitapet varer og det er et misforhold mellom de kravene behandleren stiller og de ressursene som er til rådighet kan utbrenthet utvikles.

Utbrenthet ble lansert i 1974 av psykiateren Herbert Freudenberger som var tilknyttet en alternativ helsetjeneste for svakere stilte grupper. Han beskrev hvordan de ansatte gradvis ble tappet for krefter og utviklet en kronisk tretthet kombinert med følelsesmessig utmattelse som førte til avstand til klientene (Falkum 2002:57). Dette stimulerte spesielt til forskning på hjelperprofesjoner (Schaufeli m.fl. 2008). «Rollekonflikt, for eksempel i form av konflikt mellom jobbens krav og familiære forpliktelser, er ofte en utløsende faktor for utbrenthet.» (Matthiesen 2002:49). Utbrenthet oppleves ulikt og med ulik styrke, og den enkelte reagerer på ulikt vis. Noen trekker seg unna, andre kompenserer med å jobbe mer. Utbrenthet er en følge av at vi ikke lytter til hva kroppen forteller oss. Kroppen blir sliten og energien blir erstattet av en tomhetsfølelse. «Den slitne kroppen kan være et lett bytte for sykdom og utbrenthetsreaksjoner. Veien tilbake til helse og evne til innsats kan bli skremmende lang.» (Waal 2005:100).

Mange kvier seg for å snakke om hvordan de har det, fordi arbeidsbelastningen er like stor for kollegaer. Askland (2006) hevder det første tegnet på at man begynner å bli utbrent og trenger beskyttelse er at man får en opplevelse av trivialiteter, de som trenger hjelp kommer med «småting» uten å vite hva andre egentlig sliter med. Med dette følger sarkastiske bemerkninger og et manglende engasjement og en starter med å bygge et forsvarsverk. Skylden legges på leder, kollegaer og andre utenforliggende årsaker. En av konsekvensene kan være at tilstanden går ut over jobb og/eller privatliv (ibid). I følge Bang (2003) og Killén (2012) kan den utbrente gå inn i en mental og fysisk utmattelse som kan føre til sykdom, nedsatt immunforsvar, kronisk tretthet, søvnmangel, magesmerter, muskelspenninger, hodepine og angst i tillegg til følelsen av verdiløshet, hjelpeløshet, aggresjon, skyld, apati, vansker med intimitet og rusbruk. Matthiesen (2002:47) hevder en av strategiene utbrente helpere bruker, er å beskytte seg mot unødig følelsesmessig kontakt med klientene. Et eksempel på en slik strategi kan være opptatthet av ytre symptomer og at menneskene bak

problemene «glemmes». Utbrenthet og sekundær traumatisering kjenner ingen grense mellom jobb og privatliv og vil føre til redusert livskvalitet for den som utsettes for dette.

Killén (2009) har laget en oversikt hun har kalt overlevelsesstrategier. Det vil si hvilke hjelpemekanismer ansatte i barnevernet bruker for beskytte seg selv mot den følelsesmessige påkjenningen det er å arbeide med omsorgssvikt. Måter å beskytte seg selv på er for eksempel å overidentifisere seg med foreldrene og/eller bagatellisere barnets sårbarhet, angst og lidelse. En annen måte kan være at en velger å ha fokus på andre problemer enn barnets omsorgssvikt, eller at kompleksiteten reduseres fordi en jobber etter spesielle modeller som ikke gir en helhetlig behandling av familiens behov. Barnevernarbeideren kan beskytte seg ved distansering og ansvarsfraskrivelse. Disse to strategiene samsvarer med funnene til Astvik m.fl. (2014). Killén (2009) hevder at dette ofte skjer når en jobber med familier som utløser sterke negative følelser hos saksbehandler og som rører ved saksbehandlers fordommer. Til slutt kan barnevernarbeideren få en opplevelse av udugelighet, handlingslammelse eller ta opp i seg selv andre menneskers opplevelser på en slik måte at evnen til å observere og analysere tapes. Killén (2009) hevder videre at det er nødvendig å etablere en norm om at det er lov å vise følelser som ansatt i barnevernet.

3.5 Oppsummering

De teoretiske perspektivene som er fremlagt i dette kapittelet vektlegger at det må tilrettelegges for samtaler på jobben om hvordan en har det slik at hendelser som har rørt den enkelte bearbeides for å forhindre at «jobben tas med hjem», på den andre siden stilles det spørsmål ved om det er mulig å skille disse to arenaene helt fra hverandre. Hva som fremmer mestring og motivasjon er i stor grad knyttet til en indre motivasjon. I følge Øverbye og Stjernø (2012:15) henger motivasjon på arbeid sammen med den totale livssituasjonen for hver enkelt. Det er store variasjoner i hvordan mennesker påvirkes av stress og motgang (Rutter 1985,2000).

Å søke hjelp hos andre blir fremhevet som en viktig mestringsstrategi (Alsing 2011, Fyrand 2005, Heggen 2007 og Sommerchild 1998). Et godt og inkluderende arbeidsmiljø hvor en tør å dele sine erfaringer som har vært vonde og vanskelige vil være preventive i forhold til å forebygge utbrenthet og turnover. Ansatte i barnevernet vil bli både rørt, rammet og rystet, det er hvilke strategier den enkelte og organisasjonen har for bearbeiding som er avgjørende for om hendelsen svekker eller styrker den ansatte. Moe og Valstad (2014:22) hevder en kritisk suksessfaktor for å få full effekt av satsningen på fagkompetanse i barnevernet er lederkompetanse.

4 METODE

For å belyse problemstillingene ble det valgt kvalitativ metode med semistrukturerte intervjuer. Kvalitativ metode gir mulighet til fordypning i de sosiale fenomenene vi studerer (Thagaard 2009, Thornquist 2003). Kvalitative metoder egner seg godt til å studere personlige og sensitive emner, som kan omfatte private forhold i personers liv som ikke lar seg tallfeste eller måle (Thagaard 2009), noe som er relevant for denne studien. Kvalitativ metode kan brukes for å finne ut mer om menneskelige egenskaper som erfaringer, opplevelser, tanker, forventninger, motiver og holdninger (Malterud 2011:27). Vi kan spørre etter meningen, betydning og nyanser av hendelser og dermed styrke vår forståelse for hvorfor mennesker gjør som de gjør (ibid). Intervju som fremgangsmåte gir fleksibilitet hvor rekkefølgen på spørsmålene kan bestemmes underveis. På denne måten kan forskeren følge informantens fortelling, men likevel sørge for å få svar på alle temaene (Thagaard 2009).

Datamaterialet er analysert med utgangspunkt i systematisk tekstkondensering. Metoden er bygget på deskriptiv fenomenologisk analyse, og har mange fellestrekk med Grounded theory og Interpretative Phenomenological Analysis (Malterud 2011). Det blir gitt en beskrivelse av analysemetoden trinn for trinn i prosessen.

Først beskrives utvalget. Deretter gis det en oversikt over fremgangsmåten for rekruttering av informanter og forskningsspørsmål. Videre beskrives gjennomføring av intervjuene og hvilke forskningsetiske avveininger som ble foretatt. Deretter beskrives fordeler og ulemper ved å forske på eget arbeidsfelt. Videre gis en oversikt over hvordan materialet er bearbeidet fra transkripsjon til analyse. Til slutt omhandles refleksivitet, reliabilitet, validitet og relevans.

4.1 Utvalget

Utvalget består av seks ansatte i barneverntjenesten. Utvalget er strategisk som betyr at informantene har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen (Thagaard 2009:55). Kriteriet var arbeidserfaring i barnevernet i minimum fem år, fordi jeg ønsket informanter som på tross av en krevende jobb hadde valgt å bli. Det ble vurdert at seks informanter var nok, da kriteriet om metningspunkt ble nådd og det ble vurdert at ytterligere datainnsamling ikke ville tilføre ny kunnskap (Malterud 2011:60).

Det er innhentet informert frivillig samtykke fra informantene. Dette betyr at samtykke ble gitt uten ytre press, og at de kunne trekke seg når som helst i forskningsperioden, uten at dette fikk konsekvenser for dem (Thagaard 2009:26). Informantene kommer fra fem kommuner.

4.2 Rekruttering av informanter

Utgangspunktet var at jeg ikke ønsket informanter jeg kjente. Jeg valgte derfor å sende e-post med «Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt» (vedlegg 1) til fire kommunale barneverntjenester og ba om at forespørselen ble videresendt til ansatte.

Jeg var opptatt av at informantene skulle være anonyme og ba informantene ta kontakt med meg for en avtale. Dette viste seg å være en lite fruktbar fremgangsmåte.

Ved første henvendelse til fikk jeg en tilbakemelding om at forespørselen skulle behandles i ledermøte. 12 dager etter sendte jeg ny e-post til de samme kommunene og etterspurte om forespørselen var behandlet. Jeg fikk svar fra en barnevernleder som informerte om at henvendelsen var videreformidlet til de ansatte, men ingen av dem tok kontakt. De andre kommunene svarte ikke i det hele tatt.

Snøballmetoden ble mitt andrevalg. I snøballmetoden rekrutteres informanter ved at forskeren forhører seg hos personer som vet mye om tema som skal undersøkes, og som gir råd om hvem forskeren bør komme i kontakt med (Johannessen, Tufte og Christoffersen 2010).

Jeg tok kontakt med tre personer som jobbet i barneverntjenesten og spurte om de hadde forslag til informanter, og fikk flere navn og telefonnummer. Mine kontaktpersoner hadde ikke informert de aktuelle kandidatene, men jeg fortalte hvem som hadde gitt meg deres navn og telefonnummer når jeg kontaktet dem. Jeg ga ingen tilbakemelding om hvem som hadde svart ja av hensyn til anonymitet.

4.3 Forskningsspørsmål

Hovedtema for oppgaven er hvordan ansatte i kommunal barneverntjeneste opplever at jobb og privatliv påvirker hverandre. Hvilke motivasjonsfaktorer har vært avgjørende for å være i jobben over tid, og hva oppleves som de største belastningene. Jeg la opp til semistrukturerte intervjuer med spørsmål delt inn i tema som var utformet i intervjuguiden (vedlegg 2)

Spørsmålene var knyttet til disse temaene:

- Arbeidets påvirkning på hverdagslivet.
- Betydning av sivil status for bearbeiding av jobbrelaterte utfordringer.
- Motivasjon, hvor hentes det styrke fra?
- Forberedelse av yrket gjennom utdanning.
- Belastninger.

- Mulighet for veiledning og refleksjon i arbeidstiden over saker som følelsesmessig berører den ansatte.
- Veien videre.

Temaene fremkom gjennom diskusjon med kollegaer, medstudenter og veileder, men er først og fremst grunnet i en personlig motivasjon om å få en forståelse av i hvilken grad privatlivet blir preget av jobb, og hva som ga motivasjon og styrke til å jobbe i barnevernet over tid. For å få svar på mine problemstillinger valgte jeg spørsmål som omhandlet både private og arbeidsrelaterte forhold. Dette fordi påvirkningen ikke går en vei. Belastninger på jobben påvirker privatlivet, samtidig som belastninger i privatlivet påvirker utførelsen av arbeidet.

I det første intervjuet fremkom det at en av de største belastningene var for liten tid til å utføre arbeidsoppgavene, og at arbeidsmengden ikke sto i forhold til den tiden som var til rådighet. Jeg valgte derfor å ta dette med som et spørsmål i de neste fem intervjuene.

4.4 Gjennomføring av intervjuene

Intervjuene ble gjennomført i perioden desember 2013 til februar 2014. Alle informantene godkjente lydopptak av samtalen, noe som gjorde det enklere å lytte til det som ble sagt, komme med oppfølgingsspørsmål og gi oppmuntrende tilbakemeldinger, kalt prober, da fokus ikke var på notatskriving. Poenget med prober er at intervjueren signaliserer interesse for det som blir sagt, og at hun ønsker mer informasjon (Thagaard 2009:91). Prober ble blant annet brukt for å få mer nyanserte svar. Jeg spurte hvordan de reagerte når de fortalte om vanskelige situasjoner. Jeg etterspurte om jeg forsto dem rett og sa hva jeg hadde oppfattet slik at de fikk mulighet til å utdype eller presisere.

Før intervjuet informerte jeg om bakgrunn for prosjektet og informantene fikk informasjon om at de kunne trekke seg når som helst uten spesifikk grunn, alle underskrev «forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt». Informantene ble informert om at studien var godkjent av Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (vedlegg 3) som også har godkjent at fremgangsmåten for rekruttering av informanter ble endret.

Jeg anmodet informantene om å unnlate å bruke navn på tredje person. Det ble informert om at båndopptaket ble slettet når studien var godkjent. Til slutt informerte jeg om taushetsplikten.

Intervjuene startet med spørsmål knyttet til utdanning og motivasjon for deretter å komme inn på personlige spørsmål. Ved spørsmål av sensitiv art ble det gjort oppmerksom på at de kun

skulle svare dersom de ønsket det. Det siste spørsmålet var åpent hvor informantene fikk anledning til å komme med utfyllende kommentarer. Flere av informantene hadde refleksjoner rundt problemstillingen, for eksempel tok flere av dem opp viktigheten av ivaretagelse av nyansatte og betydningen av ivaretagelse fra leder.

Intervjuguiden ble lagt bort under samtalen og ble brukt som sjekklister i slutten av intervjuet for å kontrollere at alle temaene var berørt. Temaene var overlappende slik at guiden ikke ble fulgt fra begynnelse til slutt.

4.5 Forskningsetiske avveininger

Å sikre anonymitet var viktig gjennom hele prosessen. Det ble informert om at ingen navn på informanter ville bli offentliggjort. Et etisk dilemma oppsto da en av informantene ba meg hilse til en felles bekjent. Jeg valgte og ikke gjøre dette, for å forhindre oppfølgingsspørsmål om hvor jeg hadde truffet henne.

To av informantene sa under intervjuet at de følte de ble veldig personlige, men at de ønsket å formidle budskap som var viktige for dem å få frem. I begge tilfellene understreket jeg at intervjuene skulle anonymiseres og at dersom dette ikke lot seg gjøre, skulle ikke denne delen av samtalen tas med i materialet. Fog (2004) hevder det er viktig å utvise ansvarlighet for dem som er utsatt for spørsmål, makten må ikke misbrukes. Dette har vært en rettesnor under hele arbeidet, og all informasjon som kan knyttes til enkeltpersoner som navn og steder er tatt bort eller anonymisert.

4.6 Forske i eget arbeidsfelt

Det er fordeler og ulemper ved å forske i eget arbeidsfelt. Fordelene mine var kunnskap om hvilke komplekse utfordringer og belastninger informantene hadde i sin arbeidssituasjon, og kjennskap til faget og dets terminologi. Ulempen kan være at en glemmer å stille viktige spørsmål fordi kunnskap blir tatt for gitt. På intervjutidspunktet var det ett år siden jeg kom tilbake til kommunal barneverntjeneste etter 12 år i fylkeskommunalt/statlig barnevern. Dette ga meg mulighet for å balansere mellom innlevelse og distanse. Jeg tilstrebet å legge egne erfaringer til side, men opplevde at informantene flere ganger refererte til at deres opplevelser sikkert var gjenkjennbare for meg ettersom jeg selv hadde samme jobb som dem. Vi hadde noe felles, min opplevelse var at dette inngå tillit til at deres historier ble forstått.

Thornquist (2003:219) hevder at utfordringen ikke er å late som om vi er nøytrale og sette strek over vår kjennskap til feltet, men tvert imot utnytte kjentheten, og samtidig aktivt søke å etablere en distanse.

Halvorsen (2009) drøfter fordeler og ulemper med å forske blant sine egne. Hun hevder at praktikerforskningen kan anklages for å være for nær sitt eget praksisfelt, fordi forskeren er fanget i det samme språket og de samme forestillingene som feltet det forskes på. Halvorsen påpeker at lojalitet til profesjonen, kollegene, brukerne og organisasjonen kan føre til at det ikke forventes at forskeren kan bidra til ny og kritisk forskning på samme måte som uavhengige forskere. På den andre siden er kritikken til forskning utført av academia noen ganger at det er for fjernt for hva som er nyttig og relevant for praksis (ibid).

Det er ulike syn på forskning i eget fagfelt Repstad (2007) bruker begrepet nærhet og distanse og hevder at god forskning på mennesker forutsetter nærhet, men også at forskeren må trekke seg tilbake for å få bedre oversikt over det empiriske feltet. Simonsen (2009) bruker begrepet nærhet og blindhet og hevder at å kjenne et felt godt nødvendigvis ikke er en fordel.

Kjennskap kan føre til en form for blindhet og det blir viktig å reflektere over avstanden til sin egen tilstedeværelse i situasjonen. Forskning i eget fagfelt gir som beskrevet noen utfordringer som krever en bevissthet slik at egen forforståelse ikke påvirker resultatet. I dette prosjektet opplevde jeg at det var en fordel at jeg kjente feltet godt, og at nærhet ga tillit, fordi spørsmålene ble oppfattet som relevante for informantene.

4.7 Transkribering

Intervjuene ble transkribert innen en uke etter intervjuet. Til sammen utgjorde det transkriberte materialet 105 sider, med en variasjon fra 12 til 22 sider pr. intervju. Malterud (2011:78) hevder gevinsten av at forskeren selv utarbeider sine transkripsjoner er særlig knyttet til den tidlige tilgangen til materialet.

Noen av spørsmålene ble justert etter det første intervjuet og jeg ble gjort oppmerksom på at jeg måtte be om utdypning av enkelte svar. Jeg ble også oppmerksom på at jeg stilte for fort spørsmål ved pauser. Jeg innså at jeg ved noen anledninger snakket for mye og et par ganger avbrøt jeg informanten i min iver etter å stille neste spørsmål, noe som ga meg viktig og nødvendig korrigerende til de resterende intervjuene.

Etter intervjuene laget jeg tilleggsnotater på tema som hadde vært diskutert og som ikke var med i intervjuguiden. Noen av disse ble inkludert i de neste intervjuene. Ved transkriberingen

noterte jeg meg utsagn og kommentarer som jeg ønsket å ha fokus på i den videre bearbeidingen av materialet.

4.8 Analyse

Analyse av kvalitative data består i å stille spørsmål til materialet, lese og organisere data i lys av dette, og gjenfortelle svarene på en systematisk, forståelig og relevant måte (Malterud 2011:91). Mitt materiale ga svar på spørsmålene i intervjuguiden. Det fremkom også interessante tema som ikke kunne knyttet til problemstillingen.

Jeg har vært lojal til de opprinnelige utsagnene til informantene. Alt materialet er transkribert på bokmål. Typiske dialektord er omskrevet uten at dette har endret innholdet i utsagnene.

Malterud (2011:93) viser til at de fleste anbefalinger om analyse av kvalitative data bygger på prinsippet om dekontekstualisering og rekontekstualisering. Dekontekstualiseringen gjør at vi kan ta ut deler av stoffet og se nærmere på dette sammen med andre deler som sier noe av det samme. I rekontekstualiseringen skal vi sørge for at de svarene vi har lest ut av det dekontekstualiserte materialet fortsatt stemmer overens med den sammenhengen det ble hentet ut i fra. Delene skal valideres opp mot helheten.

4.9 Systematisk tekstkondensering

Systematisk tekstkondensering ble valgt som analysemetode fordi den ga mulighet til fordypning i materialet, med formål om utvikling av kunnskap om informantens livsverden innenfor et bestemt felt. Analysemetoden var tidkrevende, men ga oversikt over materialet som gjorde det mulig å beskrive trinn for trinn hvilke avveininger som ble gjort. Malterud (2011) gir en detaljert beskrivelse i hvordan analysen skal utføres, noe som for en nybegynner innen analyse var godt å støtte seg til.

I systematisk tekstkondensering anbefales det å justere kursen underveis (Malterud 2011). Etter transkribering av to intervjuer, fordypet jeg meg i de empiriske dataene og sjekket ut om jeg fikk svar på det jeg ønsket. Tema som omhandlet hvor informantene hentet styrke ble utdypet, blant annet ved å spørre om de viste sårbarhet. Dersom de svarte ja, ble det spurt om hvem de viste dette til.

Analysen ble gjennomført i fire trinn inspirert av Giorgis fenomenologiske analyse. 1) å få et helhetsinntrykk, 2) å identifisere meningsdannende enheter, 3) å abstrahere innholdet i de enkelte meningsdannende enhetene, og 4) å sammenfatte betydningen av dette. Disse trinnene vil bli nærmere belyst i de neste avsnittene.

4.9.1 Helhetsinntrykk

Først ble det transkriberte materialet lest. Jeg noterte ingenting og tilstrebet å legge alle egne tanker og vurderinger til side. Ved andre gangs gjennomgang, noterte jeg tema som samsvarte med intervjuguiden. På dette tidspunktet i analysearbeidet ble det ikke foretatt en systematisering av materialet. Følgende tema fremkom flest ganger i datagrunnlaget:

- Jobbens påvirkning på privatlivet – hvilke virkemidler som ble brukt for å balansere mellom jobb og privatliv. Betydningen av familie og nettverk
- Motivasjon, mestringsstrategier og kompetanse
- Refleksjon – behov for å snakke om saker som berører en følelsesmessig i veiledning/personalmøter
- Belastninger
- Veien videre – tidsperspektiv på arbeidsforhold

Malterud (2011) hevder at det er et godt tegn på kreativ analyse dersom de foreløpige temaene ikke sammenfaller for ofte med hovedtemaene i intervjuguiden. I min analyse fulgte de ovennevnte temaene intervjuguiden. Det fremkom to nye mønstre under tema motivasjon:

- Forhold til ledelse
- Betydning av arbeidsmiljø

På dette tidspunktet i analysefasen hadde jeg syv tema. Disse temaene er ikke resultater eller kategorier, men representerer et første intuitivt og databasert steg i organiseringen av materialet (ibid:100).

Jeg ble hensatt tilbake til intervjusituasjonen og var opptatt av å få med budskapet jeg oppfattet informantene ville dele. Denne framgangsmåten er en forutsetning for å stille seg åpen for inntrykk materialet kan formidle, at vi kan høre deltakernes stemmer tilstrekkelig tydelig (Malterud 2011:98).

4.9.2. Meningsbærende enheter – fra temaer til koder

I andre trinn av analysen organiserte jeg delene av materialet som skulle brukes videre. I dette trinnet skal relevant tekst skilles fra irrelevant og den delen av teksten som kan tenkes å besvare problemstillingen skal sorteres (ibid:100). Jeg gikk på ny gjennom materialet, denne gang for å systematisere, linje for linje.

Jeg komprimerte temaene fra syv til fire og valgte følgende midlertidige overskrifter:

- Jobb og privatliv, hvordan påvirker disse arenaene hverandre – hvilke
- mestringsstrategier brukes for å klare balansen mellom jobb og privatliv og privatliv og jobb. Betydning av familie og nettverk.
- Motivasjon og kompetanse
- Refleksjon – mulighet for å snakke om saker som berører en følelsesmessig.
- utfordringer/belastninger

Jeg tok ny utskrift av intervjuene, delte temaene inn i ulike farger og brukte markeringspenn for å kode meningsbærende enheter.

Malterud (2011) beskriver at vi skal ha de foreløpige temaene fra forrige trinn i bakhodet når vi identifiserer de meningsbærende enhetene.

Ved gjennomgang av det første intervjuet ble det klart at jeg måtte øke antall tema til fem for å få med alt jeg ønsket. Det nye temaet fremkom som var:

- Den pliktoppfyllende barnevernarbeider

Temaene er ikke utviklet som følge av systematisk refleksjon, men representerer et første intuitivt og databasert steg i organiseringen av materialet (ibid:100).

Jeg leste gjennom intervjuene og kodet dem etter tema. Jeg valgte å konsentrere meg om ett tema om gangen slik at hvert intervju ble gjennomgått fem ganger. Når dette arbeidet var ferdig laget jeg fem nye dokumenter hvor jeg klassifiserte temaene fra informantene. På denne måten samlet jeg all informasjon om samme tema fra alle informantene i et dokument. Jeg noterte forbokstaven til informantene foran hvert utsagn slik at jeg kunne gå tilbake til originalutskriften ved behov for å sikre validitet.

Det transkriberte materialet på 105 sider ble redusert til 37 sider. Det var ikke tilfeldig hvilke sitater som ble med til slutt. Det ble gjort et utvalg, men hva som ble med og hva som ble forkastet er preget av min forforståelse og hvilket fokus jeg ønsket å løfte fram.

4.9.3 Kondensering – fra kode til mening

I dette trinnet skal kunnskapen som er etablert i andre analysetrinn abstraheres (ibid:104). Materialet bestod av fem kodegrupper med meningsbærende enheter.

Hver kodegruppe ble gjennomgått, og det ble laget subgrupper for hvert tema. Dette er stikkord som er relevante for videre arbeid med teksten for å belyse problemstillingen.

For å illustrere med et eksempel valgte jeg i subgruppe fargekode blå: Belastninger i privatlivet følgende stikkord: Sykdom, dødsfall, utfordringer med egne barn.

I hver subgruppe ble det laget et kondensat – et kunstig sitat, dette ble brukt som et arbeidsnotat som utgangspunkt for resultatpresentasjonen. Kondensatet skal bære med seg summen av innhold fra de meningsbærende enhetene under hver subgruppe (ibid:107).

Kondensat til fargekode blå:

«Jobben krever at jeg er til stede. De familiene jeg jobber med har krav på at jeg har fokus på dem. Jeg klarer ikke det når jeg har tankene mine hjemme»

Jeg gikk deretter gjennom teksten og hentet «gullsitater» fra intervjuene. Dette er sitater som best mulig illustrerer kondensatet (ibid:107).

Gullsitat fargekode blå:

«Når ting har vært vanskelige, og jeg har vært sykemeldt har jeg tenkt at, kanskje hvis jeg hadde en annen jobb så kunne jeg gått, men fordi jeg jobber i barnevernet så blir det for tøft. Jeg orket ikke å gå inn i andres problemer for jeg hadde nok med mine egne. Hvis jeg hadde jobbet i kassen på Rimi.... Det er noe med at den jobben vi har krever mer av oss. Jeg måtte sette en grense for hva jeg maktet».

Materialet ble i denne fasen redusert fra 37 til 7 sider med stikkord. Mye ble valgt bort med hard hånd, men i kondensatene sikret jeg meg at summen av innholdet ble med videre.

4.9.4 Sammenfatning – fra kondensering til beskrivelser og begreper

I dette trinnet skal bitene som er plukket fra hverandre settes sammen igjen. Dette skal gjøres lojalt i forhold til informantenes stemmer. Kunnskapen fra hver enkelt kodegruppe og subgruppe sammenfattes. Basisen er kondensatene og gullsitatene. Disse gir utgangspunkt til en analytisk tekst for hver kodegruppe som gir fortellinger om oppgavens problemstilling. Subgrupper som ikke har en sterk nok forankring i materialet, utelates. For å utfordre resultatene anbefaler Malterud (2011) å lete systematisk etter data som motsier de konklusjonene som er kommet fram. Analysen skal videre vurderes opp mot foreliggende empiri og teori.

Jeg presiserte deretter temaene til tre kategorier og ga dem følgende hoved overskrifter:

- Påvirkning
- Motivasjon og mestringsstrategier
- Belastninger

Disse kategoriene samsvarer med mine problemstillinger og kan gi svar på mine forskningsspørsmål. Under hver av disse hovedkategoriene laget jeg underkategorier.

4.10 Refleksivitet, reliabilitet, validitet og relevans

Refleksivitet handler om at forskeren gjennom prosessen viser vilje og evne til å sette spørsmålstegn ved egne fremgangsmåter og konklusjoner (Malterud 2011:18). Underveis i prosessen har jeg forsøkt å være bevisst på hvordan egen forforståelse har vært med å prege datainnsamlingen og analysen. Som nevnt i innledningskapittelet har jeg jobbet i barnevernsfeltet i mer enn 20 år. Det har vært min personlige oppfatning at antall sykemeldinger og utbrente barnevernansatte kunne vært redusert, dersom forholdene hadde vært bedre tilrettelagt. Jeg valgte derfor å snu fokus til dem som ble. På dette området hadde jeg mer spørsmål enn svar. Forskning i eget fagfelt vil likevel bære preg av forforståelse, men dette er et område jeg har tilstrebet å være oppmerksom på.

Refleksivitet omfatter også erkjennelse av asymmetrien og maktrelasjonen mellom forsker og informanter (Thornquist 2003:205). For å sikre refleksivitet hørte jeg gjennom lydopptakene rett etter intervjuene. I pkt 4.7 viser jeg hvordan jeg justerte egen rolle etter det første intervjuet. Jeg ble bevisst på at selv om jeg forsto hva informanten mente måtte jeg stille oppfølgingsspørsmål for å sikre validitet. Jeg ba om utdypning på enkelte faguttrykk, for å forsøke å stille meg litt utenfor, være undrende og samtidig finne ut hva den enkelte informant la i ulike begreper. Jeg lot informantene bestemme hvor og når intervjuet skulle være.

Reliabilitet innebærer at det gis en detaljert beskrivelse av forskningsstrategi og analysemetoder slik at forskningsprosessen kan følges trinn for trinn (Thagaard 2011:199). Argumentasjonen for reliabilitet innebærer at forskeren reflekterer over konteksten for innsamling av data, og hvordan relasjonen til informanten kan influere på informasjonen forskeren får (ibid:200). Alle intervjuene er tatt opp på lydbånd og transkribert ordrett. Det er også redegjort for forskningsprosessen trinn for trinn i punkt 4.9.

Validitet er knyttet til tolkning av data og handler om gyldighet av de tolkninger forskeren kommer frem til (Fog 2004, Thagaard 2011). Validiteten kan vurderes ved å undersøke om

spørsmålene som stilles gir nok materiale til å svare på problemstillingen. Malterud (2011) hevder vi sjelden kan svare på om det vi har funnet er sant, det er viktigere å ta stilling til hva materialet kan si noe om (intern validitet). Det skal også stilles spørsmål ved materialets overførbarhet (ekstern validitet).

Mitt materiale bærer stemmene til seks barnevernarbeidere som snakker for seg selv fra sin kontekst. Funnene i undersøkelsen er basert på informanter som har jobbet fem år eller lengre i barnevernet, andre krav til varighet av arbeidsforhold kunne gitt andre funn.

Jeg har i denne oppgaven valgt semistrukturerte intervjuer slik at informantene kunne fortelle om hvilke mestringsstrategier de brukte og hvordan de opplevde at arbeidet påvirket deres hverdagsliv. I denne settingen kom informantene også inn på andre områder som hadde vært med på å forme dem som fagpersoner, og hva som var viktig for dem for å oppleve mestring. Jeg fulgte ikke intervjuguiden fra begynnelse til slutt, men stilte spørsmål ved slutten av hvert intervju dersom det var tema som var viktige for meg å få med som ikke var nevnt. På denne måten ble validiteten sikret.

Relevans kan forklares med hva kunnskapen kan brukes til. Vi ønsker at andre skal kunne ta lærdom av noe vi har gjort. Relevans kan omhandle problemstillingen eller resultatene.

Malterud (2011) hevder at det er langt mellom de virkelig banebrytende gjennombruddene. Det vil likevel bli krevd av vitenskapelig kunnskap at den på en eller annen måte tilfører noe nytt i forhold til det vi vet fra før.

Som nevnt tidligere er utvalget lite, og måtte rekrutteres på en annen måte enn planlagt. De som sa ja til å delta var personer som var genuint interessert i tema, noe som selvsagt preger de funnene som fremkommer. Forskning på eget fagfelt er omdiskutert i forhold til validitet, samtidig som jeg opplevde at en felles forforståelse var nyttig i gjennomføring av intervjuene. Systematisk tekstkondensering var tidkrevende, men gjorde at materialet kom under « huden » og ble oversiktlig.

5 RESULTATER

Funnene presenteres i de tre hovedkategoriene som fremkom i analysen under arbeidet med sammenfatning fra kondensering til beskrivelser og begreper.

Kategorien *påvirkning* omhandler påvirkning mellom jobb og privatliv, og mellom privatliv og jobb. Det har vært spesielt spennende å forske på dette temaet, da ønsket om å få mer kunnskap innen dette området var hovedgrunnen til gjennomføring av undersøkelsen. Det var også her informantene delte sine mest sårbare historier, flere sa de ble mer personlige enn de hadde tenkt. Selv om noen av hendelsene gikk tilbake i tid, var det tydelig at opplevelsene hadde preget dem som fagpersoner og privatpersoner.

Kategorien *motivasjon og mestringsstrategier* omhandler hva som har gitt motivasjon til å være i jobben over tid, og hvilke mestringsstrategier de brukte når inntrykk og opplevelser skulle bearbeides. Videre omtales hvordan informantene vurderte egen kompetanse, og hva som ga dem styrke og overskudd i privatlivet og på arbeidsplassen.

Kategorien *belastninger* omhandler belastninger som oppleves gjennom utøvelsen av det barnevernfaglige arbeidet. Belastningene knyttes i stor grad til forhold ved organisasjonen, men informantene fortalte også om belastninger knyttet til egen rolle som pliktoppfyllende arbeidstaker, en underkategori jeg har kalt «flink pike».

Fremstillingen er en systematisert sammenfatning med vekt på gjenfortelling av informantenes refleksjoner. Det er ingen drøfting av resultatene i dette kapittelet, det blir gjort i kapittel seks. Hvilke sitater som er valgt bærer preg av min forforståelse, noe som er belyst i kapittel 4 Metode.

5.1 Hvordan påvirkes privatlivet av utfordringer og belastninger på jobben?

Det var et bevisst valg å stille spørsmål om *hvordan* privatlivet ble påvirket av arbeidet, og ikke *om* en blir påvirket. Dette ble gjort i en erkjennelse av at arbeid i barnevernet både påvirker og berører den som har valgt dette yrket. Informantene ble spurt om hvordan arbeidet hadde endret dem som privatpersoner, og om jobben hadde påvirket dem i deres roller som mor, partner, datter og venn. Alle informantene svarte at jobben hadde påvirket privatlivene deres på mange områder, ikke bare i deres ulike roller, men også i perioder deres fysiske og psykiske helse. Flere av informantene hadde, eller hadde hatt søvnproblemer og vansker med konsentrasjon. De fortalte om en jobb som ga mye dårlig samvittighet fordi de jobbet mye

overtid både på arbeidsdager og i helger, og de kom ikke alltid hjem til avtalt tid. I perioder var de slitne og ukonsentrerte hjemme.

Jeg sa ikke til noen hvordan jeg hadde det. Ikke til mannen min engang, for hvis jeg sa det høyt så ble det virkelig, og det ville jeg ikke. Jeg sto opp igjen om natten etter mannen min hadde sovnet, det var helt forferdelig...

For denne informanten ble det en beskyttelsesfaktor å ikke si til noen hvordan hun hadde det. Hun var redd for at det ville gå opp for henne hvor ille det var. Til slutt endte det med en langvarig sykemelding og en pause fra barnevernarbeid. Flere av informantene fortalte om perioder med søvnløshet. Noen hadde en blokk ved siden av sengen hvor de noterte ned arbeidsoppgaver de var redd for å glemme. Periodene med søvnløshet gikk ut over både jobb og familie. De var slitne, hadde lite overskudd og ble irriterte over bagateller. En av informantene fortalte at et vitneprov i fylkesnemda hadde gitt angstklump i magen og tatt fra henne matlyst og nattesøvn over en lengre periode, i tillegg til at «saken» medførte mye overtid. Flere av informantene fortalte at de prøvde å fortrenge jobben når de kom hjem «*jeg legger det i en skuff, lukker igjen og sier til meg selv at det ikke skal prege meg*». De som hadde barn som trengte hjelp til lekser og oppfølging på fritidsaktiviteter mente det hjalp dem å fokusere på omsorgsoppgavene hjemme.

Det viktigste som må være tilstede i barnevernet er et fokus på hvordan de ansatte kan hjelpes til å skille jobb og privatliv. Hvordan skal vi ta vare på oss selv i en så krevende jobb? Jeg blir dårlig når jeg hører kollegaer si de ikke får sove om natten, for de tenker så mye på jobben. Noen må passe på dem, og det er et lederansvar. Arbeidsplassen har et ansvar. Bare ved å sette det på dagsorden, rett og slett. Det er lederne som skal ta det, ikke kollegaer. Lederne må være sammen med sine ansatte, trøste, støtte og organisere følelser i stedet for å avfeie. En leder må vite hva hver enkelt trenger. Det er for dårlig kompetanse hos mange ledere i barnevernet.

Hvordan jobb og privatliv påvirket hverandre, og hvilke følelser som ble satt i gang, var ikke tema på noen av personalmøtene til informantene. En av informantene sa at da hun begynte i barneverntjenesten var hun blant de yngste av kollegaene, og holdningen var at jobben skulle legges igjen på jobben. Det ble aldri diskutert hvordan dette skulle gjøres, og om det var mulig. Dette mener hun nå er i ferd med å endre seg. De nyansatte på hennes arbeidsplass er mer opptatt av å ta hensyn til seg selv, og stiller ofte krav om ivaretagelse. Etter intervjuet fortalte informanten at hun hadde fått inspirasjon til å be leder om å ta opp temaet på personalmøte.

5.1.1 Som mor

Alle informantene påpekte at jobben i barnevernet hadde endret dem som mødre. For noen hadde det ført til at de var mer engstelige, fordi de visste så mye om hvilke farer barn utsattes for. Andre fortalte at de hadde lært å sette pris på at de hadde det bra i sin familie. Det som før ble sett på som utfordringer, ble nå sett på som normalt eller ble ikke vektlagt i det hele tatt.

Flere av informantene fortalte om hvordan informasjon som de hadde fått gjennom jobben om klassekamerater og venner av barna, hadde skapt etiske dilemmaer for dem.

Jeg synes det er vanskelig å ha innsikt i livene til barn i nabolaget og på skolen. Selv om jeg ikke jobber med sakene, så vet jeg jo hvordan ting er. Det har vært vanskelig å sette grenser for egne barn uten å bryte taushetsplikten, for eksempel når de har spurt om å få overnatte et sted, og jeg har tenkt, nei, det kan du ikke, så måtte jeg finne på en grunn. Jeg har også opplevd at mine barn har fortalt at det er noen barn som ikke får leke med dem fordi jeg jobber i barnevernet.

Denne informanten beskriver et dilemma hun møter som mor fordi hun har en innsikt i andre barns liv som hun ønsker å skjerme egne barn fra. Hun vil ikke tillate at barna overnatter på grunn av opplysninger hun har fra jobben. Hun sa at barna flere ganger hadde stilt spørsmål ved hennes begrunnelser for ikke å få overnatte hos andre, og at hun da hadde forsøkt å forklare at familier var forskjellige. At egne barn hadde blitt holdt utenfor leken på grunn av at mor jobbet i barnevernet, ble fortalt en av informantene.

Andre fortalte at barna flere ganger bemerket at de ikke fulgte med når de snakket til dem. Informantene hadde i disse situasjonene tenkt på jobb og klarte ikke å være tilstede i sitt privatliv. Jobben hadde i perioder ført lite overskudd til barna. Andre ganger hadde de behov for å fortelle barna hvor fantastiske de og at de var veldig glade i dem. En av informantene sa at «da sto barna der som noen spørsmålstegn». Det motsatte hadde også skjedd. De fortalte om ganger hvor de hadde vært irriterte på egne barn fordi barna ikke var mer takknemlige for hvordan de hadde det. Informantene fortalte de i disse tilfellene sammenlignet egne barn med mange av barna de traff gjennom jobben. De var klar over at dette var urettferdig og at det ikke kunne forventes at egne barn skulle være takknemlige, men dette var følelser som likevel dukket opp.

Jeg har blitt en annen mor fordi jeg jobber i barnevernet. Jeg bekymrer meg, jeg vet hvor ille det er for mange. Jeg synes også at ungene mine skal være klar over at de er heldige, uten at jeg sier det til dem. Saker med barn på samme alder som mine, noen av dem har vært tøffe(...). Noen ganger tar jeg blokka opp så de ikke skal se at jeg holder på å gråte. Andre samtaler som handler om mer alvorlige ting håndterer jeg bedre, for det andre, det blir for nært. Det som er for nært, det bærer jeg med meg på en annen måte.

Det som var nært eget liv gjorde ofte et sterkere inntrykk. Noen av informantene fortalte at de delte disse opplevelsene med kollegaer, mens andre ikke snakket om det til andre. To av informantene jobbet på arbeidsplasser hvor det var vanlig å dele historier om egne barn, både det som gikk bra og det som var vanskelig. De fortalte kollegaer når de hadde kjeftet på ungene sine og sa at de hadde en intern humor på at deres egne barn sikkert burde blitt henvist til psykolog. En av dem sa «*du blir litt forvrengt i tankegangen av og til, men når jeg ser de barna jeg treffer gjennom jobben så vet jeg at jeg i grunnen har det ganske normalt selv*».

Å sammenligne seg med familiene de jobbet med, ga en bekreftelse på at eget liv var ganske normalt, samtidig som denne sammenligningen også ble opplevd som vanskelig når barna i familiene var på samme alder som egne barn.

5.1.2 Som partner

Informantene sa at jobben også hadde påvirket dem som partner.

Egentlig er jeg en ganske tålmodig person, men når det er hektisk så kjenner jeg at jeg tåler mye mindre hjemme. Heldigvis har mannen min skjønt at det er jobben som har gjort at jeg har vært så amper i det siste, at det ikke handler om han og meg, men det er jo han som får det...

Påvirkningen ga seg utslag i at de kunne være lite tilgjengelige, hissig over bagateller og tåle lite motgang. Noen av informantene hadde klare skiller på at de ikke snakket om jobb når de var hjemme, og at de brukte dette som en strategi for å skille jobb og privatliv. Andre sa de fortalte om personlige opplevelser, og ga beskjed til partner når de hadde opplevd belastende hendelser. Flere fremholdt at et stabilt familieliv var nødvendig for å klare belastningene de møtte i jobben.

Jeg har en veldig forståelsesfull mann. Der er jeg heldig. Vi har også et klart skille på hva vi snakker om, og hva vi ikke snakker om angående min jobb. Det som er min frustrasjon og opplevelser som er personlige de deler jeg.

Informantene la særlig vekt på den støtten som lå i relasjonen til partner. Det betød mye for dem at partner forsto at de noen ganger hadde behov for å trekke seg litt unna, og at han ikke tolket dette at dette som avvisning eller at de hadde ekteskapelige problemer.

Det er viktig å ha en åpen dialog, og det har vi hjemme. Ikke at jeg forteller hva som har skjedd, men at nå har det vært litt heavy. Da har jeg fått ekstra omsorg av mannen min, god mat og vin og det har hjulpet.

Flere av informantene sa at de hadde vært heldige ved valg av partner. De informantene som hadde blitt sykemeldt som følge av belastninger på jobb, sa partneren hadde vært den viktigste støttepersonen i denne perioden.

5.1.3 Som venn

Nesten alle informantene fortalte at de valgte bort samvær med venner i perioder hvor det var travelt på jobb, på grunn av manglende overskudd. En sa at hun trodde at hun hadde hatt et større nettverk dersom hun hadde jobbet et annet sted. Få av informantene brukte venner til drøftingspartnere om dilemmaer som de opplevde i jobben. Dette begrunnet de med taushetsplikt. Flere sa det var mye de kunne snakket generelt om med venner, men at dette i liten grad ble gjort.

Det er befriende å være med andre som jobber med noe annet enn meg. Jeg hadde ikke fikset å bare være med sosialarbeidere på fritiden og diskutert fag. Den dosen får jeg nok av på jobb.

Alle informantene hadde flere venner med andre utdannelser enn dem selv. Venner ble kontaktet når de hadde overskudd, det var ikke et sted hvor de hentet overskudd. En sa at hun alltid oppfordret sine venner til å ta kontakt dersom de hadde behov for å snakke, men at hun ikke gjorde det selv. Da hadde hun behov for å være alene. Når hun hadde det vanskelig trakk hun seg unna, dette på tross av at hun hadde venner som ville stilt opp for henne.

5.1.4 Hvordan påvirkes jobbutførelsen av private utfordringer?

Fire av informantene hadde vært sykemeldt i mer enn en måned på grunn av belastninger i privatlivet. Historiene de fortalte hadde mange likhetstrekk. Alle påpekte at det hadde vært umulig for dem å fungere på jobben når belastningene i privatlivet hadde vært store. Belastningene de fortalte om var sykdom og dødsfall i nær familie, samlivsproblemer, utfordringer med egne barn, husbygging og partnere som i perioder jobbet mye. I noen av tilfellene hadde det vært flere belastninger på samme tid.

Når ting har vært vanskelige og jeg har vært sykemeldt, har jeg tenkt at, kanskje hvis jeg hadde vært i en annen jobb så kunne jeg gjort jobben, men fordi jeg jobber i barnevernet så blir det for tøft. Jeg orket ikke å gå inn i andres problemer, jeg hadde nok med mine egne. Hvis jeg hadde sittet i kassen på Rimi. Det er noe med at den jobben vi har, krever mer av oss. På en slik måte at når ting er vanskelige eller, i hvert fall for meg, jeg måtte sette en grense for hva jeg maktet.

Informantene sa jobben krevde mental tilstedeværelse, noe de ikke hadde når det var vanskeligheter i privatlivet. Tankene var hjemme. De klarte ikke å forholde seg til andres problemer for de hadde nok med sine egne. Nærhet til leder var avgjørende for hvordan de

følte seg ivaretatt. Noen av informantene kunne ønske det ble tatt mer hensyn til dem når de hadde det vanskelig i privatlivet. Andre fortalte de hadde møtt forståelse og fått aksept for at arbeidskapasiteten var redusert for en periode.

Når en har en jobb som krever så mye av en, og en møter så mange utfordringer, problemstillinger og triste skjebner, både hos barn og voksne. Da trenger man å ha det i balanse på hjemmebane. Men å leve med utfordringer både hjemme og på jobb, det er forferdelig krevende. Da var det ikke plass til mer. Da ble jeg sykemeldt. Det var en kombinasjon. Jeg klarte ikke trøkket på begge arenaene.

Informantene hadde behov for at ting var på plass hjemme fordi jobben var så krevende. Dersom det var belastninger begge steder, ble det for mye. Før de ble sykemeldt hadde de i lengre tid hatt en følelse av utilstrekkelighet både hjemme og på jobb. Terskelen for å gå til legen hadde vært høy. Noen hadde fått beskjed fra leder om at de burde gå til legen, andre hadde opplevd liten forståelse på arbeidsplassen for at de ble sykemeldt. Å være bevisst på at de måtte slappe av når de var hjemme, for å kunne gjøre en god jobb når de var på jobb, ble av flere nevnt som viktig.

5.2 Motivasjon, mestringsstrategier og kompetanse

Det første tema omhandler hva informantene ble motivert av. Deretter hvilke mestringsstrategier de brukte på jobben og hjemme og hvordan de vurderte egen kompetanse.

Informantene hadde gjennomsnittlig jobbet åtte år i barneverntjenesten. En av dem hadde tenkt å slutte i løpet av tre år. En var usikker på hvor lenge hun ble i jobben, men hadde ingen planer om å slutte. De fire andre hadde som mål å jobbe der til de ble pensjonister, noe som var 15 til 20 år fram i tid. Informantene ga inntrykk av høy grad av motivasjon og trivsel. Alle informantene påpekte betydningen av å utgjøre en forskjell for familiene de jobbet med, og la særlig vekt på at den største motivasjonsfaktoren var at barna i familiene fikk det bedre.

Jeg har sagt på jobben min at jeg skal jobbe helt til et søskenpar blir voksne. Hvis jeg får til det, at de lykkes i livet, da er jeg fornøyd.

Flere av informantene fremhevet betydningen av relasjoner. Arbeidet ble mer enn en jobb, det betød noe for dem at det gikk bra med barna de jobbet med. At arbeidet de gjorde i familiene, ga barna et bedre utgangspunkt til å klare seg som voksne.

Drivkraften min er barna, det du kan gjøre for at de skal få det bedre. Det er brukerne. Jeg hadde egentlig tenkt jeg skulle slutte med barnevern, men så tenkte jeg at det var dårlig gjort overfor ungene, for nå kan jeg jo dette så godt etter hvert. Nå kan jeg gjøre en enda bedre jobb som saksbehandler for jeg kjenner systemet så godt.

Kunnskap og kjennskap til systemet ble av flere vektlagt som viktige redskaper for å kunne hjelpe barn og deres familier. Disse kunnskapene ga en trygghet i hvordan de kunne hjelpe på en best mulig måte.

Jeg henter inspirasjon fra de familiene jeg jobber med. De er helt fantastiske. Jeg har alltid likt godt de jeg har jobbet med. Det er litt sånn at uansett så velger jeg å like dem. Noen ganger må jeg lete med lykt og lupe for å finne noe. Jeg er veldig glad for at jeg begynte å jobbe i barneverntjenesten. Jeg er heldig for jeg synes at dette er veldig kjekt.

Med ordet kjekt mente informantene at hun likte jobben sin. Bruken av ordet kjekt er en del av dialekten til informantene, og er sitert direkte for å sikre at sitatet har den samme mening som var ment. Hun fortalte at hennes utgangspunkt var at hun skulle like alle familiene hun jobbet med. Slik hentet hun motivasjon.

Ingen av informantene sa det var tilfeldig at de hadde begynt å jobbe i barneverntjenesten. Valg av arbeidssted var nøye gjennomtenkt, de var voksne, og med unntak av en informant hadde de erfaring fra annet sosialt arbeid før de begynte i barneverntjenesten.

Jeg begynte i barneverntjenesten fordi det virket spennende og utfordrende. Jeg hadde alderen med meg. Jeg var trygg på meg selv og hadde en stabil livssituasjon. Jeg hadde jobbet en del før, jeg kjente meg selv godt. Jeg valgte denne utdannelsen og jeg visste at jeg ikke kom øverst på lønnslisten. Men jeg valgte det, jeg var voksen, det var ikke tilfeldig, det var et bevisst valg.

Flere av informantene fremhevet at alder og stabil livssituasjon var viktige faktorer for valg av utdanning og arbeidssted. Det å kjenne seg selv godt, livserfaring og arbeidserfaring ble sett på som viktige faktorer for å klare en hektisk arbeidsdag.

Informantene fremhevet at de hadde en jobb som de syntes var spennende og at de fikk brukt mange sider av seg selv.

Jobben min er viktig, og det er en stor oppgave. Jeg sier aldri at jeg har en kjekk jobb. Jeg sier at jeg har en spennende jobb. Det har jeg valgt meg. Det å si at den er kjekk, tenker jeg blir litt feil for dem som tar imot budskapet. Ikke for meg. Jeg synes at jeg har en kjekk jobb.

Informantene understreket at i en jobb hvor en møtte mange barn og familier som hadde det vanskelig, kunne det oppfattes som feil å si at en faktisk likte jobben sin, selv om det var det hun mente. Flere sa at de likte at jobben var uforutsigbar og at den var fleksibel.

En av informantene sa hun ble motivert av den tydelige satsningen på det kommunale barnevernet. «I det kommunale barnevernet skjer det mange spennende ting».

Flere av informantene jobbet i kommuner som hadde fått tildelt ekstra ressurser og opplevde at det satses på utvikling av faglig kompetanse. Dette ble forklart med at flere oppgaver som før hadde blitt utført av det statlige barnevernet Bufetat, skulle overføres til kommunene, noe som hadde ført til økte bevillinger og faglig interessante jobber.

Flere av informantene fremhevet fleksitid som motivasjonsfaktor. Dette hadde vært spesielt da de hadde små barn, og ga dem mulighet til å jobbe ekstra og ta fri når de trengte en fridag.

Jeg har så mange saker at jeg ikke rår over dem, så jeg går inn i helgene og jobber, noe vi jo egentlig ikke skal for vi kommer inn i en negativ spiral. Det ene drar det andre med seg. Og så har vi jo fleksitid, så da jobber du kanskje litt ekstra, men jeg skal jo ta ut den fleksitiden for vi får jo ikke overtid. Hadde det vært sånn at du jobbet ekstra for å kunne ta fri en dag så var det jo greit, men nå jobber jeg ekstra for å komme ajour, og det er kjempebelastende.

Dette viser at det som av noen blir fremhevet som et gode, kan oppleves som en belastning for andre. Mange av informantene påpekte at de sjeldent ble pålagt overtid, men at det var samvittigheten som gjorde at de jobbet mye ekstra.

Godt arbeidsmiljø nevnes av alle informantene som en viktig kilde til motivasjon og mestring. De beskrev arbeidsplasser med godt arbeidsmiljø og at de likte kollegaene sine. De kunne snakke om faglige utfordringer, men delte også historier fra sitt private liv med hverandre.

Det er en veldig kjekk gjeng jeg jobber med. Vi har det kjekt sammen, det høres jo rart ut når du holder på med det du gjør, men vi har mye humor. Jeg har aldri gruet meg til å gå på jobb.

Det var ulik kultur på hvor mye informantene drøftet saker med kollegaer. Noen delte historier og bearbeidet opplevelser flere ganger om dagen, andre gjorde det i liten grad. Informantene oppga at kollegaene hjalp hverandre og var tilgjengelige ved å gi råd, svare på spørsmål eller være med i en samtale. Noen av informantene fremhevet motiverende ledere som var tilgjengelige når de hadde behov for veiledning. Dette ga dem trygghet i jobben. De visste at de hadde en plass å gå når de trengte hjelp og støtte. De understreket behovet for å få tilbakemelding fra leder på jobben de gjorde, og kunne ønske det ble snakket mer om hvordan jobben påvirket dem som personer. Hjelp til å prioritere arbeidsoppgaver var noe de ønsket og forventet at leder skulle gjøre. Noen fikk dette, mens andre i liten grad opplevde dette.

5.2.1 Mestringsstrategier og andre faktorer som gir styrke til å være i en krevende jobb
Informantene fremhevet at en strategi de ofte brukte var å se på seg selv som representant for barnevernet, de var i en profesjonell rolle. Det var ikke dem som privatpersoner som sto for

beslutningene som ble fattet, det var barneverntjenesten. Dette hjalp dem med å distansere seg og gjorde det enklere å formidle beslutningene til foreldrene.

Jeg bærer ikke med meg ansvaret for at barna har det dårlig. Det gjør jeg ikke, det er ikke min skyld. Det bruker jeg nok som strategi, jeg legger det der det hører hjemme. Det er ikke min feil, men jeg prøver å gjøre det så godt som jeg kan. De som har utsatt barna for dette, de har ansvaret og i tankene mine så forbanner jeg dem noen ganger. Jeg gjør mye ubevisst, det vil si, jeg vet hva jeg gjør og når jeg gjør det, men ikke nødvendigvis hvorfor. At det er strategier. Men det er noe jeg gjør for å holde ut. Eller holde ut, det høres som jeg blir presset til å ha denne jobben, det gjør jeg jo ikke.

Informantene prøvde å være bevisste på at de ikke kunne gjøre mer enn de klarte, og ba om hjelp fra leder når det ble for mye. «Jeg gjør så godt jeg kan, og jeg kan ikke gjøre mer en det». Flere påpekte at de beskyttet seg selv ved å tenke at det ikke var deres skyld at barn hadde det vanskelig, det var foreldrenes.

En annen strategi var å ha fokus på arbeidsoppgaver de fikk gjort, i stedet for alt de ikke rakk å gjøre. Flere påpekte at de ikke kunne endre det som var skjedd tidligere, men at de skulle gjøre sitt beste for å forbedre dagens situasjon. En annen strategi var bruk av humor, ved å le og se det komiske i enkelte situasjoner. De understreket også viktigheten av å snakke med kollegaer og «tømme seg» før de gikk fra jobb.

Det er klart at det å bruke humor er forferdelig, men vi ler mye både av brukerne og av de situasjonene vi opplever...Jeg bruker bare humor når jeg er trygg på dem jeg jobber med, og det har hendt i samtaler at jeg ikke har turt å se på kollegaen min fordi jeg kjenner at det bobler innvendig, men jeg tror det er viktig at vi av og til tillater oss å le.

Bruk av humor ble en slags overlevelsesmekanisme, men noen av informantene sa at de fikk dårlig samvittighet når de tenkte på at de noen ganger lo av ting som familiene sa eller gjorde.

Informantene fortalte de prøvde å gjøre kjekke ting i privatlivet når det var krevende på jobben. Mange hentet styrke i fysisk aktivitet. Dette hjalp å roe ned kroppen, samtidig som det ga overskudd. De var bevisste på at de trengte påfyll av aktiviteter som de likte og hadde lært at det var viktig å ta hensyn til seg selv. En sa at hun med god samvittighet la beina på bordet og leste en bok i stedet for å gjøre husarbeid når hun kjente at hun var sliten.

Veiledning og kollegesamtaler og åpenhet for å snakke om vanskelige ting, ble fremhevet av flere informanter som viktige mestringsstrategier. Gode tilbakemeldinger på utført jobb ble også nevnt som forhold som ga overskudd og styrke til å fortsette.

Informantene hentet styrke og kunnskap i form av egne erfaringer, både gode og mindre gode. Alle påpekte at morsrollen ga dem styrke både ved at de var vant med å snakke med barn og unge, men også ved at egne barn krevde deres oppmerksomhet når de kom hjem.

Å dele følelser ble også fremhevet som en mestringsstrategi. En sa at det var viktig for henne å kunne si på jobben når hun var sint på brukere og samarbeidspartnere. At hun ikke alltid måtte opptre profesjonelt, men kunne dele følelser som ikke alltid var rasjonelle.

5.2.2 Vurdering av egen kompetanse

Alle informantene påpekte at de hadde nok kompetanse til å kunne utøve jobben sin, men at dette ikke betød at de var utlærte. En fortalte at det var perioder hvor hun følte at hun ikke fikk til noe og hvor hun lurte på hva hun holdt på med. En annen understreket betydningen av videreutdanning. De opplevde god tilgang på kurs og muligheter til videreutdanning

En av informantene understreket at utdanningen hadde gitt henne mye kunnskap om feltet, og at hun kunne hente fram det hun hadde lært da hun begynte i barnevernet. De andre informantene sa at de ikke var forberedt, spesielt saksbehandling hadde vært fraværende i undervisningen. De påpekte at studiet ikke hadde forberedt dem på den mentale belastningen det var å jobbe i barnevernet.

Informantene hadde ulik erfaring fra sin første tid i barnevernet. Mens noen hadde startet med å få hovedansvaret for familier med store hjelpebehov, kombinert med liten opplæring, hadde andre fått god opplæring og en gradvis opptrapping av utfordrende arbeidsoppgaver.

Informantene ga uttrykk for at de var trygge på seg selv, og at de hadde et bredt spekter av teknikker som de brukte i møte med barn og familier.

Jeg synes selv at jeg er blitt ganske god på samtaler med barn. Jeg kan teknikker som hjelper meg å treffe den enkelte der de er. Jeg hadde en samtale for ikke så lenge siden med en liten jente hvor vi hvasket hele tiden. Hun fortalte så mye. Det var ganske gripende egentlig.

Informanten fortalte at dette var en jente som ikke ville si så mye. Hun bar på mange hemmeligheter, og begynte å hviske når hun skulle fortelle. Informanten oppfattet at hun hvasket fordi hun skulle fortelle en hemmelighet og hvasket tilbake. Jenten fortalte mer enn hun noen gang hadde gjort. Informanten virket både stolt og rørt når hun fortalte dette.

De fleste av informantene var etablert med egen familie før de begynte i barnevernet. De fremhevet at erfaring med egne barn hadde hjulpet dem, i samtaler med barn, men også gitt

dem en bedre forståelse over barns behov, og hva barn var opptatt av. Flere av informantene sa at erfaring fra egne barn gjorde at de hadde en høyere terskel på hva som var bekymringsfullt i barns atferd enn hva yngre kollegaer uten barn hadde.

Jeg har tenkt mange ganger. Hva er egentlig normalatferd? Når du jobber i førstelinjetjenesten og har barn selv så tror jeg du ser annerledes på det enn når du ikke har barn. Vi har definert hva som skal være normalt og innenfor denne normen skal vi se om omsorgsevnen er god nok. Vi har alle dummet oss ut med egne barn av og til. Vi har både sagt og gjort ting vi ikke skulle, uten at dette betyr at vi er en dårlig omsorgsperson. Jeg tror det er veldig viktig å ha erfaring med egne barn. Våre barn har også en oppførsel som ikke alltid er grei. Sånn er det å være barn.

Informanten påpekte at hun noen ganger syntes det var vanskelig å definere hva som var normal atferd og hva som var «god nok» omsorgsevne. Hun påpekte at foreldre som var i kontakt med barnevernet måtte få lov å si og gjøre ting som de ikke skulle, for det gjorde alle foreldre. Informanten sa dette nesten aldri var tema på arbeidsplassen og at det kunne føre til at de som hadde barn og de som ikke hadde barn, vurderte forskjellig.

Informantene vektla erfaring fra annet sosialt arbeid som viktig for dere totale kompetanse.

5.3 Belastninger

Tidligere i kapittelet er det redegjort for hvilke belastninger som påvirket informantenes jobb og privatliv. I dette punktet belyses belastninger knyttet til utførelsen av det barnevernfaglige arbeidet.

5.3.1 Mangel på tid

Informantene fremhevet mangel på tid som en belastningsfaktor.

Jeg kommer aldri i mål. Har konstant dårlig samvittighet. Jeg skulle gjort mer, vært der oftere. Det blir å plastre på såret. Og aldri være i forkant, aldri ajour, bare heseblesende bak, det sliter mer enn skjebnene jeg møter.

Frister skulle overholdes og opplevelsen av å jobbe med produksjon i stedet for menneskebehandling, ble nevnt som en stor belastning. Barnevernet ble omtalt som et forvaltningsbarnevern, samt stort ansvar og høyt tempo. Det som gjorde informantene slitne var ikke det de fikk gjort, men alt de ikke rakk å gjøre.

Det som jeg synes er mest slitsomt er at arbeidsmengden er så stor. At det jeg kan få gjort noe med, men likevel ikke rekker å gjøre noe med, det er det som sliter. Jeg har en plan før jeg går på jobb. Jeg synes selv planen er god, men jeg klarer ikke fullføre den fordi det skjer andre ting som jeg må ta meg av. Timene strekker ikke til. Det er også vanskelig å forholde seg til at det snakkes om produksjon. Vi står ikke på samlebånd. Vi jobber med mennesker.

Informantene sa de hadde en jobb hvor planlegging var helt nødvendig. På tross av dette opplevde de til stadighet at ikke-planlagte gjøremål måtte prioriteres. Målene som var satt ble opplevd som realistiske, men når disse likevel ikke lot seg gjennomføre førte det til dårlig samvittighet og en følelse av utilstrekkelighet. Det var forskjellige årsaker til at arbeidsdagen ikke ble som planlagt. Det kunne være akutte hendelser, eller samtaler som tok lengre tid enn planlagt. Avlyste møter førte til endringer på timeplanen, og det måtte avtales nytt tidspunkt i en allerede full kalender. Mangel på tid førte til dårlig samvittighet overfor kollegaer som var slitne, som de ikke hadde overskudd til å hjelpe. Noen sa de hadde konstant dårlig samvittighet.

5.3.2 Flink pike

Informantene fortalte om arbeid på kveld og helger som ikke var pålagt, men som de gjorde for å få arbeidet unna. De ga uttrykk for at de skulle gjort enda mer. De fortalte om dårlig samvittighet når egne barn var syke fordi dette medførte at avtaler måtte kanselleres, noen ganger ble dette ordnet med barnepass av syke barn. En fortalte at dette enda var noe hun hadde dårlig samvittighet for selv om barna nå var store. «*Tenk, jeg gikk på jobb, selv om barna var syke, vi kjørte syke barn hjem til besteforeldrene*».

Flere av informantene hadde jobbet deltid da barna var små, og de fortalte at de hadde hatt en arbeidsmengde som var langt mer enn halvparten av hva fulltidsansatte hadde, matpausen ble ofte tatt på kontoret. De ville være flinke og gjøre mest mulig den tiden de hadde til rådighet. De hadde vanskeligheter med å sette grenser for hvor mye arbeid de kunne ta på seg.

Når noen sa at jeg måtte ta den familien, så tenkte jeg at ja det må jeg jo gjøre. Jeg måtte ikke si noe for jeg ville jo være flink og positiv. Jeg ville være den perfekte sosialarbeider, den perfekte mor og den perfekte datter. Det endte med angstanfall og sykemelding. Til og med sykemeldingen ville jeg håndtere perfekt for den skulle selvsagt være aktiv, men det gikk ikke.

Informanten ville være tilgjengelig og positiv. Flere av informantene ønsket å fremstå som positive på tross av høyt arbeidspress. De ønsket ikke å klage og være negative. Prisen denne informantene måtte betale var en langvarig sykemelding.

5.3.3 Iverksetting av tiltak med liten effekt

Informantene påpekte at det var belastende å iverksette tiltak hvor de vurderte at effekten ville være liten. Flere sa tiltakene ikke var differensierte nok og tilpasset den enkelte families behov. Flere av informantene ønsket at de i stedet hadde hatt tid til å jobbe mer i familiene selv. «Vi setter i gang noen hjelpetiltak som humper og går, barna blir ungdommer og så smeller det». Informantene sa at det var en belastning å vite at det gikk galt når noen av barna de hadde jobbet med ble ungdommer. Flere sa at dette dessverre ikke alltid var uventet. Det gjaldt spesielt familier hvor det ikke hadde vært grunnlag for omsorgsovertakelse, men hvor en hadde vært bekymret for barnas omsorgssituasjon. Noen ganger førte dette til at ungdommens atferd senere ble grunnlag for plassering, og informantene fikk dårlig samvittighet for at de ikke hadde gjort nok tidligere.

Flere av informantene påpekte at det tok for lang tid før undersøkelsen ble konkludert og hjelpetiltak ble iverksatt.

5.3.4 Høy turnover og høyt sykefravær

Noen av informantene arbeidet på kontorer som hadde hatt høy utskiftning av ansatte og det ble opplevd som belastende å jobbe med mange nyansatte. Noen av informantene påpekte at det ofte var ansattes ansvar å ta imot og lære opp nyansatte. Perioder med høy turnover og/eller høyt sykefravær førte også til større arbeidsbelastninger på dem som var igjen. Det ble påpekt at det ikke var godt for familiene å stadig måtte forholde seg til nye saksbehandlere. Arbeidsplassen ble av flere beskrevet som et sted med mange slitne folk.

Det er noe galt når erfarne sosialarbeidere er så slitne.

Det ble fortalt at det hadde vært perioder hvor det var taust i pauserommet og lite oppmøte på sosiale tilstelninger. De ansatte hadde mer enn nok med seg selv.

Noen av informantene hadde vært sykemeldt på grunn av arbeidsbelastninger. De sa dette hadde vært en erfaring de ikke ønsket en gang til. De hadde lært å ta vare på seg selv og kjenne etter signalene fra kroppen om når det var på tide å ta hensyn til seg selv.

Informantene i denne studien hadde alle et ønske om å forbli i jobbene sine, men vektla at ivaretagelse av nyansatte måtte bli bedre og at dette var et ledelsesansvar

5.3.5 Mangel på veiledning

Ingen av informantene mottok individuell veiledning av ekstern veileder. En hadde gruppeveiledning med ekstern veileder. Noen hadde kollegaveiledning og andre hadde saksbasert gruppeveiledning. Noen opplevde veiledningen som et kontrolltiltak hvor de måtte redegjøre for hvor langt de var kommet og om frister ble overholdt. Flestparten hadde i perioder hatt ekstern veileder, individuelt eller i gruppe. Dette var nå avsluttet uten at de helt visste hvorfor. En av dem trodde det var på grunn av økonomi. Flere skulle ønske at de hadde tilgang på veiledning, men understreket at dem som ga veiledning måtte ha veilederkompetanse. Det ble understreket at veiledning fra leder ikke alltid tilfredstilte deres behov, fordi dette ofte var saksveiledning, mens de også trengte prosessveiledning.

De som skal ta imot, skal kunne det og det er ingen enkel sak, det er vanskelig å ta imot. Tilliten til at de som skal ta imot er der ikke for min del. Jeg kan snakke med hvem som helst, en kollega. Det er ingen her som er spesielt rustet og trente på å ta imot og gi gode tilbakemeldinger hvis man synes at ting har vært vanskelige, eller man har behov for å åpne opp.

Informanten vektla at den som skulle ta imot måtte være spesielt rustet til å ta imot. Slik det var på hennes arbeidsplass kunne hun like godt snakke med en kollega. Flere av informantene ønsket at noen reflekterte sammen med dem og ikke bare ga svar på hva de skulle gjøre.

Det er noen vanvittige historier jeg får høre. Jeg blir påvirket av dem slik at det gjør noe med meg personlig. Hva skal jeg gjøre med alt jeg tar inn?

Informanten stiller et åpent spørsmål om hva hun skal gjøre med alt hun tar inn. Det var ingen veiledning og liten kultur på arbeidsplassen for å snakke om hva som berørte den enkelte.

5.3.6 Omorganiseringer

Flere av informantene arbeidet i kommuner hvor det hadde vært omorganiseringer. Dette ble av flere beskrevet som energitappende og hadde ført til redusert arbeidsglede og motivasjon. De betegnet omorganisering som støy som tok bort inspirasjon, fremmet usikkerhet og feil bruk av energi. Flere mente at omorganiseringene ikke hadde ført til at tjenesten ga et bedre tilbud. To mente det motsatte hadde skjedd, at tjenesten var blitt for spesialisert og at avstanden mellom avdelingene var blitt større.

5.4 Oppsummering

Informantene fortalte om gjensidige belastninger mellom jobb og privatliv. Mens belastninger på jobben førte til dårlig samvittighet, mindre tilstedeværelse i eget liv, søvnproblemer og konsekvenser for fysisk og psykisk helse, førte belastninger i privatlivet oftere til sykemelding. Belastningene på jobben var konstante, noe som krevde at privatlivet var i

balanse. Når det oppsto belastninger i privatlivet, ble det for mye. Alle informantene sa jobben hadde påvirket dem som mødre, med mer eller mindre bekymring for sine barn. Jobben hadde gått direkte ut over en av informantenes barn ved at de var blitt satt utenfor leken fordi deres mor jobbet i barnevernet. Det ble også gitt eksempler på at det var vanskelig å ha informasjon om andre barn i skolekretsen og nabolaget.

Støtte og forståelse hos partner ble fremholdt som viktig, spesielt når belastningene hadde vært store. Informantene hadde ulik erfaring med støtte fra leder når de hadde vært sykemeldt.

Informantene hadde et langsiktig perspektiv på sitt arbeidsforhold. De understreket at valg av yrke var et bevisst valg som var tatt når de var voksne, etablerte og trygge på seg selv. Hovedmotivasjonen var å hjelpe barn til å få en bedre barndom. Flere brukte uttrykket at de «ønsket å utgjøre en forskjell for barn og deres familier».

Informantene var trygge på sin faglige kompetanse og fornøyd med muligheten til faglig påfyll gjennom kurs og videreutdanning. De understreket betydningen av et godt arbeidsmiljø. Noen av informantene hadde ledere som de beskrev som motiverende. Tilbakemelding fra leder var viktig for å hente overskudd og styrke til å fortsette i jobben.

Informantene brukte flere mestringsstrategier, blant annet å gå inn i en rolle som ansatt i barnevernet. Det var ikke dem som privatpersoner som vurderte og tok avgjørelser. Det var barneverntjenesten. De fortalte at de beskyttet seg ved å gjøre så godt de kunne med dagens situasjon, men at de ikke kunne ta ansvar for det som hadde skjedd i familiene tidligere. Humor og fysisk aktivitet var andre mestringsstrategier som ble brukt. Betydningen av godt arbeidsmiljø hvor det var tillatt å vise følelser at vanskelige opplevelser ble snakket om ble av flere fremhevet som en faktor som ga styrke til å være i jobben.

Belastninger på arbeidsplassen var også knyttet til organisatoriske faktorer. Det ble fremhevet var mangel på tid til å gjøre en faglig god jobb, manglende veiledning, høy turnover og høyt sykefravær som førte til at de som var på jobb fikk det enda travlere. Omorganiseringer ble sett på som energitappende. Iverksetting av tiltak med liten effekt og mye overtidsjobbing var andre belastningsfaktorer som ble fremhevet. Til tross for dette virket informantene dedikerte til sitt arbeid. De hadde jobbet gjennomsnittlig i åtte år, likte jobben sin og hadde ingen ønsker om å slutte.

6 DISKUSJON

I dette kapitlet vil jeg drøfte de funn jeg har gjort i undersøkelsen. Jeg har med de tre hovedkategoriene som fremkom i analysen og har delt disse inn i underkategorier. Valg av tema for studien har vært påvirket av min nysgjerrighet på om barnevernsarbeidere som hadde jobbet i fem år eller mer, hadde et bevisst forhold til hvordan de skjermet sitt privatliv for belastninger de møtte i sitt arbeid. Jeg var også interessert i å se nærmere på hvilke strategier informantene brukte for å ha et godt liv hjemme og på jobb. I tillegg ønsket jeg å undersøke hva som ga motivasjon til å være i et krevende yrke over tid.

Av funnene i denne studien er det fire som jeg vil fremheve som mest interessante.

1. Å jobbe i barneverntjenesten hadde påvirket informantene som mor.
2. Belastninger i privatlivet førte i større grad til sykemelding enn belastninger på arbeidsplassen.
3. Ingen av informantene mottok individuell ekstern veiledning.
4. Informantene hadde i liten grad reflektert over hvordan de bearbeidet inntrykk de fikk gjennom jobben, og hvilke strategier de benyttet for å balansere mellom jobb og privatliv.

6.1 Hvordan påvirker jobb og privatliv hverandre?

Det er lite forskning og litteratur om sosialarbeidere som omhandler hvordan jobb og privatliv påvirker hverandre (Kalliath m.fl. 2012). Det er grunn til å stille spørsmål om hvorfor det er slik. Er det fordi det forventes at en sosialarbeider skal klare denne balansen mellom uten at en blir påvirket? Er det uprofesjonelt å bli berørt? Eller er yrkesgruppen oppdratt til å ha fokus på andre og ikke seg selv?

Informantene har gjennom sine historier bekreftet at jobb og privatliv påvirker hverandre på mange områder, også deres fysiske og psykiske helse. Fortellingene har vist at det er en stor forskjell på rollen som profesjonell hjelper og rollen som familiemedlem eller venn (Bang 2003). Det private livet ble beskrevet som en arena hvor overskudd ble hentet til å klare en hektisk arbeidsdag, men var også en arena preget av dårlig samvittighet fordi jobben tok så mye av kreftene at det i perioder gikk ut over deres rolle som mor, partner, venn og datter.

6.1.1 Påvirkning som mor

Et av hovedfunnene var informantenes fortellinger om hvordan arbeidet hadde påvirket dem som mor. Alle trodde de hadde vært en «annen» mor om de hadde hatt en annen jobb. For noen ga dette seg utslag i at de bekymret seg mer for barna sine, andre bekymret seg mindre. I perioder hadde jobben blitt prioritert fremfor egne barn, blant annet ved barnepass til syke barn slik at de selv kunne gå på jobb.

Alle fortalte at de sammenlignet egne barns liv med hvordan barna de møtte gjennom jobben hadde det. Når barna var i samme aldersgruppe som egne barn, ble de oftere berørt. Dette hadde for noen ført til tanker om at egne barn burde være mer takknemlige for hvordan de hadde det, mens andre hadde behov for å fortelle sine barn hvor glade de var i dem. Dette kan forstås som et behov for å kompensere for alt det vonde de var vitne til at barn kunne bli utsatt for, samt et behov for å vise følelser. Informantene fortalte at utfordringer med egne barn mange ganger ble små sammenlignet med familiene de jobbet med.

I ett tilfelle hadde arbeidet en direkte konsekvens for eget barn ved at barnet hadde blitt utestengt fra lek. Erfaringer med egne barn ga kunnskap om barn og deres behov og hva ulike alderstrinn var opptatt av. En av informantene sa hun trodde ansatte i barnevernet med egne barn vurderte annerledes enn ansatte uten egne barn. Dette begrunnet hun med at terskelen for hva som var normalatferd ble høyere når du hadde barn selv, samt at terskelen for hva som var rot i en barnefamilie var høyere. Spurkeland (2013:152) hevder at erfaring som mor både gir relasjonskompetanse og oppdragerkompetanse, noe som bygger opp under informantens påstand. Samtidig hevder Spurkeland at ansatte uten egne barn kan tilegne seg omsorgserfaring på andre måter. Å gi omsorg til andre og inneha relasjonskompetanse er ikke ensbetydende med å ha barn. En kan gi omsorg til en venn eller et familiemedlem, og jobben i barnevernet krever høy grad av relasjonskompetanse. Ansatte i barnevernet har en utdanning som har gitt dem kompetanse til å vurdere barns omsorgssituasjon. Det kan også være at ansatte uten egne barn er mer profesjonelle fordi de ikke blir så personlig berørt og sårbare da de ikke har egne barn å sammenligne med. Informanten påpekte at dette var et vanskelig tema, fordi ansatte uten barn kunne føle at de var mindre kompetent til jobben. Slik jeg ser det vil diskusjoner om hvordan eget liv og erfaringer påvirker jobbutøvelsen være med å fremme åpenhet i en personalgruppe. Ved å erkjenne at ulik erfaring gir ulik kompetanse vil den totale kompetansen ved en avdeling øke.

6.1.2 Andre påvirkninger i privatlivet

Ikke ta jobben med hjem er et råd som ofte gis. Askland (2006) stiller spørsmål ved om det mulig å lukke døren på jobb og gå uberørt hjem, etter å ha møtt mennesker som har en forventning om innlevelse i deres situasjon. Informanten som ble sitert i innledningskapittelet sa hun prøvde å være hjemme når hun var hjemme. For henne handlet det om å forsøke å være tilstede her og nå, noe hun ikke alltid greide. Ekeland (2005) hevder det er umulig å hjelpe andre uten å ta deres perspektiv, den ansatte må involvere seg, men må være bevisst på grensene for involvering. Overgangen fra den ene rollen til den andre krever omstilling og det tar tid (Bang 2003:204). Det blir regnet som et dårlig tegn når jobben blir tatt med hjem, og et faresignal hvis det tar overhånd (ibid). Informantene fortalte flest eksempler på at jobben ble tatt med hjem som følge av dårlig samvittighet for alt som ikke ble gjort. Dette funnet var for meg overraskende, da jeg hadde en forforståelse om at den største belastningen ved «å ta med jobben hjem» var begrunnet i møte med barn og deres foreldre. Det kan være flere årsaker til dette. Noen av informantene påpekte at de snakket mye med kollegaer om faglige tema og de brukte hverandre gjennom diskusjon og ved å be om hjelp til å være med i vanskelige samtaler. Noen av informantene var redde for å bli oppfattet som negative dersom de snakket om hva jobben gjorde med dem. Dette gjaldt spesielt på de arbeidsplassene hvor det hadde vært stor utskiftning av personal. Begrunnelsene var både med hensyn til de nyansatte, men også at de ikke opplevde en trygghet i gruppen til å dele personlige ting.

Jobben i barnevernet hadde ført til at informantene i perioder var uengasjerte og hadde lite overskudd hjemme, noe som hadde gått ut over partner og barn. I følge Einarsen og Skogstad (2005) er det den enkelte ansatte som har ansvar for å fungere på jobb og for å sørge for at egen familie ikke lider på grunn av forhold på jobben. Thuen (2002:313) hevder arbeidstakere kan påvirke motsetningene mellom arbeid og hjem gjennom å fordele ansvar og tid mellom jobb og familieliv. Den enkelte må finne sin egen balanse og med sin partner. I begge tilfeller er viktig å sette grenser og ha realistiske forventninger (ibid). Ettersom jobb og privatliv er så tett knyttet sammen vil det være urealistisk å få til en endring uten at endringene foretas på begge arenaene. Den enkelte må få et bevisst forhold til hvilket liv en ønsker å leve og foreta en avveining over hvilke prioriteringer som må gjøres. Et annet argument som ikke kan overses er arbeidsgivers ansvar som er regulert i arbeidsmiljøloven § 1-1 hvor det blant annet påpekes at arbeidsmiljøet skal gi full trygghet mot fysiske og psykiske skadevirkninger, og at det skal legges til rette for tilpasning knyttet til den enkeltes forutsetning og livssituasjon.

Flere av informantene hadde hatt perioder med søvnproblemer, konsentrasjonsvansker og dårlig samvittighet fordi de ikke strakk til på jobb. Årsaken var i stor grad knyttet til stor arbeidsmengde noe Innstrand (2009) påpeker i sin undersøkelse var mest negativt for privatlivet. Stor arbeidsmengde kan gå ut over den totale livskvaliteten fordi overskuddet som skal deles mellom jobb og privatliv er skjevfordelt. Det er vanskelig å være enten privatperson eller fagperson (Askland 2006). Dette gjelder spesielt i yrker hvor en jobber med andre mennesker, fordi en bruker seg selv som redskap og blir påvirket. Informantene i denne studien fortalte mange historier om hvordan de ble påvirket, og at det i perioder var vanskelig å skille fagpersonen og privatpersonen. De brukte mestringsstrategier for å klare dette, men strategiene var mindre virksomme når arbeidsbelastningen var stor. Informantene kom i et krysspress hvor de i perioder ikke opplevde å strekke til hverken hjemme eller på jobb. Dette kan forklares med at det er andre forventninger til prestasjon hjemme og på jobb (Thuen 2002:306). Det er i større grad tillatt å være sliten hjemme, og konsekvensene kan oppleves som større dersom en ikke presterer på jobben. En annen forklaring kan være at informantenes beskrivelser av gode nettverk og støtte fra familien var preventivt i forhold til utvikling av stress og utbrenthet. På tross av påvirkningene på privatlivet viste informantene en høy grad av jobbtilfredshet, noe som samsvarer med andre studier (Andersson 2000, Conrad og Kellar-Guenther 2006 og Stalker m.fl. 2007).

Hvordan jobb og privatliv påvirket hverandre, og hva det gjorde med dem som personer å jobbe i barnevernet, var ikke tema på noen av informantenes personalmøter.

Det er ikke ukjent for sosialarbeidere å ha fokus på hvordan individuelle forskjeller som kultur, kjønn, verdier og livserfaringer påvirker mennesker, men det er relativt lite fokus på disse områdene når det gjelder dem selv som yrkesgruppe (Fouché og Martindale 2011). Dette kan ha en sammenheng med høy kvinneandel i yrket og en redsel for å fremstå som klagende og negativ.

Informantene påpekte viktigheten av en støttende partner som viste tålmodighet og skjønnte at de ble preget av jobben. Gjennom analysen av datamaterialet ble jeg oppmerksom på at flere av informantene påpekte de hadde vært heldige ved valg av partner. Slik jeg ser det så handler dette om at de i liten grad hadde en opplevelse av å bli sett i arbeidet. Når partner ga dem støtte og var tilgjengelig ble dette fremhevet. En god partner skal støtte den andre, og for informantene ble dette tillagt stor betydning. Det hadde vært interessant å intervjuere deres

partnere og få deres opplevelse av å leve sammen med en ansatt i barnevernet, og om deres partner hadde mer behov for støtte enn andre.

En undersøkelse gjort av Maslach og Jackson i 1985 (Rones 2002:215) fant at gifte personer med barn sjeldnere ble utbrent enn enslige uten barn. Rones forklarer dette med at erfaringer fra ekteskapet kan gi kompetanse til å takle personlige problemer og emosjonelle konflikter, og at omsorgsoppgaver kan verne mot utbrenthet. Informantene levde i parforhold og hadde barn, noe som av Maslach og Jackson blir sett på som beskyttelsesfaktorer for utbrenthet. Thuen (2002:314) hevder at for å få støtte fra de nærmeste er det viktig at opplevelser og bekymringer blir delt. De fleste informantene oppga at de delte opplevelser og bekymringer som ikke var taushetsbelagte, mens noen oppga at de snakket lite om jobb hjemme. Dette kan forstås som at ansatte som lever alene har mindre beskyttelsesfaktorer rundt seg enn ansatte som lever i parforhold og har barn. Vi må også være åpne for at enslige har bedre tid til å pleie sitt vennenettverk noe som i følge Innstrand (2009) gir beskyttelse og som fungerer som et sikkerhetsnett når noe oppstår. Informantene fremhevet viktigheten av et godt nettverk, men vennene ble i liten grad brukt til samtalepartene. I en travel hverdag blir venner i stor grad prioritert bort, noe som sannsynligvis ikke vil være tilfelle hos enslige i like stor grad da de har mer egentid til disposisjon.

6.1.3 Påvirkning mellom hjem og jobb

Det er ikke bare privatlivet som påvirkes av jobb. Jobbutøvelsen påvirkes også av hvordan en har det i sitt privatliv, motsetninger mellom disse arenaene bidrar på hver sin måte til å skape ubalanse. Thuen (2000) viser dette gjennom en balansemodell hvor påvirkning og motsetning mellom jobb og hjem må forstås sirkulært.

Ett av hovedfunnene i denne undersøkelsen var at problemer i privatlivet i større grad førte til sykemeldinger, enn belastninger som var knyttet til jobb. Informantene fortalte det var vanskelig å ha fokus på jobb når de hadde belastninger i privatlivet og det var vanskelig å hjelpe andre med deres problemer. De hadde nok med sine egne problemer. Dette samsvarer med funn i undersøkelsen til Jensen (2008). Hans informanter fra familievern sa deres private erfaringer ga styrke til å forstå klientene bedre, men at belastninger i privatlivet som ble nær klientenes problemer oftere førte til sykemeldinger. Dette kan forstås ved jobber som i stor hovedsak består i å hjelpe andre kan medføre belastninger for hjelperen, og at dette var noe de var vant med å takle. Når det oppsto belastninger hjemme ble det for mye. Flere av informantene var opptatt av at familiene de jobbet med hadde krav på god oppfølging. Dette klarte de ikke når de hadde problemer i eget liv. Konflikter mellom jobb og familie kan

oppstå når det er vanskelig å tilfredsstille krav på begge arenaene (Kalliath m.fl. 2012), det oppstår ett krysspress hvor en må velge hvem som skal prioriteres. Frone, Yardley og Markel (1997) hevder det kan oppleves vanskeligere når belastninger i privatlivet virker inn på jobben enn omvendt. Dette forklarer de med at belastninger på jobben kan skyldes på andre enn en selv, mens problemer og belastninger hjemme i større grad er eget ansvar. De påpeker også at belastninger på jobben ofte er av kortere varighet. Årsakene til belastningene i min studie ble av informantene fremhevet som en kombinasjon av jobb og privatliv, hvor private belastninger hadde vært vanskeligste å takle. Flere av informantene trodde ikke at de hadde trengt sykemelding dersom de hadde hatt annen type arbeid.

Det er grunn til å tro at støtte hos leder, og en forståelse for at privatlivet til ansatte i perioder er krevende vil kunne gi en gevinst i nedsatt sykefravær dersom arbeidet kan tilrettelegges. Ved å snakke om hvor balansen mellom jobb og privatliv går for den enkelte, vil stress og utbrenthet forebygges og den faglige utviklingen styrkes (Fouché og Martindale 2011:675).

6.2 Hva gir motivasjon, bruk av mestringsstrategier og kompetanse

I dette avsnittet drøftes hva informantene ble motivert av, hvilke mestringsstrategier de brukte for å være i en krevende jobb over tid og deres vurdering av egen kompetanse. Innen hver kategori er det satt opp underpunkter.

Informantene hadde gjennomsnittlig jobbet åtte år i det kommunale barnevernet, og ingen planla å slutte. En av informantene sa hun trodde hun kom til å jobbe i cirka tre år til, og begrunnet dette med sin helse. De fem andre informantene ønsket å bli i jobben til de ble pensjonister. Deres uttrykte ønske om å bli i jobben viser en høy grad av motivasjon og trivsel. I undersøkelsen til KS (2009) skåret ansatte i barnevernet lavt på om de trodde de jobbet i kommunen om tre år. Dette samsvarer ikke med funnene i min undersøkelse. En av årsakene til kan være kravet om at informantene i min studie skulle ha jobbet i fem år eller mer. I undersøkelsen til KS er det ikke gjort slike avgrensninger. Forskjellene i funnene kan også skyldes ulik datainnsamling. Undersøkelsen til KS er gjennomført som en kvantitativ studie med ansatte i 99 kommuner, hvor svarene er sendt inn anonymt på questback

Det er mange ansatte i barnevernet som liker jobben sin, som trives og ikke har et ønske om å slutte (Stalker m.fl. 2007). Kunnskapen om hvorfor ansatte velger å forbli i barnevernet er mangelfull (Burns 2009, Ellet og Millar 2004). En årsak kan være at ansatte som blir, i større grad blir tatt for gitt, fordi de krever mindre av organisasjonens kapasitet. De som blir i

jobben blir organisasjonens alibi for trivsel, men er også dem som må jobbe mer for å erstatte dem som er borte, noe som igjen kan føre til sykefravær.

Ansatte som blir sykemeldt og som slutter, krever mer av en organisasjon både menneskelig og økonomisk. I stedet for å ta vare på dem som er på jobb, blir fokuset på de som ikke er på jobb. Tall på sykefravær og turnover skal rapporteres, tiltak iverksettes og de som er sykemeldt har krav på oppfølging. Høyt fokus på turnover og utbrenthet kan også være en forklaring på omfattende forskning på tema. En forebygging må starte med å identifisere faktorer som er avgjørende for at ansatte blir i jobbene sine. Et av hovedmålene for en sunn organisasjon bør være høyt fokus på å forebygge turnover og å opprettholde ivaretagelsen av ansatte (Ellet m.fl. 2006).

Undersøkelser har vist at barnevernarbeidere som har høy jobbtilfredshet i stor grad knytter dette til en motivasjon for å hjelpe sårbare barn og unge (Stalker m.fl. 2007). Informantenes vektlegging av hva som ga motivasjon til å være i jobben samsvarer i stor grad med undersøkelsene til Burns (2009) og Ellet m.fl. (2006) hvor engasjement for barn og unge, godt samarbeid mellom kollegaer, varierte arbeidsoppgaver, tro på at organisasjonen brydde seg om dem og fleksibilitet ble fremhevet. Mange barnevernarbeidere som blir i jobbene sine begrunner dette også med en lojalitet til brukeren (Astvik m.fl. 2014).

Informanten som fortalte hun hadde tenkt å slutte, men som hadde valgt å bli, begrunnet dette med at hun kunne jobben så godt. Hun sa det ville være synd dersom hun ikke brukte sin kompetanse til å hjelpe barn og unge. Dette viser en ansatt som satt egne behov til side, samtidig som hun utviste trygghet på sin kompetanse og en stolthet over det arbeidet hun gjorde. Det samme gjaldt informanten som ønsket å være i barnevernet til et søskenpar ble voksne, og informanten som alltid hadde som utgangspunkt at hun skulle finne noe positivt med alle familiene hun jobbet med. Levin (2004) fremhever betydningen av relasjon, og hevder at relasjonen mellom sosialarbeider og bruker er avgjørende for hvordan sosialarbeideren forstår brukerens problem. Historiene til informantene viser at engasjement i jobben i stor grad henger sammen med relasjonen til enkelte brukere, samtidig kan tett relasjon være krevende og en medvirkende årsak til utbrenthet og turnover. Funnene om å utgjøre en forskjell for barna som mottar hjelp av barnevernet samsvarer som motivasjonsfaktor med funn fra andre undersøkelser (Burns 2009, Ellet og Miller 2004, Ellet m.fl. 2006, Reagh 1994).

Informantene hadde stor grad av indre motivasjon. Ingen fremhevet ytre motivasjonsfaktorer som avgjørende for at de forble i jobbene sine.

Ingen av informantene i min studie oppga egne erfaringer som motivasjonsfaktorer.

Undersøkelsen til Reagh (1994) som omhandlet motivasjonsfaktorer for å jobbe i barnevernet fant at 17 av 18 informanter som hadde jobbet minimum fire år oppga personlige erfaringer som en viktig motivasjonsfaktor for å jobbe i barnevernet. Informantene til Reagh påpekte at deres erfaringer med belastninger i eget liv gjorde dem i bedre stand til å hjelpe andre.

Informantene hadde flere andre motivasjonsfaktorer som godt arbeidsmiljø og støtte hos ledelse, men skiller seg ut på vektlegging av personlige erfaring. Funnene til Reagh samsvarer ikke med andre undersøkelser som er lagt til grunn i denne studien. Det kan være mange årsaker til dette. Undersøkelsen er 20 år gammel. Fremheving av egne erfaringer vil også innebære en åpenhet over erfaringer en kanskje ikke ønsker å dele, men som likevel vil være en del av helheten til en fagperson.

6.2.1 Betydning av veiledning og lederegenskaper

Undersøkelser har vist at kvalifisert veiledning er den viktigste organisatoriske faktoren for at barnevernansatte forblir i sine yrker (Burns 2009, Chiller og Crisp 2012, Cicero-Reese og Black 1998, Ellet m.fl. 2006, Zlotnik m.fl. 2005, Fadden m.fl. 2013). Med kvalifisert veiledning menes veiledning av en som har spesielle kvalifikasjoner innen veiledning.

Veiledning er et viktig redskap for å få tilbakemelding, diskutere og bearbeide opplevelser.

Tham (2007) påpeker i sin undersøkelse at ansatte i barnevernet har stort behov for ivaretagelse og veiledning og hevder dette kan ha en sammenheng med stor grad av autonomi i arbeidet. For informantene i denne studien var behovet for veiledning i større grad knyttet til bearbeiding av egne opplevelser, enn faglige diskusjoner. Et av hovedfunnene i denne undersøkelsen er at informantene hadde høy grad av trivsel og motivasjon på tross av at ingen mottok individuell veiledning av ekstern veileder. En hadde veiledning sammen med kollegaer i gruppe. De andre hadde veiledning av leder eller fagkonsulent som var basert på saksveiledning. Alle som jobber i barnevernet bør ha krav på veiledning, for å sikre en kontinuerlig refleksjon og profesjonell utvikling (NOU:2009:8).

Flere av informantene hadde tidligere hatt prosessveiledning av ekstern veileder, men visste ikke årsaken til at dette var avsluttet. En antok at det var på grunn av økonomi. Dette var et tiltak de hadde vært fornøyd med og som hadde styrket dem faglig og personlig. Det kan stilles spørsmål ved hvorfor de ikke etterspurte en begrunnelse for at veiledningen var tatt bort, i stedet for stilltiende å godta det de hadde mistet.

Selv om veiledning ble vurdert som nyttig var det ingen som vurderte å slutte da veiledningen ble tatt bort. Dette kan ha en sammenheng med en sterk indre motivasjon, samt personlige egenskaper. De var alle voksne, etablerte med familie, og hadde arbeidserfaring når de begynte i barneverntjenesten.

Forhold til leder og synspunkter på ledelse i barneverntjenesten var ikke et av spørsmålene i intervjuguiden, men et punkt samtlige informanter tok opp. Informantene vurderte leders faglige og relasjonelle kompetanse ulikt. Kompetanse hos ledere i barnevernet er omhandlet i NOU 2009:8 hvor det vurderes at det bør stilles krav om mastergrad eller tilsvarende, for ansatte som har et faglig lederansvar i barneverntjenesten.

En av informantene påpekte det var et lederansvar å hjelpe ansatte med å skille jobb og privatliv. Med dette mente hun at det måtte snakkes om hvordan jobben påvirket den enkelte, og at det måtte gis mulighet for samtaler når en ansatt hadde opplevd noe vanskelig. Hun sa lederen måtte kjenne sine ansatte og vite hva den enkelte trengte. Dette samsvarer med Spurkestad (2013) som hevder at ledere må kjenne til hele livet til dem de leder. De må være interessert i hvordan de ansatte har det hjemme, fordi hjemmesituasjonen påvirker ytelsen på jobb. Ved å kjenne sine ansatte vet en hvilke hensyn som skal tas. Arbeidslivet må også være individuelt tilpasset den enkelte. Ledere som ikke særbehandler vil mislykkes i et moderne samfunn er preget av ustabile forhold i privatlivet (Spurkestad 2013:107-108). Det er dette informanten påpeker. En leder som kjenner sine ansatte og vet hva de trenger vil også vite når den enkelte trenger støtte, trøst og bearbeiding av følelser. Flere av informantene fremhevet at de hadde motiverende ledere som var tilgjengelige for dem. Dette ga trygghet, for de visste at de ble ivaretatt når noe var vanskelig. Et godt forhold til leder kan ha stor betydning, fordi et godt forhold ofte muliggjør individuelle ordninger og gjør at en opplever forståelse og respekt (Thuen 2002:309). Andre informanter hadde ikke en opplevelse av ivaretakelse fra leder og søkte heller råd hos erfarne kollegaer. Vike (2001) hevder at ledelsesfunksjonene stadig spesialiseres. Med dette mener han at ledelse i stadig mindre grad utøves som ansikt til ansikt og at underordnede gis mer ansvar for å regulere seg selv. Ved å relatere dette til undersøkelsen utført av KS (2009) hvor effekten av nærmeste leder var sterkere i barnevernet enn i de andre sektorene, understreker dette at ansatte i barnevernet har behov for ledelse som utøves ansikt til ansikt. Dette kan ha en sammenheng med at beslutningene som tas har så store konsekvenser, at ansatte trenger lederstøtte for å kvalitetssikre og få støtte på at beslutningene som fattes er riktige.

6.2.2 Kompetanse og identifisering av mestringsstrategier

Mye tyder på at det tar rundt to år før en nyansatt barnevernarbeider har nødvendig kunnskap og ferdigheter for å kunne jobbe selvstendig (Ellett og Millar 2004).

Informantene hadde alle en opplevelse av at de mestret jobben sin. Informantene svarte entydig på at de hadde nødvendig kompetansen, selv om mange også påpekte at de aldri ble utlærte og hadde behov for faglig oppdatering. Svarene fra informantene samsvarer ikke med funnene fra undersøkelsen til KS (2009) hvor ansatte i barnevernet skåret lavest på spørsmålet om de hadde nødvendig kompetanse og om de mestret jobben. En forklaring kan være at informantene i denne undersøkelsen hadde lang erfaring og var trygge på egen kompetanse. Denne undersøkelsen er kvalitativ med seks informanter med lang erfaring, hvor de er intervjuet av en i samme yrkesgruppe som dem selv. Dette kan ha påvirket mange av svarene, men kompetanse er kanskje et av de vanskeligste områdene å erkjenne manglende mestring på dersom dette hadde vært tilfelle for noen av informantene. Det er grunn til å stille spørsmål til store avvik fra min undersøkelse og undersøkelsen til KS. Undersøkelsen til KS ble foretatt i 2009. I de siste årene har det vært økt satsning på kompetansehevende tiltak i barnevernet. Det hadde vært interessant om KS hadde gjennomført en ny tilsvarende undersøkelse for å se om den økte satsningen på kompetanse har hatt en effekt.

Mestringsstrategier er viktige faktorer for å forstå hvordan sosialarbeidere mestrer balansen mellom stor arbeidsmengde og en stor grad av autonomi (Astvik m.fl. 2014). Strategiene påvirker også den enkeltes helse, forestillinger og kvaliteten på arbeidet. På spørsmål om hvilke mestringsstrategier informantene brukte for å ha en krevende jobb over tid, var det vanskelig for mange å svare konkret. Flere sa først de ikke hadde strategier. En sa hun sikkert gjorde ting ubevisst, en annen sa hun hadde noen mekanismer hun brukte for å overleve, men kalte det ikke strategier. Informantene hadde i liten grad reflektert over om de skjermet seg selv ved å bruke strategier. Dette er et av hovedfunnene i denne studien. Etter hvert i samtalen fortalte de om flere ting de gjorde. Da det ble spurt om dette kunne være en strategi sa flere: «Ja, det er vel det uten at jeg har tenkt at det er en strategi». Informantene brukte flere strategier for å få tankene bort fra jobben når de var hjemme. Flere trente, jobbet i hagen, var bevisste på å gjøre hyggelige ting, slappet av selv om de burde ha ryddet, gikk tur, var med familien og var sosiale. Informantene som hadde barn som trengte deres hjelp påpekte at dette hjalp dem med å få tankene bort fra jobb.

Det er vanskelig å vite hvorfor det var lite bevissthet rundt dette, da det fremkom at alle også brukte strategier på jobb. Bruk av mestringsstrategier er av Andersson (2000) delt inn i

virksomme og uvirksomme strategier. Det som er påfallende i hennes undersøkelse er at det ikke var en signifikant høyere emosjonell utmattelse hos dem som brukte uvirksomme strategier. Anderson konkluderer med at ansatte i barnevernet i større grad skulle blitt oppmuntret til å bruke sosial støtte og være åpne om egne følelser, da denne mestringsstrategien gir best beskyttelse mot utbrenthet.

Når vanskelige og belastende hendelser oppstår vil strategier tas i bruk med det formål å bedre situasjonen. Hvorfor strategier må tas i bruk og hvordan redusere bruken av virksomme og uvirksomme strategier burde i større grad vært diskutert. Killén (2009:82) hevder det er viktig å få innsikt i mekanismene som danner utgangspunkt for bruk av strategier for dermed å unngå å bruke dem i så utstrakt grad som i dag. Dette forstår jeg som at Killén mener bruk av strategier ikke utelukkende er positivt. I datamaterialet til denne studien ble det identifisert flere mestringsstrategier. Informantene hadde som nevnt i liten grad reflektert over bruken av strategier og for noen var bruk av strategier ensbetydende med manglende mestring. Slik jeg ser det trenger ikke dette ha noen sammenheng, dersom mestringsstrategiene er virksomme og det er en bevissthet på at en bruker strategier.

Informantene fortalte om lange arbeidsdager uten at overtid var pålagt. De var opptatt av å overholde frister og jobbet sene kvelder og helger. De fikk dårlig samvittighet hvis de ikke jobbet, og dårlig samvittighet fordi de i perioder jobbet mye. De var «flinke piker». I følge Astvik m.fl. (2014) er dette er en kompensasjonsstrategi. Sosialarbeidere som regelmessig bruker kompensasjon som strategi ser ut til å være dem som lider av stress, trøtthet og redusert velbehag (ibid).

Fem av informantene så på fleksitid som et gode. Thuen (2002:309) hevder muligheten for fleksitid er av stor betydning for hvorvidt man opplever konflikter mellom jobb og privatliv, og gjør at man tåler større arbeidsbelastninger. En av informantene fremhevet derimot at det ble en ekstra belastning å ha mye fleksitid, fordi det var på grunn av stor arbeidsbelastning vanskelig å få tatt ut fleksitiden. Dette viser at det som for noen blir sett på som et gode av andre blir en belastning.

En annen strategi som ble identifisert var redusering av krav (Astvik m.fl. 2014) Flere sa det var viktig for dem å holde fast på at de gjorde sitt beste. De skulle ønske de kunne gjøre mer, men hadde ikke kapasitet til det. Det å gjøre «godt nok» arbeid og akseptere situasjonen var en strategi flere brukte. Informantene brukte distansering som strategi for å skape avstand. Det er mulig det er enklere for ansatte med arbeids- og livserfaring å skape distanse til

arbeidet fordi alder og erfaring kan skape trygghet. Nyansatte vil i større grad ha behov for bearbeiding, samtidig er det viktig å erkjenne at ansatte med lang arbeidserfaring også har dette behovet. Nyansatte vil derimot ha større legitimitet til å være usikre og bli beveget, og de vil i stor grad bli forberedt på at de vil komme i belastende situasjoner. «De unge er mer sårbare på grunn av manglende livserfaring, men har et godt kort på hånden. De har større margin på hva deres profesjonelle image kan tåle» (Bang 2003:69). Det er andre forventninger til ansatte med lang erfaring og «fallhøyden» blir derfor større når de opplever manglende mestring. Bang (2003:69) hevder ansatte med lang erfaring har vansker med å innrømme til sine kollegaer og spesielt til de yngre at de blir rystet.

Noen av informantene fortalte om perioder hvor de hadde skjermet seg fra kollegaer og opplevde det som forstyrrende når andre hadde bedt om råd. Det kan virke motsetningsfullt at informantene fremhevet det gode forholdet til kollegaer og godt arbeidsforhold som en viktig motivasjon til å være i jobben, samtidig som de brukte distansering som strategi. En annen distanseringsstrategi som ble identifisert var at informantene aktivt valgte å se på seg selv som en representant for barneverntjenesten. De var opptatt av at det ikke var dem som hadde tatt ulike bestemmelser, men barneverntjenesten. Dette gjorde det enklere for dem i samtaler med barn og foresatte. Dette kan også ses på som ansvarsfraskrivelse og en nedtoning av makten som ligger til stillingen.

Noen av informantene hadde sagt ifra om arbeidsforhold som ikke var tilfredsstillende. Andre sa de hadde resignert for lenge siden og innsett at det ikke nyttet. Å si ifra er en også en mestringsstrategi (Astvik m.fl.).

Selv om informantene i varierende grad brukte leder når de hadde behov for en diskusjonspartner hadde alle noen de kunne spørre om råd. Å søke hjelp hos andre blir fremhevet som en viktig mestringsstrategi (Alsing 2011, Fyrand 2005, Heggen 2005 og Sommerchild 1998). Flere av informantene oppga at de brukte humor og forklarte at dette var en nødvendig overlevelsesstrategi. De sa de «måtte le av galskapen», samtidig fikk de av og til dårlig samvittighet fordi de lo av situasjoner de hadde vært i. Ansatte i barnevernet tar i bruk mange strategier for å bearbeide det som blir sett og hørt. Andersson (2000) hevder at det er de erfarne barnevernarbeiderne som i særlig grad bruker humor som strategi. Informantene påpekte at de kun brukte humor sammen med ansatte de var trygge på. At det må brukes strategier for å «overleve», som en av informantene sa, viser også at jobben er særdeles krevende.

Killén (2009) påpeker at ansatte i barnevernet må etablere en norm som sier at det er lov å vise følelser. Dersom det er riktig at det ikke finnes en slik norm så er det grunn til å stille spørsmål ved at en yrkesgruppe som stiller de mest private spørsmål til sine brukere, ikke tør å dele reaksjoner og vise følelser til hverandre.

6.3 Hvilke belastninger kan ansatte i barnevernet utsettes for?

Barnevernsarbeid beskrives som en av de mest krevende jobbene i offentlig sektor (Ellet og Millar 2004, Ellet m.fl. 2006, Fadden m.fl. 2013). Ansatte utsettes daglig for erfaringer som kan medføre stress (Fouchè og Martindale 2011), de skal beskytte barn fra omsorgssvikt, vold, foreldre med psykiske problemer, rus, kriminalitet og fattigdom. Ingen av disse problemene kan løses på en rask måte (Ellet m.fl. 2006). Arbeidet er preget av høy turnover, utbrenthet og et ønske om å finne annet arbeid (Conrad og Kellar-Guenther 2006, Ellet m.fl. 2006, Schaufeli m.fl. 2009, Tham 2007).

Undersøkelser har vist at ansatte i barnevernet som hadde høy skår på emosjonell utslitthet, også skåret høyt på jobbtilfredshet (Stalker m.fl. 2007). Motivasjonen var høy, til tross for mange belastninger. Informantene i min studie vektla på tross av arbeidets kompleksitet, de organisatoriske rammene som de mest krevende. Dette samsvarer med undersøkelser om årsaker til at ansatte i barnevernet sluttet (Ellet m.fl. 2006, McFadden m.fl. 2013, Shim 2010, Tham 2007). På den andre siden er det viktig å ha med seg de belastningsfaktorene som er beskrevet i kapittel 6.1. To av informantene oppga også at det var belastende å vitne i Fylkesnemda.

Tham (2007) påpeker i sin undersøkelse at mangel på ivaretagelse og verdsetting av de ansatte var avgjørende for at ansatte i barnevernet i Sverige sluttet. Det var ikke begrunnet med vanskelige og kompliserte arbeidsoppgaver. Hun hevder dette er forhold det kan og bør gjøres noe med.

Den enkeltes personlighet og hvordan stress og uforutsette hendelser påvirker vil variere fra person til person. En hendelse som for en fører til utbrenthet, vil ikke ha samme belastningsfaktor hos en annen. Det å erkjenne at arbeidskollegaer er ulike, tåler ulikt, og har sine personlige erfaringer er viktig for å kunne forstå hvorfor en hendelse preger en mer enn en annen. Åpenhet om hva en ønsker å bli skjermet fra er viktig for at leder og medarbeidere skal kunne forstå og ta hensyn til hvor den enkeltes grenser går.

Informantene oppga at arbeidsmengden ikke sto i forhold til tiden de hadde til rådighet. Selv om arbeidsdagen ble nøye planlagt så skjedde det ofte ting som gjorde at planene måtte endres. Dette førte til at de jobbet overtid for å få gjort det de ikke rakk i normalarbeidstiden og for å overholde tidsfrister. I følge Vike (2001) er det de ansatte i førstelinjetjenesten som tak ansvar for misforholdet mellom begrenset kapasitet og velferdsstatens mål. Informantene fortalte at de ikke hadde samvittighet til å la være. I kapittel fem ble dette beskrevet under punktet «flink pike» og illustreres med et sitat fra en informant som sa hun ville være den perfekte sosialarbeider, den perfekte mor, den perfekte datter, noe som endte med angstanfall og sykemelding. Thuen (2002:310) hevder stort arbeidspress og høye ambisjoner er to risikofaktorer på utbrenthet. Han påpeker at når risikoen for utbrenthet skal vurderes må både forhold på jobb og i privatliv tas med, i tillegg til personlige egenskaper.

Flere påpekte at det var belastende å sette i verk tiltak med liten eller ingen effekt. Ofte kom det nye meldinger når barna hadde blitt ungdommer. Informantene oppga at de visste barna hadde levd i omsorgssvikt, men at de ikke hadde hatt nok dokumentasjon til å sette i verk tiltak mot foreldrenes vilje. Dette samsvarer ikke med informantenes sterkeste motivasjonsfaktor som var å hjelpe barn og unge og å utgjøre en forskjell. Dette kan muligens være med å forklare bruk av strategier som ansvarsforskrivelse og distansering.

Høy turnover, mange nye ansatte og høyt sykefravær var en belastningsfaktor flere av informantene påpekte.

Flere av informantene jobbet på arbeidsplasser som hadde vært gjennom omorganiseringer, noen sa de opplevde at tilbudet til brukerne var blitt dårligere etter omorganiseringen. Perioden med omorganisering hadde for dem vært en prosess preget av usikkerhet, manglende motivasjon og tap av energi (Gottvassli og Moe 2014b).

6.4 Oppsummering

Barnevernsarbeid beskrives som en av de mest krevende jobbene i offentlig sektor (Ellet og Millar 2004, Ellet m.fl. 2006, Fadden m.fl. 2013). Dette begrunnes med arbeidets innhold, fullmaktene som ligger til stillingen og den menneskelige belastningen ved å være vitne til at barn blir utsatt for grov omsorgssvikt. Det er begrenset med forskning som omhandler hvordan sosialarbeideres jobb og privatliv påvirker hverandre (Kalliath m.fl. 2012).

Informantene delte historier om hvordan arbeidet i barnevernet hadde preget deres privatliv, deres fysiske og psykiske helse og at de trodde de var en «annen» mor enn om de hadde hatt

annet arbeid. Mange hadde holdt disse erfaringene for seg selv. Noen av informantene hadde barn som hadde blitt holdt utenfor lek fordi deres mødre jobbet i barneverntjenesten. Det fremkom at informantenes viktigste støtteperson var deres partner. Det var av stor betydning for informantene at partner forsto hvorfor de av og til var stille, uengasjerte, slitne og sinte uten at dette ble forstått som samlivsproblemer.

Belastninger i privatlivet førte i større grad til sykemelding enn belastninger på jobb. Dette ble forklart med at det var en forventning om at jobben var krevende, men dette fordret et privatliv uten for store utfordringer.

Informantene i utvalget oppga at de ønsket å forbli ansatt i barneverntjenesten i fremtiden. De viste en høy grad av motivasjon som var knyttet til at barn og deres familier skulle få det bedre. De fremhevet godt arbeidsmiljø som en viktig motivasjonsfaktor samt fleksibilitet og varierte arbeidsoppgaver. Veiledning er i andre studier fremhevet som den viktigste faktoren for at ansatte i barneverntjenesten forblir i jobbene sine (Burns 2009, Chiller og Crisp 2012, Cicero-Reese og Black 1998, Ellet m.fl. 2006, Zlotnik m.fl. 2005, Fadden m.fl. 2013). Ingen av informantene i denne studien mottok individuell veiledning av en med spesiell kompetanse innenfor veiledning, men uttrykte et ønske om dette.

Informantene hadde i liten grad reflektert over hvilke mestringsstrategier de brukte, men det fremkom at de brukte mange strategier som kompensering, humor, redusering av krav, distansering, samt at de søkte hjelp når de trengte det. De hadde nødvendig kompetanse til å utføre jobben, og god tilgang på kurs og faglig utvikling, men snakket i liten grad med hverandre om hva jobben gjorde med dem. Høy arbeidsmengde og iverksetting av tiltak med liten effekt var andre belastningsfaktorer. De fleste belastningsfaktorer som fremkom på spørsmål om belastninger var knyttet til organisatoriske forhold. Dette kan ha en sammenheng med at belastninger i forhold til jobb og privatliv var eget tema.

7 AVSLUTNING OG KONKLUSJON

I dette kapittelet vil jeg oppsummere det jeg har oppfattet som de viktigste funnene og synliggjøre noen momenter som kan være interessante for videre forskning.

Datamaterialet bærer stemmene til seks ansatte i barnevernet som har gjennomsnittlig jobbet i åtte år. Materialet som er fremstilt er basert på egne fortolkninger av informantenes utsagn. Jeg har tilstrebet å være lojal overfor informantenes fortellinger, men det kan likevel ha ført til at informantene opplever det som sensitivt å lese undersøkelsen i ettertid. Dette gjelder særlig under tema hvor personlige emner ble tatt opp. Forskning på eget arbeidsfelt har både fordeler og ulemper. Disse er beskrevet i metodekapittelet, men mitt hovedinntrykk er at kjennskap til feltet innga tillit, samtidig som det kan ha ført til noen manglende oppfølgingsspørsmål.

På bakgrunn av undersøkelsen jeg har gjennomført er det særlig fire funn jeg vil trekke frem som betydningsfulle. I forlengelsen av disse vil jeg også peke på forslag til tiltak som kan vurderes i denne forbindelse.

1. Å jobbe i barneverntjenesten hadde påvirket informantene som mødre på flere områder. Dette omhandlet blant annet grad av bekymring for egne barn, et behov for å gi egne barn bekræftelser, men også irritasjon over egne barn fordi de ikke var mer takknemlige ettersom de hadde det så mye bedre enn mange andre barn. Opplevelsen av at arbeidsoppgaver i barnevernet påvirker egne barns oppvekstbetingelser, kan være et sår punkt for de ansatte. Informantene påpekte også at det som berørte dem mest var samtaler med barn på samme alder som egne. Annen forskning på feltet har i liten grad berørt dette temaet. Det anbefales at samtaler rundt påvirkning mellom jobb og privatliv i større grad blir tema på personalmøter og i veiledning.

2. Belastninger i privatlivet synes i større grad å føre til sykemeldinger enn belastninger på arbeidsplassen. Dette forklares med at belastningene på jobben var konstant. Når det også oppsto belastende hendelser i privatlivet ble det for mye. Det ble fremhevet at det var vanskelig å hjelpe andre med deres problemer, når en hadde nok med sine egne. I tråd med dette funnet er det mye som tyder på at ledere i det kommunale barnevernet bør vurdere å legge til rette for individuell tilrettelegging av arbeidsoppgaver når ansatte har belastninger i privatlivet. Dette forutsetter at lederen kjenner de ansatte så godt at han eller hun kan fange opp behov hos den enkelte og at det eksisterer et tillitsforhold som oppmuntrer de ansatte til å ha en god og åpen kommunikasjon med lederen.

3. Ingen av informantene mottok individuell ekstern veiledning. Med utgangspunkt i det vi vet om betydningen av veiledning, synes det derfor viktig at alle ansatte i kommunal barneverntjeneste får tilbud om veiledning fra en person med veilederkompetanse. Tilgang på veiledning er den faktoren som er mest avgjørende for at ansatte forblir i jobben og er et virksomt verktøy for bearbeiding, faglig utvikling og ivaretagelse. Det vises til Prop. 106L og Barnevernpanelets rapport fra 2011 som begge påpeker betydningen av veiledning.

4. Informantene hadde i liten grad reflektert over hvordan de bearbeidet inntrykk de fikk gjennom jobben, og hvilke strategier de benyttet for å balansere mellom jobb og privatliv. Funnene i studien tilsier at det bør tilstrebes en større åpenhet i den kommunale barneverntjenesten om hvordan arbeidet påvirker den enkeltes psykiske og fysiske helse.

Anbefaling av tema til videre forskning.

Gjennom arbeidet med denne studien er det fire tema som fremstår for meg som spesielt interessante å forske videre på.

- Hvordan opplever kvinnelige ansatte i barnevernet at jobben påvirker deres privatliv og spesielt deres rolle som mor?
- Identifisering av faktorer som er avgjørende for at ansatte i kommunal barneverntjeneste forblir i jobbene sine.
- Hvordan vurderer ansatte i barnevernet egen kompetanse og hvilken tidshorisont har de på sitt arbeid i kommunal barneverntjeneste? Dette punktet vurderes som interessant på grunn av store avvik i denne undersøkelsen og i KS undersøkelsen fra 2009. Ved å foreta en ny undersøkelse vil det også avdekkes om den store satsningen på økt kompetanse i barnevernet har hatt ønsket effekt.
- Hvordan er det å være partner til en ansatt i barnevernet? Hvordan preger jobben familielivet og hvilken forståelse er det for hvordan jobbens innhold kan være med å prege partnerens fysiske og psykiske helse.

LITTERATUR

Alsing, G.H. (2011). *Hva påvirker indre motivasjon og hva fører det til? En studie blant ansatte i kommunal barneverntjeneste*. Oslo: Diakonhjemmet høgskole. (Masteroppgave i verdibasert ledelse) URL: <http://brage.bibsys.no/xmlui/handle/11250/98448?shc> (lest 21.3.14).

Alvesson, M. (2011). Hvordan motivere individer. *Magma* 3/2011, side 33-40 URL: <http://www.magma.no/hvordan-motivere-individer> (lest 20.10.14).

Anderson, D.G. (2000). Coping strategies and burnout among veteran child protection workers. *Child Abuse & Neglect* Vol. 24, Issue 6, side 839 – 848.

Antonovski, A. (2012). *Helsens mysterium: den salutogene modellen*. Oslo: Gyldendal Akademisk

Arbeidsmiljøloven. *Lov av 17. juni 2005 nr. 609 om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.*

Askland, L. (2006). *Det personlige i det profesjonelle*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Astvik, W., Melin, M. og Allvin, M. (2014). Survival strategies in social work: a study of how coping strategies affect service quality, professionalism and employee health. *Nordic Social Work Research* 2014. Vol. 4 No 1, side 52 – 66.

Bakken, R., Brinchmann, A., Haukelien, H., Kroken, R. og Vike, H. (2002). *Maktens samvittighet. Om politikk, styring og dilemmaer i velferdsstaten*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

Bang, S. (2003). *Rørt, rammet og rystet*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in Changing societies. I: Bandura, A. (red.) *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University Press.

Barnevernloven. *Lov om barneverntjenester av 17 juli 1992 nr. 100*.

Barnevernpanelets rapport. Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet (2011).

- Batt-Rawden, K. og Tellnes, G. (2012). *Social Causes to Sickness Absence among Men and Women with Mental Illness*. *Psychology* 2012 Vol. 3. No 4 315-321 URL: <http://file.scirp.org/Html/18410.html> (lest 31.2.14).
- Burns, K. (2009). *Job retention and turnover: a study of child protection and welfare social workers in Ireland*. (Doctoral Thesis) URL: http://cora.ucc.ie/bitstream/handle/10468/7005/Burnsk_PhD2009.pdf?sequence=10 (lest 13.05.14).
- Carver, C.S. (1998). Resilience and Thriving: Issues, Models, and Linkages. *Journal of Social Issues*. Vol. 54, No 2 side 245-266. Hentet fra Academic Search Elite (lest 17.9.14)
- Chiller, P. og Crisp, B. (2012). Professional Supervision: A Workforce Retention Strategy for Social Work? *Australian Social Work*, Vol. 65, No 2, juni 2012, side 232-242. Hentet fra Academic Search Elite. (lest 18.6.14).
- Cicero-Reese, B. og Black P. (1998). Research findings suggest why child welfare workers stay on job. *Children and Youth Services Review* Vol. 31, Issue 1 side 78-88.
- Conrad, D. og Kellar-Guenther Y. (2006). Compassion fatigue, burnout, and compassion satisfaction among Colorado child protection workers. *Child Abuse & Neglect*. Volume 30, Issue 10 side 1071-1080.
- Demerouti, E., Peeters, M.C.W., van der Heijden, B.I.J.M (2012). Work-family interface from at life and career stage perspective: The role of demands and resources. *International Journal of Psychology* Vol. 47, Issue 4 side 241-258. Hentet fra Academic Search Elite. (lest 19.6.14).
- Einarsen, S. og Skogstad, A. (2005). Den dyktige medarbeider: Høy kompetanse eller bare velvilje? I: Einarsen, S. og Skogstad, A. (red.) *Den dyktige medarbeider, behov og forventninger*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Ekeland, T-J. (2007). Kommunikasjon som helseressurs. I: Ekeland, T-J. og Heggen, K. (red.) *Meistring og myndiggjering, reform eller retorikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Ellet, A., Ellis, J.I., Westbrook, T.M., Dews, D.(2006). *A qualitative study of 369 child welfare professionals' perspectives about factors contributing to employee retention and turnover*. URL: http://www.phoenixsinclarinquiry.ca/pdf/exhibit_cheryl_regehr.pdf (lest 25.5.14).

- Ellet, A., Millar, K.I. (2004). Professional Organizational Culture and Retention in Child Welfare: Implications for Continuing Education for Supervision and Professional Development. *The international Journal of Continuing Social Work Education*. Vol. 7, no 3, s. 30-38 URL: <http://www.profdevjournal.org/articles/73030.pdf>. (lest 14.5.14).
- Eriksen, R.E. (2007). *Hverdagen som langtids sosialklient*. Trondheim: NTNU (Dr. Politavhandling).
- Everett, E.L og Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. 2. utgave Oslo: Universitetsforlaget.
- Falkum, E. (2002). Utbrenthet- begrepsdimensjoner, mål og forklaringer. I: Roness, A. og Matthiesen S. B (red.) *Utbrent krevende jobber – gode liv?* Bergen: Fagbokforlaget.
- Figley, C.R. red. (1995). *Compassion fatigue: Coping with secondary traumatic stress disorder in those who treat the traumatized*. New York: Brunner/Mazel.
- Fog, J. (2004). *Med samtalen som utgangspunkt*. 2 utg. København: Akademisk Forlag.
- Fossestøl, B. (2006). *Hvorfor er det så vanskelig å artikulere praktisk kunnskap*. Oslo: Fellesorganisasjonen.
- Fouchè, C. og Martindale, K. (2011). Work-Life Balance: Practitioner Well-Being in the Social Work Education Curriculum. *Social Work Education*. Vol 30, No 6 side 675-685. Hentet fra Academic Search Elite. (lest 18.6.14).
- Frone, M.R., Russel, M., Cooper, M.L. (1997). Relation of work + family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parent. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*. Vol 70, Issue 4 side 325-335. Hentet fra Academic Search Elite. (lest 16.9.14).
- Frone, M.R., Yardley, J.K., Markel, K.S. (1997). Developing an Testing an Integrative Model of the Work-Family Interface. *Journal Of Vocational Behavior*. 50, side 145-167. Hentet fra Science Direct. (lest 19.6.14).
- Fyrand, L. (2005). *Sosialt nettverk. Teori og praksis*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Gottvassli, K-Å. og Moe, T, (2014a). Kunnskapsutvikling, motivasjon og jobbtilfredshet i barnevernet I: Kvello, Ø. Og Moe, M. (red.) *Barnevernledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Gottvassli, K-Å. og Moe, T, (2014b). Endringsledelse i barnevernet. I: Kvello, Ø. Og Moe, M. (red.) *Barnevernledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Grimen, H. og Molander, A. (2008). Profesjon og skjønn. I: Molander, A. og Terum, L.I (red.). *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Grimen, H. (2008). Profesjon og tillit. I: Molander, A. og Terum, L.I. (red.) *Profesjonsstudier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Halvorsen, A. (2009). Praktikerforskning – legitimt og nyttig bidrag i kunnskapsutvikling. I: Johnsen, H.C.G., Halvorsen, A. og Repstad, P. (red.) *Å forske blant sine egne*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Halvorsen, K. (2012). *Lønnsarbeidet – vår tids sekulære religion*. I: Stjernø, S. og Øverbye, E. (red.) *Arbeidslinja*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Haugland, R. (2009). Den vanskelige forandringen. I: Hutchinson, G. S. (red.) *Barnevernpedagog, sosionom, vernepleier, utvalgte temaer*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Heggen, K. (2007) Rammer for meistring. I: Ekeland, T-J. og Heggen, K. (red.) *Meistring og myndiggjering, reform eller retorikk*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Hem, H.E. (2009). Profesjoner. I: Brodtkorp, E. og Rugkåsa, M. (red.) *Mellom mennesker og samfunn*. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Høst, T. (2009). *Ledelse -en helhetlig modell*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Innstrand, S.T. (2009). *Work/home conflict and facilitation: COR(e) relations*. Trondheim: NTNU (Thesis for the degree of Philosophiae Doctor). URL: <http://ntnu.diva-portal.org/smasn/get/diva2:283820/FULLTEXT02.pdf> (lest 20.5.14).
- Innstrand, S. T., Langballe, E.M., Espnes, G.A., Aasland O.G. (2010). *Personal vulnerability and work-home interaction: The effect of job performance-based self-esteem on work/home conflict and facilitation*. URL: http://www.researchgate.net/publication/42588134_personal_vulnerability_work-home_interaction_the_effect_of_performance_based_self_esteem_on_workhome_conflict_and_facilitation (lest 18.5.2014).
- Isdal, P. (2013). *Smittet av vold*. Sandnes: Fagdag for ansatte i barneverntjenesten, 07.06.13.

Jensen, P. (2008). *The Narratives Which Connect.....* London: University of East London (Doktorate of Systemic Psychoterapi). Hentet fra Bibsys. (lest 25.7.13).

Johansen, Ingvild (2014). *Turnover i det kommunale barnevernet*. SSB rapport 2014/18 URL: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/artikler-og-publikasjoner/-attachment/175497?ts=145d565f0d8> (lest 7.9.14).

Johannessen, A., Tufte, P.A., og Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag.

Johnsen, G. (2013). De fornøyde brukerne. I: Marthinsen, E. og Lichtwarck, W. (red). *DET NYE BARNEVERNET*. Oslo: Universitetsforlaget.

Kalliath, P., Hughes, M. og Newcombe, P. (2012). When Work and Family are in Conflict: Impact on Psychological Strain Experienced by Social Workers in Australia. *Australian Social Work*. Vol. 65, No. 3 side 355-371. Hentet fra Academic Search Elite. (lest 19.6.14).

Killèn, K. (2012). *Profesjonell utvikling og faglig veiledning*. 4. utgave Oslo: Gyldendal Akademisk.

Killén, K. (2009) *Sveket I, Barn i risiko- og omsorgssviktsituasjoner*. 4. utgave Oslo: Kommuneforlaget.

KS nøkkeltallsrapport (2013). *Barnevern. Økt bruk av barnevernet*. URL: <http://www.ks.no/PageFiles/15164/Barnevern%20-%20N%c3%b8kkeltsrapport%202013.pdf?epslanguage=no> (lest 7.9.2014).

KS rapport R6556 (2009). *Medarbeidertilfredshet i kommunene*. URL: http://www.ks.no/PageFiles/7778/090009%20Medarbeider_rapp.pdf (lest 30.12.13).

Kuvaas, B og Dysvik, A (2012). *Lønnsomhet gjennom menneskelige ressurser: evidensbasert HRM*. Bergen: Fagbokforlaget.

Kuvaas, B (2005). *Når dårlige ledelsesteorier resulterer i dyr og dårlig ledelse*. Magma 3/2005.

Kvello, Ø (2014). Daglig fagledelse. I: Kvello, Ø. Og Moe, M. (red.) *Barnevernledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Langballe, E.M., Innstrand, S.T., Aasland O.G. og Falkum, E. (2010). *The Predictive Value of Individual Factors, Work Related Factors and Work-Home Interaction on Burnout in Female and Male Physicians: A longitudinal study*. Stress and Health Vol. 27, Issue 1 side 73-87 URL: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/smi.1321/pdf> (lest 9.6.14).
- Levin, I. (2004). *hva er SOSIALT ARBEID*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Lien, T. (2006). *Veiledningens hemmelighet. Læring og relasjoner*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Makedonski, T. (2014). *Personlig anskuelsers forbindelse til profesjonell forståelse i barnevernsarbeid*. Oslo: Diakonhjemmet Høgskole. (Masteroppgave i familierapi og systemisk praksis).
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning*. Oslo: Universitetsforlaget 3 utg.
- Marthinsen, E., Clifford, G., Fauske, H., Lichtwarck, W. og Heggem Kojan, B. (2013). Nytt innblikk i norsk barnevern – hva forteller dataene fra Det nye barnevernet. I: Marthinsen, E. og Lichtwarck, W. (red.) *DET NYE BARNEVERNET*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Maslach, C. og Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychologi* Vol. 7, Issue 1 side 63-74. Hentet fra Science Direct (lest 15.9.14).
- Matthiesen, S. B. (2002). Utbrenthet i det moderne – en oversikt. I: Roness, A. og Matthiesen S. B (red.) *Utbrent Krevende jobber – gode liv?* Bergen: Fagbokforlaget.
- McFadden, P., Cambell, A., og Taylor, B. (2013). Resilience and burnout in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *British Journal of Social Work* side 1-18.
- Moe, T. og Valstad, S.J (2014) Lederutfordringer, lederansvar og en modell for barnevernledelse. I: Kvello, Ø. Og Moe, M. (red.) *Barnevernledelse*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- NOU 2012:5. *Bedre beskyttelse av barns utvikling*. Oslo: Barne-, likestillings og inkluderingsdepartementet.

NOU 2009:8. *Kompetanseutvikling i barnevernet. Kvalifisering til arbeid i barnevernet gjennom praksisnær og forskningsbasert utdanning.* Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Nysæther, L. (2005). Sosial kapital i samfunnsorientert sosialt arbeid. I: Oltedal, Siv (red.) *Kritisk sosialt arbeid.* Oslo: Gyldendal Akademisk.

Oterholm, I. (2003). *Deltakelse og beslutninger i barnevernet.* Nordisk Sosialt Arbeid nr. 4 side 217-223.

Payne, M. (2005). *Teorier i sosialt arbejde.* København: Hans Reitzels Forlag.

Prop. 106 L (2012-2013). *Endringer i barnevernloven.* Oslo: Barne-, likestillings- og inkluderingsdepartementet.

Reagh, R. (1994). Public child welfare professionals: Those who stay. *Journal of Sociology and Social Welfare*, 21 side 69-78.

Repstad, P. (2007). *Mellom nærhet og distanse. Kvalitative metoder i samfunnsfag.* Oslo: Universitetsforlaget, 4 utgave.

Roness, A. og Matthiesen S.B. (2002). Krevende jobber – gode liv. I: Roness, A. og Matthiesen S. B (red.) *Utbrent Krevende jobber – gode liv?* Bergen: Fagbokforlaget.

Rutter, Sir M. (2000) *Resilience in the face of adversity.* Medicine Meets Millennium Word congress on medicine and health 21 july – 31 august 2000. URL: http://www99.mh-hannover.de/aktuelles/projekte/mmm/englishversion/fs_programme/speech/Rutter_V.html (lest 10.2.14).

Røysum, A. (2006). Sosialt arbeid som kunnskap. I: Røysum, A. (red.) *Sosialt arbeid: Refleksjoner om kunnskap og praksis.* Oslo: Fellesorganisasjonen for barnevernpedagoger, sosionomer og vernepleiere.

Saksvik, P.Ø. og Nytrø, K. (2005). Hvordan virksomheter kan forebygge og håndtere belastninger på arbeidsplassen. I: Einarsen, S. og Skogstad, A. (red.) *Den dyktige medarbeider, behov og forventninger.* Bergen: Fagbokforlaget.

Schaufeli, W.B, Leiter, M.P, Maslach, C. (2008). *Burnout: 35 years of research and practice*. Career Development International. Vol 14, no. 3 2009. URL: www.emeraldinsight.com/1362-0436.htm (lest 1.6.14).

Shibbye, A-L.L. (2009). *Relasjoner. Et dialektisk perspektiv på eksistensiell og psykodynamisk psykoterapi*. Oslo: Universitetsforlaget, 2 utgave.

Shim, M. (2010). *Factors influencing child welfare employee's turnover. Focusing on organizational culture and climate*. URL: <http://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0190740910000472> (lest 15.5.14).

Simonsen, B. (2009). Er det ikke egentlig det du mener? Farer som truer den etnografiske forskeren. I: Johnsen, H.C.G, Halvorsen, A. og Repstad, P. (red.) *Å forske blant sine egne*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Skau, G.M (2013). *Mellom makt og hjelp*. Oslo: Universitetsforlaget.

Skau, G,M (2011). *Gode fagfolk vokser. Personlig kompetanse i arbeid med mennesker*. Oslo: Cappelen Damm.

Slettebø, T. (2008). *Foreldres medbestemmelse i barnevernet*. Trondheim: NTNU (Dr. Politavhandling).

Sommerschild, H. (1998). Mestring som styrende begrep I: Gjærum, B., Grøholt, B. og Sommerschild, H. (red). *Mestring som mulighet*. Oslo: Universitetsforlaget.

Spurkestad, J. (2013). *Relasjonsledelse*. Oslo: Universitetsforlaget, 4. utgave.

SSB Barnevern (2012). URL: <https://www.ssb.no/sosiale-forhold-og-kriminalitet/statistikker/barneverng/aar> (lest 27.1.13).

SSB Helse og sosialpersonell (2012). URL: <http://www.ssb.no/arbeid-og-lonn/statistikker/hesospers> (lest 20.3.14).

Stalker, C.A., Mandell, D., Frensch, K.M., Harvey, C., Wright, M. (2007). Child welfare workers who are exhausted yet satisfied with their jobs: how do they do it? *Child & Family Social Work*. May 2007, vol. 12 Issue 2 side 182 -191. Hentet fra Academic Search Elite (lest 15.9.14).

Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget 3. utgave.

Tham, P. (2006). *Why Are They Leaving? Factors Affecting Intention to Leave among Social Workers in Child Welfare*. *British Journal of Social Work* (2007) 37. 1225-1246. URL: <http://www.wmcallan.plus.com/%3C.%3E/componendings%related/why%20are%they%20leaving.pdf> (lest 22.5.14).

Thornquist, E. (2003). *Vitenskapsfilosofi og vitenskapsteori for helsefag*. Bergen: Fagbokforlaget.

Thuen, F. (2002). Når jobben kolliderer med familien. I: Roness, A. og Matthiesen S. B (red.) *Utbrent Krevende jobber – gode liv?* Bergen: Fagbokforlaget.

Vike, H. (2001). Likhetens kjønn. I: Lien, M., Lidén, H. og Vike, H.(red.) *Likhetens paradokser*. Oslo: Universitetsforlaget.

Waal, B. (2005). *Kjære hjelper*. Bergen: Fagbokforlaget.

Wormnes, B. og Manger, T. (2005). *Motivasjon og mestring*. Bergen: Fagbokforlaget.

Zlotnik, J.L., DePanfilis, D., McDermott, M.L., Daining, C., Summers, L., Wechsler, J. (2005). *Factors influencing retention of child welfare staff: A systematic review of research*. URL: <http://www.socialworkpolicy.org/wp-content/uploads/2007/06/05-CW-SRR-FinalEwessummary.pdf> (lest 13.05.2014).

Øverbye, E. og Stjernø, S. (2012). Arbeidsmotivasjon, arbeidslinje og velferdsstat. I: Stjernø, S. og Øverbye, E. (red.) *Arbeidslinja*. Oslo: Universitetsforlaget.

Aarseth, Helene (2011). *Moderne familieliv*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.

VEDLEGG 1

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet:

Balansekunst

-mellom jobb og privatliv i barneverntjenesten.

Bakgrunn og formål

Mitt navn er Anne Solveig Bergman, jeg er masterstudent ved Diakonhjemmet Høgskole i Oslo. Institutt for sosialt arbeid og familierapi. Jeg er sosionom og har siden jeg ble utdannet i 1992 jobbet innen barnevernfeltet.

Formålet med studien er å finne ut hvordan barnevernsarbeidere mestrer å balansere jobb og privatliv og hvilke strategier som benyttes når jobben blir med hjem. Dette er et tema som opptar meg og jeg er interessert i å høre deres erfaringer.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Intervjuet vil ha en tidsramme på 1 til 1 ½ time. Tid og sted avtales i samråd med deg.

Spørsmålene vil blant annet handle om hvordan arbeidet ditt påvirker deg som privatperson. Hvor henter du motivasjon og inspirasjon? Hvilke muligheter er det på arbeidssedet for refleksjon over saker som berører deg.

Intervjuet vil bli tatt opp på lydfil. Lydfilen lagres nedlåst og blir slettet når forskningsprosjektet er innlevert og godkjent.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Det vil ikke fremkomme på lydfil hvilket navn du har. Informasjonen er kun tilgjengelig for meg og veileder. Informasjonen om deg vil lagres ved bruk av et nummer som vil lagres adskilt fra de øvrige data.

Dersom prosjektet offentliggjøres skal det ikke kunne gjenkjennes hvem av informantene som har sagt hva.

Jeg kommer ikke til å opplyse til noen om hvem som er mine informanter.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 19.05.14.

Frivillig deltakelse

Det er selvsagt frivillig å delta i undersøkelsen, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg vil alle opplysninger om deg bli slettet.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med:

Anne Solveig Bergman, tlf. 477 06 016 eller epost annesolveig@hotmail.no

Du kan også ta kontakt med min veileder Tor Slettebø ved Diakonhjemmet høgskole

tlf. 22 45 19 55 eller epost tor.slettebo@diakonhjemmet.no

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og ønsker å stille til intervju

Navn og dato

VEDLEGG 2

Intervjuguide

Hovedtema: Hvordan påvirker arbeidet i kommunal barneverntjeneste privatlivet til barnevernarbeideren?

Innledning

Informere om/spørre om det er greit at intervjuet blir tatt opp, for å sikre at all informasjon kommer med. Informere om at informant kan avbryte sin deltakelse, uten at dette får konsekvenser for dem.

Informasjon om undersøkelsen. Denne undersøkelsen består av intervju av 6 ansatte i kommunal barneverntjeneste. Det planlegges å bruke maksimum 1 ½ time på intervjuet.

Undersøkelsen vil bli anonymisert og data vil bli lagret nedlåst til studien er avsluttet og deretter slettes.

Intervjuene skal kun brukes til å belyse denne undersøkelsen. Dette innbefatter også en eventuell offentliggjøring av resultatet.

Ved en eventuell omtale av 3 person, brukere, kollegaer, familiemedlemmer eller andre anmodes informant om å unnlate å bruke direkte eller indirekte personidentifiserende opplysninger.

- Fortell om hvorfor du valgte å jobbe i barneverntjenesten og hvor lenge du har jobbet der. Hva motiverer deg? Hva har vært din motivasjon for å ha jobbet så lenge?
- Ble det slik du hadde tenkt?
- Var det noe du ikke var forberedt på?
- Har du nødvendig kompetanse til å utføre jobben din, noe du kunne ønske at du kunne mer om?

Forberedelse av yrket gjennom utdanning

- Var det samsvar mellom teori og praksis? Følte du deg kompetent til jobben da du begynte?

Sivil status

Hvilken betydning har din sivile status hatt for deg når du har hatt en utfordrende dag på jobb?

Hvordan påvirker arbeidet deg som privatperson?

- Som forelder
- Ektefelle/samboer
- Som datter/sønn
- Venn
- Nattesøvn
- Tålmodighet
- Psykisk helse
- Fysisk helse
- Konsentrasjon

Mestringsstrategier

- Hvor henter du styrke når er i en stresset arbeidssituasjon?
- Hvor henter du inspirasjon?
- Hvilke mestringsstrategier bruker du for å bearbeide inntrykkene du får.
- Har du noen gang vært sykemeldt som følge av belastninger på jobben?

Blir du møtt med forståelse hjemme dersom du har hatt en tøff dag på jobb?

- Av ektefelle, barn, familie for øvrig, venner andre?

Er det lagt til rette for refleksjon i arbeidstiden over saker som berører deg følelsesmessig?

- Har du en fast samtalepartner?
- Er dette tema på personalmøter.

Er det regelmessig veiledning

- Ekstern/Intern?
- Er det virksomt?

Veien videre

- Ser du for deg at du har samme jobb om 5 år?

VEDLEGG 3

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfages gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr. 985 321 884

Tor Slettebø
Diakonhjemmet Høgskole
Postboks 184 Vinderen
0319 OSLO

Vår dato: 03.10.2013

Vår ref: 35571 / 2 / LB

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 19.09.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35571	Balansekunst - mellom jobb og privatliv i barneverntjenesten
Behandlingsansvarlig	Diakonhjemmet Høgskole AS, ved institusjonens øverste leder
Daglig ansvarlig	Tor Slettebø
Student	Anne Solveig Bergman

Personvernombudet har vurdert prosjektet, og finner at behandlingen av personopplysninger vil være regulert av § 7-27 i personopplysningsforskriften. Personvernombudet tilrår at prosjektet gjennomføres.

Personvernombudets tilråding forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 19.05.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdís Namtvedt Kvalheim

Lene Christine M. Brandt

Kontaktperson: Lene Christine M. Brandt tlf: 55 58 89 28

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Anne Solveig Bergman Peter Reimersgate 8 4024 STAVANGER

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrr.svana@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uib.no



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 35571

Ifølge prosjektmeldingen skal det innhentes skriftlig samtykke basert på skriftlig informasjon om prosjektet og behandling av personopplysninger. Personvernombudet finner informasjonsskrevet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Personvernombudet vurderer ut i fra meldingen og intervjuguiden at det vil kunne bli registrert sensitive personopplysninger om helseforhold, jf. personopplysningsloven § 2 nr. 8 c).

Det er registrert i meldingen at identifiserende opplysninger om tredjepersoner kan bli registrert. Men det er også opplyst at slike tredjepersonopplysninger ikke er nødvendig for formålet. Vi anbefaler derfor, som oppgitt i intervjuguiden, at studenten ber informantene omtale andre (familie og kollegaer) på en slik måte at de ikke kan identifiseres ifm. intervju (dvs. utelate navn og bakgrunnsopplysninger).

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Diakonhjemmet Høgskole AS sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data. Vi anbefaler at koblingsnøgkel en oppbevares adskilt fra det øvrige datamaterialet.

Prosjektet skal avsluttes 19.05.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. arbeidsplass, stilling, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.