

Arbeidstid og tjenestemottakers livskvalitet

*Hvordan kan forskjellige turnusordninger i barnevernet
påvirke tjenestemottakers livskvalitet?*

Kandidat: Tomas Solberg Løvås

Diakonhjemmet Høgskole

Bacheloroppgave

Bachelor i Vernepleie

Kull: VP-11

Antall ord: 14 139

22.05.2014

Forord

Det har vært en tøff, men lærerik prosess å skrive bacheloroppgave i vernepleie. Det har vært gode og dårlige dager, men jeg ser tilbake på hele prosessen med et smil.

Denne oppgaven har ført til at jeg nå innehar en større bevissthet rundt hvordan ulike turnusordninger kan påvirke tjenestemottaker. Det har gitt meg tanker om hvordan jeg selv ønsker å arbeide når jeg for fullt trer inn i arbeidslivet. Jeg håper denne bevisstheten kan smitte videre på kolleger og andre.

Jeg vil takke vernepleieavdelingen på Diakonhjemmet Høgskole i Sandnes for et lærerikt studieopphold. Dere er en kunnskapsrik gjeng som vet hvordan dere skal få studentene til å tenke over ting. Da jeg begynte trodde jeg at jeg visste alt, nå vet jeg ingenting!

Jeg vil også takke informantene som ville ta seg tid til å hjelpe med utformingen av denne oppgave og gi meg sine erfaringer og meninger.

En spesiell takk går til Hå Kommune for å ha satset på meg gjennom studiet og gitt meg mer og mer ansvar, tillitt og utfordringer.

Sist men ikke minst vil jeg takke den ivrige nordlendingen Hanne-Line Wærness for å veiledet meg og skapt struktur i kaos gjennom denne prosessen. Det har vært et berikende samarbeid! Tusen hjertelig takk!

22.05.2014

Tomas Solberg Løvås

Sammendrag

Denne oppgave ser på hvilke påvirkninger ulike turnusordninger i barnevernstjenesten kan ha på tjenestemottakeres livskvalitet.

Tjenestemottakergruppen oppgaven dreier seg om er barn med sosiale problem som relasjons- og tilknytningsvansker. Jeg anser derfor livskvalitet til å dreie seg om trygghet, kontinuitet i hverdagen, stabilitet, forutsigbarhet og det å få ivaretatt sine behov. Dette var også funn som kom frem i forskningsprosessen.

Jeg ser da på flere faktorer som jeg tror vil ha en påvirkning på tjenestemottakers livskvalitet, og dynamikken mellom disse faktorene. Jeg har da sett på litteratur rundt det å bo ved en institusjon, det å bygge og vedlikeholde en relasjon, uttalelser fra ungdommer i barnevernsinstitusjoner, forsøk gjort på medlever/langturnus, og etiske, juridiske og omsorgspolitiske aspekt og føringer. I og med at jeg tror trivsel er en gjensidig opplevelse mellom tjenesteutøvere og tjenestemottakere valgte jeg å se på forskning gjort rundt negative konsekvenser knyttet til tjenesteutøvere ved å jobbe skift lengre en åtte timer.

I datainnsamlingsprosessen anvendte jeg kvalitativ intervju som min forskningsmetode. Jeg intervjuet da fire tjenesteutøvere med forskjellige stillinger og utdannelser, fra to forskjellige barnevernsinstitusjoner. Jeg analyserte så hvert enkelt intervju, før jeg så dem i en sammenheng og drøftet funnene opp mot teori i en drøftingsdel.

Om langturnus passer for tjenesteutøverne kan det ses ut til at det kan føre til bedre livskvalitet for tjenestemottakerne. Det kan bli lettere å planlegge og gjennomføre diverse aktiviteter og utflukter hvor tjenesteutøvere og tjenestemottakere kan bygge relasjoner og tillitt. Det vil også bli mindre tjenesteutøvere å forholde seg til og mer kontinuitet i hverdagen. På samme tid kan disse lange skifte føre til at tjenesteutøverne blir slitne eller opplever andre negative konsekvenser av turnusordningen. Om tjenesteutøverne blir slitne kan dette føre til feilhandlinger, at tjenestemottakerne ikke blir tilstrekkelig ivaretatt, eller i verste fall sykemelding. Med så få tjenesteutøvere i turnus kan det hende at tjenestemottaker vil miste en sentral støttespiller om tjenesteutøver blir sykemeldt. Ved en mer tradisjonell turnusordning

vil også tjenestemottakerne treffe tjenesteutøverne oftere, men kanskje ikke like tett som ved langturnus.

Grunnet de ulike momentenes kompleksitet og dynamikken mellom dem har jeg derfor valgt å ikke konkludere i oppgaven, men heller synliggjøre og bevisstgjøre mulige positive og negative konsekvenser ved ulike turnusordninger.

Innholdsfortegnelse

1. Innledning.....	7
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	7
1.2 Min forforståelse.....	8
1.3 Problemstilling.....	9
1.4 Eget faglig ståsted.....	9
1.5 Avgrensning og presisering av problemstilling.....	9
1.6 Begrepsavklaring.....	10
1.7 Oppgavens disposisjon.....	11
2. Teoretisk tilnærming.....	11
2.1 Å bo og arbeide ved en institusjon.....	11
2.1.0 Fordeler ved å bo på institusjon.....	12
2.1.1 Ulemper ved å bo på institusjon.....	12
2.1.2 Fordeler ved å arbeide på institusjon.....	13
2.1.3 Ulemper ved å arbeide på institusjon.....	13
2.2 Institusjon for tjenestemottakernes beste.....	14
2.3 Sosial relasjon.....	15
2.4 BarnevernsProffene.....	16
2.5 Arbeidstidsordning i barnevernet.....	17
2.6 Forsøk på medleverturnus.....	19
2.6.0 Forsøk ved Radøy.....	19
2.6.1 Forsøk i Bergen kommune.....	20
2.7 Langturnus og helse.....	21
2.8 Juridiske aspekt og politiske føringer.....	21
2.9 Eide og Aadlands refleksjonsmodell.....	22
3. Metode.....	23
3.1 Metodevalg.....	23
3.2 Kvalitativ metode.....	24
3.2.0 Fordeler ved kvalitativ metode.....	24
3.2.1 Ulemper ved kvalitativ metode.....	25
3.3 Kvalitativt intervju.....	25
3.4 Valg av informanter.....	26

3.5 Forskningsetikk.....	26
3.6 Analyse.....	27
3.7 Gyldighet og pålitelighet.....	28
3.8 Feilkilder.....	29
3.9 Fremkomst av litteratur.....	29
4. Resultater.....	30
4.1 Barnevernsinstitusjon 1.....	30
4.1.0 Informant 1.....	30
4.1.1 Informant 2.....	31
4.2 Barnevernsinstitusjon 2.....	31
4.2.0 Informant 3.....	32
4.2.1 Informant 4.....	33
4.3 Likheter.....	34
4.4 Ulikheter.....	34
5. Drøfting.....	35
5.1 Etisk problemløsning.....	35
5.1.0 Problemeiers forforståelse.....	35
5.1.1 Analyse av situasjonen.....	37
5.1.2 Handlingsalternativ.....	43
6. Oppsummering.....	44
Litteraturliste.....	47

1. Innledning

Det har vært store diskusjoner rundt arbeidstid og turnusordninger i ulike fagbevegelser og samfunnet ellers de siste årene. Diskusjonene går som oftest ut på lengden på arbeidsdagene, og til hvilke tider en arbeider. I og med at en i barnevernsinstitusjoner ofte vil jobbe med tjenestemottakere med behov for døgkontinuerlige tjenester, vil det minimum være nødvendig med en todelt turnus hvor personalet bytter mellom å jobbe 7,5 timer på dag og aften. Det har nå likevel blitt mer og mer utbredt med vakter på opp til flere døgn. Dette har da spesielt vært i barnevernstjenestene og i den private sektor, men også i arbeid med andre brukergrupper. Sentrale argument mot arbeidsdager over åtte timer har vært de helsemessige konsekvensene dem kan forårsake på personalet. Statens Arbeidsmiljøinstitutt viser i sin litteraturstudie fra 2014 til at lengre arbeidsdager, og spesielt arbeid på nattestid kan øke sannsynligheten for hjerte- og karsykdommer, søvnforstyrrelser, og psykiske plager som depresjon og andre. I argumenteringen for lengre vakter har en sett mer på tjenestemottakernes side. Argumentene har da vært relasjonsbygging, forutsigbarhet, stabilitet og mindre endringer og tilpasninger i form av vaktskifter. (LO, 2011) (Lie, Arneberg, Goffeng, Gravseth, Lie, Ljoså & Matre, 2014)

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Som tema har jeg valgt arbeidstid og tjenestemottakers livskvalitet. Jeg har selv jobbet med flere forskjellige brukergrupper, i veldig forskjellige turnusordninger. Til normalt jobber jeg ved et vernet bofellesskap for mennesker med utviklingshemninger. Her jobber vi en tradisjonell todelt turnus. Jeg har også jobbet andre plasser hvor det har vært alt fra 12 til 56 timers skift. Her ved disse arbeidsplassene undret meg veldig over positive og negative effekter, på både personal og tjenestemottakerne. Det har likevel vært lite snakk om turnusordningen i personalgruppene. Det har i forbifarten vært nevnt hvordan antallet utageringer har gått ned i frekvens, og hvordan planlegging av dagene har blitt enklere, men ikke noe utover det. Det var ikke før den siste praksisperioden min ved vernepleierutdanningen at jeg virkelig fikk opp øynene for hvor aktuell denne debatten rundt arbeidstid er. Denne praksisplassen var en privat institusjon for ungdommer med atferdsproblem hvor arbeidstid var et av de store satsningsområdene. Her startet en vakt vanligvis 13:30, en time før ungdommene kom hjem fra skole eller jobb, og varte til 09:30 dagen etter. Det vil altså være det samme personalet som sier god dag, god natt og god

morgen. Hensikten med dette er at det skal være en forutsigbar hverdag for ungdommene hvor det skal være lett å planlegge dagene og få muligheten til å reise ut på aktiviteter for å bygge en trygg relasjon.

1.2 Min forforståelse

Vi har alltid våre fordommer eller vår forforståelse med oss inn i en undersøkelse. *”En fordom er en dom på forhånd, det betyr at vi allerede har en mening om et fenomen før vi undersøker det”* (Dalland, 2007: 92). *”Vi kan prøve å møte et fenomen så forutsetningsløst som mulig, men vi kan ikke unngå at vi har tanker om det”* (Tranøy i Dalland, 2007: 92).

Etter å ha jobbet både korte og lange skift har jeg oppnådd meg en forforståelse rundt dette med lengden på arbeidsdagen, og til hvilken tid arbeider. Min forforståelse er at lengre skift vil skape mer forutsigbarhet, stabilitet og minske endringer i hverdagen hos tjenestemottakere. Jeg tror dette kan minske utageringer, gjøre det lettere å planlegge forskjellige utflukter og annet, noe jeg igjen tror vil gjøre det lettere å bygge en stabil og trygg relasjon mellom personal og tjenestemottakere. Jeg tror nemlig det er i disse utfluktene og aktivitetene en kan finne fellesnevnerne og bygge en gjensidig relasjon. Jeg har også lagt merke til min egen væremåte ved lengre skift. Når jeg jobber skift på 7,5 timer kan jeg kanskje gå halve skiftet med tanker i hodet om hva jeg må gjøre når jeg kommer hjem. Om jeg jobber mellom 12-56 timers skift er det som om jeg slår meg til ro med at jeg skal være der en lengre periode, noe som får meg til å slappe mer av. Denne roen tror jeg kan ha en smitteeffekt over på tjenestemottakerne.

På den andre siden viser mye forskning at en med lengre skift kan pådra seg helsemessige konsekvenser som søvnproblemer og andre psykiske og somatiske plager. Om disse blir svært uttalende tror jeg dette kan føre til sykemeldinger, feil forårsaket av tretthet, og andre følger som kan få en negativ virkning over på tjenestemottakerne. Kort sagt kan jeg si at jeg mener vi som semi-profesjonelle tjenesteutøvere må sette tjenestemottakerne i sentrum, men om de negative konsekvensene på personalet blir for uttalende ved lengre skift vil kanskje det å sette tjenestemottakerne i sentrum være å ha kortere skift. Jeg tror da en må prøve å finne en mellomting som setter begge parters behov i sentrum.

1.3 Problemstilling

Temaet mitt er som nevnt arbeidstid og tjenestemottakers livskvalitet. For å konkretisere dette måtte jeg formulere en problemstilling. Jeg har da valgt å ta utgangspunkt i følgende problemstilling:

Hvordan kan forskjellige turnusordninger i barnevernet påvirke tjenestemottakeres livskvalitet?

Grunnen til at jeg ønsker å ta meg en dukkert inn i denne problemstillingen er av den grunn at jeg ser stor viktighet i å besvare denne for mitt videre yrkesgang som vernepleier. Det er stor debatt rundt dette med hvilke turnusordninger som er best egnet i barnevernet. Dette er en faktor jeg ser nødvendig for meg som fremtidig vernepleier å ha noen meninger rundt. Det av den grunn at jeg tror hvor lenge vi jobber og til hva tider vi jobber, vil ha en sentral rolle i kvaliteten på arbeidet vi utfører. Jeg ser det også nødvendig å klare se dynamikken mellom konsekvensene ved forskjellige turnusordninger mellom personell og tjenestemottakerne.

1.4 Eget faglig ståsted

Selv om jeg studerer ved vernepleierstudiet har jeg også erfaring og et eget faglig ståsted som vil påvirke oppgavens troverdighet. Jeg har fra fagfeltet stort sett erfaring fra arbeid med mennesker med en autismespekterforstyrrelse blandet med utagerende atferd hvor behaviorismen og atferdsanalysen står sentralt. Jeg har likevel erfaring fra andre brukergrupper som ungdommer med atferdsproblem, mennesker med Down syndrom og barn preget av omsorgssvikt. Med disse brukergruppene har vi stort sett jobbet ut fra flere perspektiv, fra kognitiv behaviorisme til et sosiokulturelt perspektiv. Jeg vil selv påstå jeg er preget av alle disse perspektivene, sammen med et holistisk humanistisk menneskesyn.

Når det kommer til mine meninger og referanser rundt forskjellige turnusordninger har jeg som sagt jobbet skift med store variasjoner i lengde og tid på døgnet. Hva turnusordning som kan betegnes som den gylne gral vet jeg ikke, og det er av akkurat den grunn jeg ønsker å fordype meg i temaet. Jeg tror likevel ikke det vil være mulig å finne et klart svar på dette.

1.5 Avgrensning og presisering av problemstilling

Som brukergruppe har jeg valgt å fokusere på ungdommer i barnevernsinstitusjoner. Jeg er klar over at ungdommer i barnevernsinstitusjoner ofte har store og sammensatte vansker som

sosiale problem, selvskading og annet, men har i denne oppgave valgt å begrense meg til barn preget av omsorgssvikt, med sosiale problem som tilknytnings- og relasjonsvansker.

Turnusordningene som vil bli satt opp mot hverandre er den vanlige todelt turnusen hvor en ruller mellom dag- og aftenskiift på 7,5 timer, mot medlever/langturnus hvor en jobber skift på 24 timer eller lengre.

1.6 Begrepsavklaring

Livskvalitet

Jeg vil i denne oppgave ta utgangspunkt i den sosialvitenskapelige definisjonen på livskvalitet. Livskvalitet bør anses som en subjektiv opplevelse. Begrepet kan defineres som en persons egenopplevelse av positive og negative sider i livet i sin alminnelighet. En kan tenke at livskvalitet kan være en oppfyllelse av behov. Min egen oppfatning av begrepet livskvalitet i denne sammenheng vil være; trygge rammer, tilfredshet med nære relasjoner, og mangel på utrygghet, nedstemthet og ubehag. Videre avklaring av livskvalitet for disse tjenestemottakerne vil komme frem i analyse og drøftingsprosessen. (St. meld nr. 12, 2012-2013) (NOU, 1999:2, 1999)

Skift/turnus

Skiftarbeid er ordninger som har faste arbeidslag eller som etter en viss rytme skifter mellom dag- aften- og nattevakter. Hvor lang tid det er mellom disse vaktskiftene kan variere fra noen timer til flere uker. Jeg vil i denne oppgave ta utgangspunkt i medlevertturnus/langturnus og todelt turnus. Ved medlever/langturnus turnus bor en sammen med tjenestemottakerne (medlever = lever med) i døgn eller mer. Det vil da bli færre vaktskifter. Ved todelt turnus har en vaktskifte morgen, dag og kveld. En bytter da vanligvis med å jobbe 7,5 timer på dag eller aften. (LO, 2011)

Barnevernsinstitusjon

En barnevernsinstitusjon er et hjem hvor en kan bo om en ikke kan bo sammen med sine foreldre av atferds- eller omsorgsmessige grunner. Det finnes forskjellige typer barnevernsinstitusjoner. Jeg kommer i denne oppgave til å ta utgangspunkt i omsorgsinstitusjoner for barn mellom 12 og 18 år hvor en kan bo i kortere eller lengre perioder. (Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet, 2012)

1.7 Oppgavens disposisjon

Oppgavens disposisjon vil følge IMRoD-modellen, derunder boken Metode og Oppgaveskriving for Studenter av Olav Dalland fra 2007. Oppgaven vil etter innledningen starte med en innføring i relevant litteratur, forskning, juridiske aspekt og politiske føringer rundt forskjellige turnusordninger og oppgaven generelt. Jeg vil deretter gå videre med et metodekapittel hvor jeg viser til hvilke forskningsmetoder som er blitt anvendt, mine valg og begrunnelser, og noe kildekritikk rundt disse. Jeg vil så presentere data jeg har opparbeidet meg i forskningsprosessen for å kunne koble disse resultatene opp mot litteraturen i en drøftingsdel hvor jeg anvender meg av Eide og Aadlands refleksjonsmodell. Til slutt vil jeg avslutte med en oppsummering av oppgaven i sin helhet. Oppgaven har altså en kartlegging, en drøfting, og til grunn for dette etiske, juridiske og omsorgspolitiske føringer. Dette er også hva vernepleierens arbeidsmodell omhandler. (Dalland, 2007) (Eide & Aadland, 2008)

2. Teoretisk tilnærming

I dette kapitlet vil jeg gjøre rede for teoriene som sammen med mine funn fra forskningen vil danne grunnlaget for drøftingsdelen. Jeg vil først gjøre rede for litteratur rundt det å bo og arbeide ved en institusjon, og hvilke fordeler og ulemper dette kan medføre. Jeg vil deretter gjøre rede for relevant litteratur rundt det å bygge og vedlikeholde en sosial relasjon. Etter dette vil jeg vise til forskning, rapporter, politiske føringer og litteratur som jeg ser relevant for oppgaven. Denne delen vil omfatte rapporter rundt forsøk på medlevertturnus med døgnvakter eller lengre, og forskning på konsekvenser på personal ved vakter lengre en 8 timer.

2.1 Å bo og arbeide ved en institusjon

For mange ungdommer vil barnevernsinstitusjonen være deres hjem. Det å kalle en institusjon et hjem forutsetter mange faktorer, og det er våres ansvar som tjenesteutøvere å innfri disse faktorene for ungdommene.

"I alderdommen er det å besvare et eget hjem et uttrykk for kontroll, mestring, selvstendighet og uavhengighet. Dette er de samme verdier som for ungdommen – med den forskjell at i unge

år er utfordringen å oppnå dem, i eldre år å besvare dem. For alle er hjemmet det viktigste stedet for vår tilhørighet. ” (Thorsen i Garsjø, 2008: s. 23)

Et hjem skal være en arena hvor en ungdom skal føle seg trygg, ivaretatt og ha muligheten til et privatliv. Dette er ikke alltid like lett om man bor i en institusjon. Mange av ungdommene har ofte utelukkende kontakt med lønnet personal som kommer innom etter en turnusordning. Når de kommer innom er ofte aktivitetene som føres av tjenesteutøverne preget av at de skal være målrettet, eller terapeutiske. Dette kan da føre til at ungdommene mister muligheten til å bygge seg gjensidige relasjoner i hjemmet sitt. Personalet har ofte også forskjellige meninger eller normsett rundt det å arbeide i et hjem, enn hva de selv utfører i sitt eget hjem. Noen kan blant annet synes det er greit å sitte med føttene på bordet, røyke og se på TV i sitt eget hjem, men denne atferden vil personalet ikke tillate i barnas hjem, altså deres arbeidsplass. (Garsjø, 2008)

2.1.0 Fordeler ved å bo på institusjon

Det å bo i en institusjon kan medføre mange positive konsekvenser. Noen kommer til institusjoner med en bra personalkultur med tjenesteutøvere som har både lang privat- og yrkeserfaring rundt forskjellige belastende livssituasjoner. Disse tjenesteutøverne vet ofte når en skal gi trøst, støtte, bekreftelse, eller når en skal trekke seg bort. Ungdommene kan her få en sterk følelse av behovstilfredsstillelse.

Mange av disse ungdommene eller barna er relasjonsskadet og trenger omsorg. Selv om personalet ved disse institusjonene er lønnet, kan likevel bare det å ha trygge voksne rundt seg som står i vanskelige situasjoner være noe de ikke har erfaring med fra tidligere. Institusjonen kan da hjelpe barna med å bygge seg et sosialt nettverk, som også kan hjelpe på ens selvfølelse, sosiale ferdigheter og livskvalitet. Denne relasjons- eller nettverksbyggingen i institusjonen kan da forhindre et eventuelt ensomt eller deprimerende liv på utsiden. Ved å bygge disse relasjonene kan også ungdommen få muligheten til å lære seg nye mestringsstrategier og få nye positive rollemodeller. (Garsjø, 2008)

2.1.1 Ulemper ved å bo på institusjon

En institusjon er også en arena ofte preget av konflikter. Private behov vil ofte komme i konflikt med fellesskapets behov. Dette kan skyldes flere faktorer, blant annet; forsterket sykdomsbilde, psykiske plager, dystert miljø, savn av ordinært liv, ensomhet,

fremmedgjøring, mange ansatte og andre beboere å forholde seg til, vanskelig forhold til de ansatte, mangel på innflytelse, rolletap og stigmatisering.

En må bo sammen med personal og andre beboere som en ikke selv har valgt å ta inn i sitt nettverk. Personalet får i tillegg lønn for å være den støttende voksne. Barna som bor ved en barnevernsinstitusjon er som sagt ofte relasjonsskadet, så kommer det kanskje 20 forskjellige personal i løpet av en uke hvor alle har et mål om å ”fikse” dette barnet. En konsekvens av dette kan bli at relasjonene som oppstår fort kan bli oppfattet som falske, for nære, eller for profesjonelle og målbevisste. (Garsjø, 2008)

2.1.2 Fordeler ved å arbeide på institusjon

Fordelene ved å arbeide ved en institusjon er mange. En får betalt for å bygge relasjoner, gi omsorg, støtte og kanskje å være grunnen til at noen kommer seg ut av vonde tanker eller vil stå opp om morgenen. En får også muligheten til personlig utvikling og å sette et perspektiv over eget liv, hva som er verdt å strebe etter og annet. Barne- og ungdomsinstitusjonene har også ofte et behandlingstilbud preget av aktivisering. Dette gjør det mulig for deg å holde deg i fysisk form i arbeidet. (Garsjø, 2008)

2.1.3 Ulemper ved å arbeide på institusjon

Til tross for gode sider ved det å jobbe i institusjon er det også flere ulemper ved arbeidet, alt etter hvordan en ser det. Noen av disse ulempene, eller negative sidene kan være; deprimerende arbeid, tvangsbruk, trusler og vold, vanskeligheter med å evaluere arbeidet, vanskeligheter med å sette mål, mangel på kvalifisert personal, rollekonflikter, vanskeligheter med familierollen, behovskonflikt med beboerne, og turnusarbeid med hindringer for familie eller privatlivet.

Når en for eksempel jobber ved en barnevernsinstitusjon jobber en ofte tett opp mot mange tragiske skjebner og situasjoner. Om en går for mye inn i disse livssituasjonene kan noen kanskje ta disse problemene med seg hjem. Om en arbeider i et arbeidsmiljø preget av trusler og vold mot personal, tvangsbruk kan disse psykiske belastningene bli forsterket.

Mangel på kvalifisert personal er også ofte et problem i institusjonsarbeid. Si at et barn må være i samhandling med et personal over flere døgn, og at dette personalet verken har en teoretisk plattform for hva han gjør eller er personlig egnet. Barnet kan da føle at han ikke blir

tilstrekkelig ivaretatt, eller i verste fall at han blir krenket som følge av uvitenhet fra personalets side.

Ved barnevernsinstitusjoner kan en ofte se en medlevertturnus hvor en arbeider døgnvakter eller lengre. En vil da over lengre tid arbeide tett opp mot tjenestemottakerne. En konsekvens av dette kan være at personal kommer i en rollekonflikt eller får vansker med familierollen en har ovenfor tjenestemottakerne. For mange er som sagt barnevernsinstitusjonen ungdommens hjem. Mange har ikke store sosiale nettverk og du må kanskje både være den trygge familien, grensesettende og miljøterapeutiske profesjonelle, og en ”kompiss”. En kan da oppleve at ens egne personlige behov vil komme i konflikt med behovene til ungdommene som du får betalt for å ivareta.

En annen ulempe ved å arbeide turnus, spesielt medlevertturnus vil være det at det kan skape problemer for ditt eget familieliv. Ens familie går kanskje på skole og jobb på dagtid, så jobber du kveldsskift. En kan da risikere å gå glipp av mye viktig familietid. (Garsjø, 2008)

2.2 Institusjon for tjenestemottakernes beste

En god institusjon for tjenestemottakerne forutsetter flere faktorer. Tjenestemottakerne må få innfritt forventninger og ønsker, det må være kvalifisert personale, personal som tar ansvar for beboernes behov, beboeren i sentrum, gode rollemodeller, og at det er mulighet for kontakt og tid med tjenestemottakerne. (Garsjø, 2008)

Flere av ungdommene ved barnevernsinstitusjoner er ungdommer som tidligere har blitt sviktet eller ikke brukt tilstrekkelig tid til av sine nære relasjoner. En god relasjon som setter tjenestemottakernes behov i sentrum krever da at vi som profesjonelle tjenesteutøvere er trygge rollemodeller som viser forutsigbarhet, stabilitet og en trygg hverdag for ungdommene. Det vil være viktig at vi tar oss tid til tjenestemottakerne, får positive erfaringer og opplevelser sammen og viser dem den tryggheten og intimiteten de mangler. Et bra hjelpemiddel for å oppnå disse målene kan være utflukter sammen med tjenestemottakerne. Om en jobber en medlevertturnus med døgnvakter, spesielt om en jobber flere døgn i strekk kan det bli lettere å planlegge og gjennomføre disse aktivitetene med tjenestemottakerne. En får da for eksempel mulighet til å kanskje reise bort en hel helg, noe som vil bli vanskelig med en vanlig todelt turnus. En hører skrekkehistorier om tjenestemottakere som opplever hyppige

vaktskifter og kanskje 20 forskjellige personal i uken. Med en slik ordning vil det bli nærmest umulig å reise ut på og planlegge lengre utflukter. Vaktskifter i en slik grad kan også virke travelt og stressende for tjenestemottakerne, noe som kan føre til at de heller ikke ønsker å planlegge noe. (Garsjø, 2008)

Ved noen barnevernsinstitusjoner med medlevertturnus jobber de tre dager på, en uke fri, så fire dager jobb, så fri en uke. Barnevernsinstitusjonene forsvare denne ordningen med kontinuitet og stabilitet for ungdommene. Turnusen er også kanskje lagt opp slik at om det kommer et nytt personale på jobb, så jobber et personal fra forrige skift et døgn med det nye personalet for å sikre en trygg overlapping og oppdatering for hva som skjer på huset. Denne ordningen kan likevel bli vanskelig for eksempel for småbarnsforeldre. Dette kan skape en skjev rekruttering til stillingene, noe som kan gå negativt ut over ungdommene. (Garsjø, 2008)

2.3 Sosial relasjon

Alle mennesker har en kommunikasjonskompetanse. Denne utvikler vi i samhandling med andre mennesker. I profesjonelt arbeid med tjenestemottakere, og ellers, bruker vi denne kommunikasjonskompetansen for å skape en relasjon mellom oss og tjenestemottakeren. Etter hvert som en blir mer kjent med denne personen begynner vi å forme vår kommunikasjon i forhold til denne personen, og du opparbeider deg en relasjonskompetanse. I yrkeskonteksten dreier relasjonskompetanse seg om å klare samhandle på en hensiktsmessig måte og å klare forstå hvilke svakheter og styrker en jobber med for å best kunne ivareta tjenestemottakers integritet og selvfølelse. Relasjonen er også noe som utvikler og forbedrer seg over tid, det er derfor viktig at fagpersoner står i relasjonen over et lengre tidsperspektiv; vedlikeholder relasjonen. (Røkenes & Hanssen, 2006)

Inn under relasjonen kommer også begrepet brukermedvirkning inn. For å skape en gjensidig positiv relasjon er en avhengig av at tjenestemottakeren føler seg sett og ivaretatt. Kort sagt kan en si det handler om at tjenestemottakeren skal få medvirke i egen behandling. For da å oppnå denne gode relasjonen forutsettes det at de profesjonelle legger til rette for at tjenestemottakers ønsker, behov, selvfølelse og integritet blir ivaretatt. (Røkenes & Hanssen, 2006)

2.4 BarnevernsProffene

BarnevernsProffene er en gruppe ungdommer underlagt forandringsfabrikken. Gruppen består av 24 ungdommer mellom 14 og 19 år med erfaring som beboere fra barnevernsinstitusjoner. I snitt har hvert enkelt medlem flyttet 7-8 ganger fra forskjellige institusjoner. Gruppen har som mål å påvirke administrasjon, politikere og personal ved barnevernsinstitusjoner i forhold til hvordan barnevernstjenesten skal drives. De reiser da rundt til institusjoner og forskjellige støttesenter og forteller om sine erfaringer og meninger. Gruppen samarbeider ofte med institusjoner, departementer, organisasjoner, bedrifter og kommuner. BarnevernsProffene har laget en liste over hva de mener skal til for å få et godt barnevern i Norge. Noen av disse punktene som jeg ser er relevante for min oppgave er blant annet; å bli hørt, fleksibel fritid med muligheter for aktiviteter og turer, og at personell jobber sammenhengende flere dager i strekk. (Tellefsen, 2013)

Da forslagene om endringer i barnevernsloven kom frem i 2012 skrev BarnevernsProffene et høringssvar til dette. Et av punktene i dette høringssvaret var angående arbeidstid i barnevernsinstitusjoner. BarnevernsProffene mener dagens arbeidstider, eller turnusordninger ved flere institusjoner i det kommunale og offentlige ikke er forsvarlig. Ved mange av disse institusjonene jobber en vakter på 7,5 timer, ofte på dagtid. På dagtid er de fleste ungdommene på skole, noe som gjør at ungdommene sjelden treffer flere av de voksne. Det er også hyppige vaktskifter og mange mennesker ut og inn av ungdommenes liv. De sier dette gjør det lettere for ungdommene å manipulere de voksne, gjør institusjonene mer utrygge, og gjør det vanskeligere for ungdommene å få ivaretatt sine behov. De sier også at disse korte skiftene gir liten mulighet for å bygge tillitt til de voksne. I skrivet viser de også til medlevertturnus på flere døgn som flere private institusjoner fører og anbefaler at det kommunale og offentlige også i økt grad anvender seg av slike turnusordninger. Jo lengre skiftene er, jo bedre. Den mest ønskelige lengden er skift på 1-2 uker sier de. (BarnevernsProffene, 2012)

”Det sier seg selv at det er vanskelig å knytte seg til voksne som byttes ut hele tida. Hvem skjønner ikke det, lurar vi på. Vi vil gjerne høre de som bestemmer i barnevernet fortelle oss hvorfor denne slags turnus er best for barn og ungdom.” (Tellefsen, 2013: s. 14)

For å få et forsvarlig barnevern mener BarnevernsProffene at stortinget og departementene må inkludere arbeidstid som et satsningsområde, og inkludere dette som noe av det som betegner god kvalitet i barnevernstjenesten.

BarnevernsProffene ønsker også at ungdommer i barnevernet i langt større grad skal bli sett på som en samarbeidspartner i avgjørelser knyttet til barnevernstjenesten. De sier det at brukermedvirkning blir nevnt og at ungdommenes behov skal være med på å forme tjenestene, men at ungdommene sjelden selv blir spurt om hva de vil og hva slags behov den enkelte har. De sier at for å øke brukermedvirkning, kvalitet og ungdommenes tilfredshet i barnevernet bør brukermedvirkning i høyere grad bli et satsningsområde, både i loven og i praksis. En av avgjørelsene BarnevernsProffene mener de bør være med å ta er avgjørelser rundt akkurat dette med hva turnusordninger som skal være gjeldende ved barnevernsinstitusjoner. (Tellefsen, 2013)

2.5 Arbeidstidsordning i barnevernet

Mange barn, tjenesteutøvere og institusjonsledere synes den tredelte turnusen i praksis ikke er den beste løsningen for barnevernsinstitusjoner. En undersøkelse fra 2006 av 191 barnevernsinstitusjoner viste likevel at cirka 77 % av norske barnevernsinstitusjoner anvendte denne tredelte ordningen. Kun 52 % cirka hadde turnuser med døgnvakter eller lengre. En institusjonsleder som deltok i denne undersøkelsen uttrykte at når turnusen ble endret fra tredelt til langturnus ble også stillingene mer ettertraktet, noe som førte til at det ble lettere å anskaffe faglig og personlig kompetent ansatte. (Seip, 2009)

”Det høres ut som en bagatell, men det er ikke en bagatell, fordi det blir fryktelig mye folk ut av det dessverre.(...). Det er unger vi skal ivareta her og det hadde vært en veldig fordel å få færre stillinger, for ungene bør ikke ha så mange voksne å forholde seg til!”.

(Barnevernsinstitusjonsleder i Ulset, 2013: andre avsnitt)

Barna ved barnevernsinstitusjoner med tredelt turnus vil få veldig mange forskjellige voksne inn og ut av sitt liv. Ved denne turnusordningen forutsettes det også et svært høyere antall deltidsstillinger på helgetid. Disse helgevaktene vet ofte ikke hvordan barnet har det i hverdagen, i og med at de kun jobber helger. Barn og unge ved institusjonene har også gitt uttrykk for at denne turnusordningen oppleves som kaotisk, oppstykket, ustabil og lite normalt

når de må forholde seg til så mange voksne i løpet av et døgn eller en uke. Disse vaktskiftene vil også sette begrensninger når det kommer til livsutfoldelse i det dagligdage, det sosiale livet og planlegging av diverse utflukter og aktiviteter. Et stort problem vil være det å gjennomføre utflukter i helgene, i og med at en må ta hensyn til de mange vaktskiftene.

Før 2004 da fylkeskommunene tok seg av arbeidstidsordninger fantes det flere særavtaler og forskjellige ordninger for de ulike institusjonstypene, men nå når arbeidstidsordningene blir styrt av det statlige barnevern og arbeidsmiljøloven har ordningene blitt mer standardisert. Medlever eller langturnus ligger nå ikke innenfor arbeidsmiljølovens bestemmelser. For å benytte denne turnusordningen må det inngås avtale om fravik fra loven. Dette har nå gjort det vanskeligere å benytte disse turnusordningene og antallet særavtaler knyttet til arbeidstid har blitt redusert.

Flere institusjoner foretrekker todelt eller tredelt turnus, og mener at hva som fungerer best har med hvilken slags institusjon det dreier seg om, og hvor institusjonen ligger til. Mange andre ansatte opplever på samme tid at en langturnus legger mer til rette for god miljøterapeutisk oppfølging, trivsel, stabilitet, kontinuitet og forutsigbarhet, og et mer liknende familieliv for barna. Det kan da virke urimelig at ikke arbeidsmiljøloven er mer fleksibel og konstruktive i sine bestemmelser rundt arbeidstid.

Barn og unge som bor ved barnevernsinstitusjoner skal i størst mulig grad ha et normalt liv. Dette gir det føringer for både i barnevernloven og i rettighetsforskrift med retningslinjer. Barnevernloven § 4-1 om hensyn til barnets beste sier for eksempel; *”Ved anvendelse av bestemmelsene i dette kapitlet skal det legges avgjørende vekt på å finne tiltak som er til beste for barnet. Herunder skal legges vekt på å gi barnet stabil og god voksenkontakt og kontinuitet i omsorgen”* (Lov om barneverntjenester, 1992: § 4-1). Institusjonene skal gi barna opplevelsen av at de er i samhandling med kvalitetsorienterte, trygge og omsorgsfulle voksne. Dette er tross alt deres hjem. For å få et positivt forhold mellom barna og de voksne er en også avhengig av en arbeidstidsordning som fungerer for begge parter. Som sagt gir flere barn, ansatte og ledere ved institusjoner uttrykk for at vakter på 7,5 timer ikke er den beste løsningen. Det kan derfor settes spørsmål til om arbeidsmiljøloven er smidig og fleksibel nok med hensyn til regulering av arbeidstid. (Ulset, 2013) (Barnevernloven, 1992)

2.6 Forsøk på medleverturnus

2.6.0 Forsøk ved Radøy

Vidar Berge er en vernepleier ved Radøy interkommunale bosenter. Dette er et bosenter for mennesker med psykiatriske diagnoser som personlighetsforstyrrelser, bipolar lidelse og schizofreni. Bosenteret anvender nå en medleverturnus hvor en har vakter på to og tre døgn, med en uke fri i mellom. I 2011 hadde han et foredrag hvor han viste til positive og negative sider med turnusendringen. Etter at denne turnusordningen ble iverksatt ble sykefraværet redusert, utageringer gikk ned til et minimum, innleggelser ble redusert, og beboerne ga selv uttrykk for en positiv utvikling.

Han viste blant annet til en utageringsepisode han nylig hadde opplevd en kveld. Etter utageringen skulle Berge være på jobb hele natten og dagen etterpå. Han fikk da muligheten til å stå i situasjonen over lengre tid og la tjenestemottakeren rase ut av seg. Etterpå kunne han ha en samtale med tjenestemottakeren. Om dette hadde vært en tredelt eller todelt turnus ville Berge gått fra jobb kort tid etterpå, og nattevakten ville komt i en vanskelig situasjon som han kanskje ikke var kjent med. Dette ville vanligvis ha ført til en innleggende på sykehus eller DPS.

Bosenteret utførte også en brukerundersøkelse på hvordan tjenestemottakerne opplevde medleverturnusen. Tjenestemottakerne oppga da at de nå følte de ble tatt med i beslutninger, at de ble hørt, og tatt hensyn til. De opplevde også stor grad av støtte og oppmuntring. Når de ble spurt om autonomi ga tjenestemottakerne uttrykk for at de nå følte de tok mer beslutninger over eget liv. Det var også mer programklarhet. Tjenestemottakerne sa det var få regler, men reglene var tydelige og skapet mer forutsigbarhet. En av de ansatte sa også; *"Følelsen av å leve med beboeren og ikke ved siden av gir en bedre kontakt og nærmere relasjon."* (Berge, 2011: s. 26)

I slutten av foredraget viser Berge til de negative sidene bosenteret har opplevd med medleverturnusen. Han viser da til at det kan bli vanskeligheter med informasjonsflyt i overlappingen mellom vaktene. Med mindre en har bra faglig koordinering og er bevisste dette så kan en risikere å gå glipp av eller glemme mye av informasjonen som er å meddele etter to eller tre døgn på jobb. Et annet problem er angående vaktskifter med medleverturnus.

Om en bytter vakter kan en risikere en høy vaktoppbygning i perioder, noe som kan være veldig slitende på personal. (Berge, 2011)

2.6.1 Forsøk i Bergen kommune

Bergen kommune har prøvd ut forskjellige langturnusordninger i tjenester for mennesker med utviklingshemning og psykiatriske diagnoser. Fafo (2011) har da gjort en evaluering av fem av disse forsøkene. Problemstillingene de ønsket svar på var om langturnusordningene medførte endringer i stillingsstørrelser, rekruttering av kompetent og stabil arbeidskraft, og bruk av deres ressurser. De ville også se om endringene medførte endringer i opplevd helse og muligheter til å kombinere jobb og privatliv. Det siste de ville vite var om de ansatte opplevde endringer i tjenestemottakernes trivsel og funksjonsnivå. Funnene ga et svært positivt bilde av langturnusordningene.

Antallet stillinger gikk betraktelig ned hos forsøksenheterne. I Bergen kommune ved lignende tjenester med tradisjonell turnus jobbet cirka 50 % heltid. Ved institusjonene med langturnusordning jobbet cirka 75-100 % heltid. Tillitsvalgte, ansatte og ledere ga også uttrykk for at omdømmet og rekrutteringssituasjonen ble vesentlig endret, samtidig som flere av de ansatte mente de nå jobbet ved en mer attraktiv arbeidsplass. De utførte også en spørreundersøkelse i Bergen. Denne undersøkelsen viste at ansatte som jobbet langturnus var mer tilfredse med turnusordningen sin, en ansatte i andre turnusordninger. Brorparten av de ansatte sier også at de nå tar mer ansvar i arbeidet enn hva de gjorde når de jobbet tradisjonell turnus. Når det kommer til opplevelsen av helse oppga de fleste ansatte ved langturnus at de syntes det var lettere å restituere hode og kropp med denne turnusordningen, på samme tid oppga en tredjedel av de ansatte at de ble mer slitne på jobb enn hva de ble når de jobbet tradisjonell turnus. Spørreundersøkelsen viste også at de fleste både ved tradisjonell turnus og langturnus syntes de ga et kvalitetsorientert tilbud. De som jobbet langturnus sa likevel at det nå ble det lettere å utføre kvalitetsarbeid i og med at det ble mer kontinuitet i hverdagen, mindre vaktskifter, enklere å gjennomføre og planlegge aktiviteter, og at tjenestemottakerne var blitt betraktelig roligere enn når de tidligere anvendte tradisjonell turnus.

Negative funn på langturnus som kom frem fra undersøkelsen var at de som jobbet tradisjonell turnus hadde størst følelse av at turnusordningen lot seg samkjøre med familielivet. Flere av forsøksenheterne som jobbet langturnus gjorde også uttrykk for at det

kunne ble vanskelig med pauseavvikling med langturnus, noe som fort kunne gjøre dem slitne. (Moland & Bråthen, 2011)

2.7 Langturnus og helse

De siste årene har det blitt stadig mer debatt rundt helsemessige konsekvenser ved å jobbe skift lengre en åtte timer og våkne nattevakter. Statens Arbeidsmiljøinstitutt ga nå i 2014 ut en systematisk litteraturstudie rundt dette emnet der en kunne se en sammenheng mellom lange skift, søvnproblemer, hjerte- og karsykdommer, psykiske plager, kreft, og økt sjanse for feilhandlinger på jobb.

Disse negative konsekvensene viser seg spesielt ved søvnforstyrrelser. Litteraturstudien viser at ved skiftarbeid og spesielt lange vakter vil en få mindre nattesøvn, mer oppstykkede søvnperioder på dagtid, og et mer uregelmessig søvnmønster. Det viser seg også at ved denne turnusordningen er sjansen for å sovne på jobb betraktelig høyere. Forskningen viser også at disse søvnforstyrrelsene kan føre til økt sjanse for feilhandlinger på jobb, spesielt i arbeid som krever høy gjennomtenking og refleksjon.

Et annet funn var at det ble sett en klar sammenheng mellom lange arbeidsdager og forekomst av psykiske plager som depressive lidelser og angst. Om en ikke hadde innflytelse på egen arbeidstid øket denne forekomsten ytterligere.

Ved langturnus eller skiftarbeid ser en ofte usunt kosthold og mye kaffedriking. Sammen med økt stressnivå ser man her en økning i hjerte- og karsykdommer som blodpropp og hjerteinfarkt.

Litteraturstudien viser også at det kan være en sammenheng mellom skiftarbeid og langturnus og kreft, spesielt brystkreft hos kvinner. Allikevel konkluderer rapporten med at en trenger mer forskning på emnet før en kan si noe sikkert. (Lie et al., 2014)

2.8 Juridiske aspekt og politiske føringer

Som profesjonelle yrkesutøvere har vi flere lover og rammer å forholde oss til. Disse vil være med å kvalitetssikre og forme vår tjenesteutøvelse. De fleste av barn i barnevernsinstitusjoner i Norge er på tiltak under kapittel 4 om særlige tiltak i barnevernloven. Dette kapitlet sier

blant annet at i arbeid med disse barna skal det legges avgjørende vekt på hva som er det beste for barnet, og på å gi barnet stabil og god voksenkontakt og kontinuitet i omsorgen, jmfør § 4-1. (Barnevernloven, 1992)

FNs barnekonvensjon sier også; *”Ved alle handlinger som berører barn, enten de foretas av offentlige eller private velferdsorganisasjoner, domstoler, administrative myndigheter eller lovgivende organer, skal barnets beste være et grunnleggende hensyn.”*(Barne- og Familiedepartementet, 2003: s. 9). Konvensjonen sier også at partene påtar seg å sikre barnet den omsorg og beskyttelse som er nødvendig for barnets trivsel. (Barne- og Familiedepartementet, 2003)

FOs yrkesetiske grunnlagsdokument for barnevernpedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere sier også at vi i arbeid med tjenestemottakere alltid skal være mest lojale mot den mest utsatte parten, noe som ofte er tjenestemottakerne. Vi skal også alltid legge til rette for integritet, selvfølelse, tillitt og respekt. (FO, 2011)

Av den grunn at de senere vil fremkomme i resultatkapitlet vil jeg også gjøre en kort redegjørelse av noen andre paragrafer i barnevernloven. §§ 4-4 femte ledd, 4-12 og 4-6 er omsorgsparagrafer. § 4-4 femte ledd er at foreldrene selv sier de ikke klarer å ivareta barnet, § 4-12 er at barnevernet har overtatt omsorgen, og § 4-6 er for akutt omsorgsovertakelse. §§ 4-24 og 4-26 er paragrafer som går på atferdsproblematikk. § 4-24 er for plassering og tilbakehold i institusjon uten eget samtykke, mens § 4-26 er tilbakehold i institusjon på grunnlag av samtykke. (Barnevernloven, 1992)

2.9 Eide og Aadlands refleksjonsmodell

I drøftingskapitlet har jeg valgt å anvende Eide og Aadlands refleksjonsmodell i drøftingen av de forskjellige turnusordningene opp mot problemstillingen. Dette er en etisk problemløsningsmodell hvor en trinnvis skal komme frem til en konklusjon. Jeg ønsker å bruke denne modellen for å systematisk vise til påvirkninger på tjenestemottakere ved forskjellige turnusordninger. Prosessen er ment for å være i grupper med en leder, men jeg vil utføre den alene. At jeg fører modellen alene kan få negative konsekvenser i og med at jeg kan unngå enkelte argument eller perspektiv i situasjonen.

Modellens fire trinn:

1. Problemeiers forforståelse: Her blir det presisert hva dilemmaet er, hvilke parter som er involvert, åpne verdier og normer, og skjulte verdier. En rangerer så argumentene etter tyngde.
2. Analyse av situasjonen: Her viser en til faglitteratur, erfaring, politiske føringer og annet. Etterpå viser en til etiske perspektiver/teorier hvor en blant annet ser situasjonen med et blikk av plikt, konsekvenser, og hva den ”gode” handling ville vært.
3. Handlingsalternativ: I dette trinn viser en til nåværende alternativ og ser på om det kan oppstå nye alternativ. Etter dette rangerer en alternativene etter tyngde.
4. Handling: En konkluderer her med hvilket alternativ en skal velge. (Eide & Aadland, 2008)

De etiske teoriene som vil bli brukt på trinn 2 er pliktetikk, konsekvensetikk og dydsetikk. Pliktetikk dreier seg om hva valg som anses som en plikt, som for eksempel brukermedvirkning. Konsekvensetikk dreier seg om å velge det alternativet som enten fører til mest positive konsekvenser for flest mulig, eller minst negative konsekvenser. Dydsetikken handler om dyder, eller hvilke valg som er bra i seg selv og kan føre til det gode liv. Verktøy i dydsetikken er for eksempel ærlighet, rettferdighet, medmenneskelighet osv. (Christoffersen, 2005)

3. Metode

”En metode er en fremgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme frem til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder”. (Aubert i Dalland, 2007: s. 83)

3.1 Metodevalg

Hvilken metode vi velger å anvende i undersøkelsen avhenger av hvilke data vi ønsker å innhente eller hva spørsmål vi vil ha svar på. Det finnes flere forskjellige metoder for innhenting av data i samfunnsvitenskapen, og det kan sies at alle er kvalitative, men vi skiller likevel mellom kvalitativ og kvantitativ. Ved kvantitativ metode innhenter vi data som kan måles eller telles, som for eksempel om en skal finne ut gjennomsnittsinntekten for

helsepersonell. Den kvalitative metoden er mer fortolkende. Forskeren går her mer i dybden for å finne den subjektive opplevelsen av et fenomen. Hvilken fremgangsmåte eller metode en velger styres i stor grad av problemstillingen. (Dalland, 2007)

Ut fra min forforståelse og bakgrunn valgte jeg problemstillingen ” *Hvordan kan forskjellige turnusordninger i barnevernet påvirke tjenestemottakeres livskvalitet?* ”. Det kan da sies at jeg har valgt en utforskende problemstilling, hvor jeg søker en forståelse. Denne problemstillingen handler om hvor lenge et personal står i en relasjon med tjenestemottakerne, den subjektive opplevelsen av dette, og gjensidigheten av konsekvensene mellom personal og tjenestemottakere. Begrepet livskvalitet som jeg anvender i problemstillingen er ikke noe som er målbart, men en individuell subjektiv opplevelse. For å undersøke dette og se de skulte og åpne faktorene som vil ha en påvirkning på tjenestemottakernes livskvalitet så jeg det nødvendig å gå i dybden i feltet. Jeg valgte derfor kvalitativ metode som mitt fremgangsmiddel, da med kvalitativ intervju. (Jacobsen, 2010)

3.2 Kvalitativ metode

Kvalitativ metode forholder seg til tekst, tale og bilde. Ved denne metoden fortolker vi et fenomen for å komme opp med ny kunnskap. Metoden blir ofte brukt om en vil gå i dybden i et fenomen eller case. Å gå i dybden kan i denne sammenheng være to ting:

- Å få frem så mange nyanser og detaljer som mulig. En vil her få flere parter sin forståelse eller fortolkning av et fenomen eller case.
- Eller for å få et så helhetlig bilde som mulig av forholdet mellom en person og konteksten han eller hun befinner seg i. En vil også her være interessert i å få tak i individets opplevelse av konteksten.

Ved denne metoden vil en være avhengig av et intensivt design. Med et intensivt design menes det at en med en åpen tilnærming intensivt studerer noen enheter. For å få en dybdeforståelse velger en ofte få enheter. I denne sammenheng vil disse enhetene være informanter i intervju. (Jacobsen, 2010)

3.2.0 Fordeler ved kvalitativ metode

Det finnes både positive og negative sider ved bruk av denne metoden. Metoden er svært åpen og gir svært nyanserte data. Den enkelte informant gir sine personlige fortolkninger av et

forhold. En kan da få frem unike sider eller nyanser av en sak. Metoden er også svært fleksibel. Du starter med en problemstilling, men etter hvert i prosessen kan denne problemstillingen lett endres. Du vil også få et mer intimt og personlig forhold til praksisfeltet og informantene. En vil da lettere komme ”under huden” på informanten og få frem uttalelser og nyanser som en vanskelig ville fått med for eksempel spørreundersøkelser ved kvantitativ metode. (Jacobsen, 2010)

3.2.1 Ulemper ved kvalitativ metode

Ulempene ved bruk av kvalitativ metode kan være at metoden er tidkrevende. Lange samtaler og analyser vil ofte føre til at en bare vil få tid til noen få enheter. Vi vil dermed ofte måtte prioritere mange nyanser istedenfor mange enheter. Representativiteten vil dermed gå ned, og man kan risikere å få meninger og fortolkninger som ikke vil stemme overens med hvordan mange andre vil tolke konteksten. Gyldigheten på dataene som blir samlet inn vil dermed bli redusert. En annen ulempe kan være at det kan bli vanskelig å tolke eller analysere dataene. Undersøkeren kan også bevisst eller ubevisst fremme noen nyanser, mens han eller hun glemmer andre for å fremme sitt personlige ståsted. Som nevnt tidligere så vil en også alltid ha en forforståelse eller fordommer rundt saker. Om en ikke er bevisst på denne forforståelsen kan den få uheldige konsekvenser for resultatene. Et femte problem kan være dette med nærhet til feltet eller informanten. Dette kan føre til at undersøkeren mister noe av sin kritiske refleksjon til stoffet. Ved for eksempel intervju vil også ofte konteksten være svært intim, og undersøkeren vil kanskje være en fremmed som stiller intime spørsmål. Dette kan føre til at informanten blir ukomfortabel, noe som kan påvirke han eller hennes svar eller uttalelser. Flexibilitet er som sagt en positiv side ved metoden, men kan også være en ulempe. Denne fleksibiliteten kan føre til at undersøkeren havner i en ond sirkel hvor det blir vanskelig å avslutte undersøkelsen i og med at det kanskje stadig dukker opp mer og mer informasjon. (Jacobsen, 2010)

3.3 Kvalitativt intervju

Et forskningsintervju kan karakteriseres som en samtale med struktur og et formål. Denne metoden blir ofte brukt for å forstå eller få beskrivelser av noe. Undersøkeren stiller her spørsmål til informanten, og følger opp med utfyllende spørsmål. Hva slags informasjon som skal samles inn avhenger av problemstillingen som skal besvares. Spørsmålene kan være beskrivende hvor en spør ut i fra hendelser eller handlinger, fortolkende om hvordan

informantene vurderer ulike fenomen eller hendelser, eller teoretiske med mål om å belyse diverse hendelser. Metoden egner seg godt om en ønsker et personlig møte hvor en vil få sjansen til å komme ”under huden” på informantene og kanskje få frem noen ubevisste synspunkt.

Jeg har i min undersøkelse anvendt et semistrukturert intervju hvor jeg anvendte en overordnet intervjuguide (Vedlegg 2: *intervjuguide*), men likevel beveget meg frem og tilbake i spørsmål og tema. Jeg stilte da åpne spørsmål rundt diverse temaer for å så få utdypende informasjon av informantene. For å få utfylt temaene stilte jeg så utfyllende spørsmål. Grunnen til at jeg valgte denne typen intervju var av den grunn at jeg ønsket et relativt naturlig intervju hvor jeg kunne få en god balanse mellom standardisering og fleksibilitet. (Johannessen, Tuft & Christoffersen, 2010) (Kvale & Brinkmann, 2009)

3.4 Valg av informanter

Hvem som skal bli intervjuet avhenger av hva vi ønsker å vite. Jeg tok her et strategisk valg hvor jeg valgte informanter jeg trodde ville ha noen meninger rundt min problemstilling. I og med at mye av historikken til langturnus eller medlever i miljøtjenester stammer fra barnevernstjenesten valgte jeg å rette min oppgave mot tjenestemottakere i barnevernsinstitusjoner. (Messel, 2013). Jeg valgte da to barnevernsinstitusjoner og fire personal med forskjellige stillinger, turnuser og utdanningsbakgrunner for å sikre størst mulig variasjonsbredde. Den ene institusjonen var en offentlig institusjon for barn med atferdsproblematikk. Beboerne bodde her 8-12 måneder. Det ble her anvendt både medlevertturnus på to og tre døgn, og en tradisjonell turnus med vakter på 7,5 timer. Jeg intervjuet her en vernepleier som jobbet ekstravakter med ulik lengde, og avdelingslederen som var utdannet barnevernspedagog. Den andre institusjonen var en privat langtidsinstitusjon for barn med en relasjonsskade som hadde vært utsatt for omsorgssvikt. Her jobbet personalet tre og fire døgn. Informantene var en avdelingsleder utdannet sosionom, og en miljøterapeut i 100 % stilling som var utdannet barnevernspedagog. (Dalland, 2007)

3.5 Forskningsetikk

I dette forskningsprosjekt har jeg måttet sette meg inn i forskjellige etiske og juridiske prinsipper og retningslinjer. Dette har så fått en stor innvirkning på min oppgave i sin helhet, datainnsamling og intervjuguide. Det har blant annet vært stor debatt rundt forskning på barn.

Jeg har da med tanke på dette valgt å ikke forsøke å få intervju med barn, men heller tjenesteutøverne ved disse institusjonene. Spørsmålene ble heller ikke knyttet direkte til enkelte barn, men til barna som en stor gruppe.

Jeg har også tatt utgangspunkt i de forskningsetiske retningslinjene til NESH(Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora). Disse retningslinjene dreier seg om informantens rett til autonomi og selvbestemmelse, undersøkerens rett til å respektere informantens privatliv, og undersøkerens ansvar for å unngå skade. Informanten vil da ha rett til å trekke seg ut av intervjuet til enhver tid. For å ivareta informantens privatliv stilte jeg ikke personlige spørsmål, men heller åpne spørsmål rundt emner med relevans for problemstillingen. For å unngå skade i form av ubehag på informantene valgte jeg å ikke stille sårbare eller følsomme spørsmål som kunne true informantens integritet. (Johannessen et al., 2010)

Ved bruk av intervju ser jeg også konfidensialitetsprinsippet som gjeldende. Jeg vil i min rolle som helsepersonell ha lovfestet taushetsplikt i følge helsepersonelloven § 21. For å sikre informantens privatliv og personopplysninger laget jeg en kontrakt om samtykke hvor jeg gjorde rede for problemstilling, tema, vern av personopplysninger osv.(Se vedlegg 1: *"intervjukontrakt"*). (Helsepersonelloven, 1999)

3.6 Analyse

Jeg har en hermeneutisk tilnærming til dataene. Dette vil si at jeg veksler mellom å analysere enkeltdele og å se delene i en større helhet. Formålet med denne tilnæringsmåten er å omgjøre nåværende data til ny kunnskap og forståelse. (Jacobsen, 2010)

For å fange opp mest mulig nyanser fra intervjuet valgte jeg å anvende analog båndopptaker. Dette av den grunn at jeg da senere kunne gå gjennom intervjuet for å se etter nyanser jeg kanskje hadde gått glipp av. Jeg transkriberte så dette intervjuet om til tekst for å gå gjennom det en tredje gang, da mer strukturert.

Til å analysere den transkriberte teksten valgte jeg å benytte en fenomenologisk analyse. Ved bruk av denne metoden er en opptatt av å finne meningsinnholdet i datamaterialet. I mitt tilfelle vil dette være hva informantene har fortalt i intervjuene. Kort sagt går metoden ut på at

undersøkeren leser gjennom datamaterialet fortolkende og prøver å finne den dypere meningen bakom folks tanker. Jeg har delt analysen opp i tre trinn:

1. Meningsfortetting
2. Koding
3. Sammenfatning av meningsinnhold

Under første hovedtrinn ønsker jeg også å benytte meg av en *meningsfortetting*. Dette skjer ved at jeg fjerner irrelevant informasjon, forkorter uttalelser og komprimerer lange setninger om til kortere setninger.

Jeg valgte denne metoden av den grunn at jeg tror det vil bli enklere å komme frem til kjernen i oppgaven om jeg fortetter datamaterialet. Grunnet oppgavens omfang og problemstillingens rekkevidde ser jeg det heller ikke nødvendig å bevare datamaterialet i sin store helhet. Faren med *meningsfortetting* kan likevel være at jeg mister verdifull data eller at jeg ubevisst kan risikere å fjerne informasjon for å fremme eget ståsted. (Johannessen et al., 2010) (Kvale & Brinkmann, 2009)

Etter å ha intervjuet, hørt båndopptaket, transkribert om til tekst, meningsfortettet, kodet, sammenfattet, så sammenlignet intervjuene kan en si at jeg har fortolket og analysert innholdet syv ganger.

3.7 Gyldighet og pålitelighet

Opgavens validitet og reliabilitet omhandler hvor gyldig og pålitelig oppgaven er. En stor risikofaktor for dette er blant annet undersøgerens forforståelse. Selv om undersøgeren er kritisk til fagstoffet kan en likevel risikere at undersøgeren ubevisst kun velger fagstoff som støtter opp mot hans eller hennes ståsted. En må også være bevisst at også forfatterne bak fagbøkene besitter en forforståelse. Jo flere undersøkere som bidrar i undersøkelsen dess mindre blir sjansen for at forforståelsen får negative konsekvenser.

Jeg har i min oppgave prøvd å anskaffe fagstoff med ulike perspektiv. Dette fagstoffet har vært artikler fra tidsskrifter godkjente i NSD og anbefalt litteratur fra skolen, alt fra nyere tid. Jeg har også prøvd å forholde meg nøytral til datamaterialet. Jeg er likevel den eneste undersøgeren i denne oppgave. Jeg har da bare min egen forforståelse å forholde meg til og

har ingen å diskutere frem meningen bak datamaterialet med. Dette kan, og vil mest sannsynlig føre til at oppgaven er preget av mine tanker og meninger rundt emnet. ”Vi kan prøve å møte et fenomen så forutsetningsløst som mulig, men vi kan ikke unngå at vi har tanker om det”(Tranøy i Dalland, 2007: 92). For å beholde oppgavens pålitelighet og gyldighet vil det være viktig for meg å nøye dokumentere mine valg gjennom oppgaven. (Dalland, 2007) (Jacobsen, 2010) (Kvale & Brinkmann, 2009)

3.8 Feilkilder

I en undersøkelse må en være bevisst på mulige feilkilder. I denne sammenheng kan en mulig feilkilde forekomme i intervjuprosessen. Som sagt brukte jeg båndopptaker. Det kan da tenkes at jeg misforsto diverse setninger i transkriberingen. Dersom jeg misforsto kan dette gi informantens utsagn ny mening. Jeg opplevde likevel ikke at dette var tilfelle. En annen risikofaktor kan være hvordan jeg leder spørsmålene. Hvordan spørsmålene stilles kan påvirke informantens svar. Grunnet dette prøvde jeg å stille mest mulig nøytrale spørsmål for ikke å påvirke informantene i negativ retning. Som sagt intervjuet jeg også kun fire personal fra to institusjoner. Det kan tenkes at disse menneskenes meninger kanskje ikke stemmer overens med majoritetens meninger.

I teorikapittelet hadde jeg også med ønsker fra BarnevernsProffene. Disse ungdommene innehar en erfaring de færreste av oss tjenesteutøvere har rundt hvordan barnevernet er, og hvordan det bør utbedres. De er likevel en svært liten del av alle barn ved barnevernsinstitusjoner i Norge. Alle barn vil ha forskjellige behov, og det kan tenkes at avgjørelser og meninger fra BarnevernsProffene kanskje er påvirket av deres egen situasjon og egne behov, noe som kanskje ikke alltid vil være til det beste for majoriteten. Dette kan da være en mulig feilkilde. (Dalland, 2007)

3.9 Fremkomst av litteratur

I min søken etter litteratur valgte jeg som en plattform til oppgaven å bruke anbefalt litteratur fra skolen. Jeg forsøkte så å finne tidligere undersøkelser med likheter til min problemstilling. Jeg fant da blant annet Fafo-rapportene til Seip (2009), og Moland og Bråthen (2011). Ved å søke på regjeringens sider fant jeg også STAMI-rapporten fra 2014 av Lie(et al.), og BarneVernsproffene. Sentrale søkeord som ble brukt var: *langturnus, medlever, arbeidstid og arbeidstid+livskvalitet*. Artikkene jeg så brukte ble så kvalitetssjekket opp mot NSD sine

publiseringskanaler. Alle var godkjente som nivå 1 under publiseringskanaler. Ved søk i andre søkemotorer fant jeg lite litteratur med relevans for min problemstilling. Det ble veldig mange treff, men lite relevant. Jeg gikk derfor bredere ut og lette i flere forskjellige tidsskrifter, nettsider og annet hvor jeg trodde jeg kunne finne relevant datamateriell.

4. Resultater

Jeg vil her vise til en sammenfatning av alle de fire intervjuene. Etter sammenfatningen vil jeg vise til likheter, ulikheter og hvilke begrep som går igjen gjennom intervjuene.

4.1 Barnevernsinstitusjon 1

Den første barnevernsinstitusjonen var en statlig institusjon for atferd lav risiko underlagt Bufetat. Tjenestene er hjemlet i atferdsparagrafene 4-24 og 4-26 i barnevernloven. Denne institusjonen anvender seg av både langturnus og en tradisjonell todelt turnus. I langturnusen jobber en to og tre døgn, med en uke fri i mellom. Barna bor her mellom åtte og 10 måneder. Jeg intervjuet her en vernepleier(informant 1) som tok ekstravakter, så avdelingslederen(informant 2) som var utdannet barnevernspedagog.

4.1.0 Informant 1

Informanten ga uttrykk for at fordelene ved langturnus er at du følger ungdommene tett over lengre tid, noe som kan føre til trygghet og en følelse av ivaretagelse. Han sa også at når personalet har fri en hel uke kan ungdommene føle på et savn, eller at de må begynne på ny når et nytt personal kommer på jobb. De som jobber todelt får være der oftere, men får kanskje ikke knyttet seg i lik grad. Informant hadde likevel aldri spurt ungdommene om hva turnusordning de foretrekker.

Informant anså livskvalitet for ungdommene til å være trygghet, ha voksne rundt seg og det å bli sett.

Når det kommer til disse negative konsekvensene på personal sa informant at han ikke la noe merke til disse, kanskje heller søvnproblemer hos de våkne nattevaktene. Han sa likevel han trodde psykiske plager var mest utbredt hos de som gikk langturnus, på samme tid som de

hadde en hel uke å komme seg ovenpå igjen. Han syntes også det var individuelt hvem langturnus ville passe for og ikke. Ved organisering av en turnus mente han en måtte ta hensyn til begge parters behov. Trivselen er gjensidig. (Informant 1, 02.04.2014)

4.1.1 Informant 2

Den andre informanten ved denne institusjonen, altså avdelingslederen mente at fordelene ved langturnus vil være færre vaktskifter, mindre personal, kontinuitet i hverdagen, forutsigbarhet og trygghet. Han sa også at de fleste av barna var positive til langturnus og syntes det var trygt, men at det avhenger av kjemi til det enkelte personal.

Han anså ulempene til å være at personal kunne bli slitne, men at dette hadde med hvilen gruppe ungdommer som var på husene. Informanten sa han kunne se en sammenheng mellom sykemeldinger og langturnus. Med tanke på disse negative konsekvensene var det også blitt opprettet en egen arbeidsgruppe for å forebygge disse konsekvensene. Denne gruppen ser da på de psykiske konsekvensene knyttet til stress og traume. Arbeidsgruppen setter så inn tiltak for å redusere risikoen for psykiske smell eller sykemeldinger i de enkelte arbeidsteamene.

Livskvalitet for ungdommene anså informanten til å være ro, balanse i hverdagen, forutsigbarhet, stabilitet, trygghet, tilfredsstillelse av behov, og å bli hjulpet gjennom hverdagen.

Når det kom til organisering av en turnus mente informant at langturnus var det beste for tjenestemottakerne, men at det var gjensidig. Han sa at om personal blir slitne kan kvaliteten på tjenestene reduseres. For å sette tjenestemottakerne i fokus og ha langturnus ser en på hvordan en kan redusere de negative konsekvensene på personal. (Informant 2, 02.04.2014)

4.2 Barnevernsinstitusjon 2

Den andre barnevernsinstitusjonen var en privat omsorg høy langtidsinstitusjon for barn mellom 13 og 18 år. En tok her i mot barn med relasjonsskader preget av omsorgssvikt. Tjenestene er hjemlet i omsorgsparagrafene 4-4 femte ledd, 4-12 og til tider 4-6 i enkelttiltak. Her jobber en tre og fire døgn, med en uke fri i mellom. Det vil si at det går seks personal fast i turnus. Jeg intervjuet her en avdelingsleder(informant 3) utdannet sosionom, så en barnevernspedagog(informant 4) i 100 % fast stilling.

4.2.0 Informant 3

Informanten uttalte at fordelene med turnusordningen er at barna får erfare trygge, forutsigbare voksne. Han sa at disse barna er relasjonsskadet, noe som må behandles i en relasjon. Denne relasjonen mente han en ikke kunne bygge med en tredelt eller todelt turnus. Institusjonen er som et hjem i system, det vil derfor være viktig med få personal, noe som ikke vil være mulig med todelt eller tredelt turnus. En annen fordel sa han var at det ble lettere å få planlagt og gjennomført aktiviteter. Han sa også at barna fikk erfare trygge voksne over tid, noe de kanskje ikke er vant med. Barna skal også selv ha sagt at de syntes det er trygt med få voksne å forholde seg til, på samme tid som de syntes seks voksne var mye. Informanten sa også at denne turnusordningen var viktig for at barna skulle sitte igjen med en god følelse knyttet til samhandling med voksne når de flytter ut.

Når informant ble spurt om ulempene med turnusordningen svarte han at personal kunne bli slitne, noe som kunne redusere kvaliteten på tjenestene. Dette kunne føre til at personal kunne glemme sin rolle og ikke tenke gjennom hva svar som ble gitt til de relasjonsskadede barna, noe i verste fall kunne føre til at en krenket barna. Om personal var slitne kunne dette også føre til at det unødig ble brukt makt. Han sa også at noen av barna kanskje bare knyttet seg til få av de ansatte. Dette kunne føre til at det enkelte barn ventet til et spesielt personal kom på jobb igjen før de åpnet seg.

Livskvalitet for barna anså informanten til å være det å ha mulighet til å være seg selv og samtidig bli møtt med respekt og trygge rammer, samt det å bli sett og hørt for den de er, og at noen bryr seg om en. Ved hjelp av begrep karakteriserte informant livskvalitet til å dreie seg om; trygghet, forutsigbarhet og ivaretagelse av verdier.

Da jeg viste til forskningen rundt negative konsekvenser knyttet til personal som gikk skift over åtte timer svarte informant at han syntes denne forskningen var for mye arbeidstakerrelatert, og for lite tjenestemottakerrelatert. På samme tid sa han at han kunne se de psykiske følgene på personal. Han mente denne turnusordningen var den beste, men at den krevde at personals behov ble ivaretatt. Grunnet disse negative konsekvensene ble det blant annet bestemt at en skulle gå tre døgn i uken, og fire i helgen. Dette av den grunn at det ofte er mer kravsituasjoner og stress i ukedagene.

Ved organisering av turnus mente også denne informant at en måtte ta hensyn til begge parter. At det var gjensidig. For å anvende denne turnusen ville det også være nødvendig at personal er bevisst hva en jobber med, og hvorfor. Turnusen krever også at arbeidsgiver er god til å fange opp arbeidstaker om det skulle være noe.

Informant sa han ikke opplevde noe skjev rekruttering av personal grunnet turnusordningen. (Informant 3, 07.04.2014)

4.2.1 Informant 4

Informant uttalte at fordelene ved denne turnusordningen var kontinuitet i hverdagen, struktur og stabilitet. Ulempen anså han til å være at personal kunne bli slitne eller at mye kunne ha endret seg når personal kommer tilbake etter en uke fri. Han mente også at det var som om det var noe i luften den siste tiden før vaktskifte, men klarte ikke helt å sette ord på hva dette var.

Han kunne ikke komme på om det hadde blitt snakt med ungdommen om hvilken turnusordning som var ønskelig.

Livskvalitet for barna anså informant til å være at de skulle få noe ut av hverdagen, oppleve mestring, bety noe for andre, at det er noen som trenger en, å ha et bra selvbilde og å trives med nære relasjoner og nettverk.

Da jeg nevnte de negative konsekvensene knyttet til personal svarte informant at han følte han nå hadde mer fri til å restituere seg på en hva han hadde da han tidligere jobbet vakter på 7,5 timer. Han sa også at han mente det ville være viktig å ikke ta med seg jobben hjem, egenomsorg, å la seg selv hvile, og å være flink til å lytte til seg selv for å unngå et potensielt langtidsfravær eller en sykemelding når en jobber denne turnusen.

Ved organisering av turnusordning mente også dette personal at en måtte fokusere på begge parters behov. At det var gjensidig. På samme tid sa han at en måtte tenke at en jobbet der for barnas skyld. (Informant 4, 07.04.2014)

4.3 Likheter

Gjennom alle fire intervjuene kan en se begrep som går igjen. Ved spørsmål om fordeler rundt det å jobbe langturnus svarte alle, direkte eller indirekte at fordeler var kontinuitet i hverdagen, trygghet, stabilitet og forutsigbarhet. Alle informantene sa også på samme tid at turnusordningens virkning også avhang av kjemi mellom personal og tjenestemottakere. Informant 1 og 3 ga også uttrykk for at denne turnusordningen ville gjøre det lettere å bygge relasjoner i og med at en jobber såpass tett over lengre tid. Ved spørsmål om ulemper ved langturnus koblet alle de tre siste informantene dette opp mot negative konsekvenser på personal og hvordan dette kunne påvirke tjenestemottakerne. Alle tre sa dette kunne føre til at personal ble slitne, på samme tid som de ville ha bedre tid til å komme seg ovenpå igjen en om de jobbet en mer tradisjonell turnusordning.

Da jeg la frem forskning rundt negative konsekvenser knyttet til personal anerkjente alle informantene dette, men til ulik grad og mer ulike perspektiv. De tre siste informantene uttalte her at en kunne se de psykiske følgene det å jobbe langturnus kunne ha, og så på det med ivaretagelse av personal som viktig for å redusere risikoen for dette. Den første informanten uttalte at han trodde dette var noe som var individuelt, og heller mer uttalende hos våkne nattevakter, da med søvnforstyrrelser.

Alle de fire informantene mente at en ved organisering av turnus måtte ta hensyn til både tjenestemottakers og personalets behov. At dette var gjensidig. Har ikke den ene parten det bra, vil ikke den andre parten ha det bra. På samme tid ga de uttrykk for at det var tjenestemottakernes behov som stod i sentrum.

Som sagt ba jeg også informantene om å definere livskvalitet for barn i barnevernsinstitusjoner. Alle de tre første informantene oppga trygghet som et viktig begrep for livskvalitet for disse barna. Ivaretagelse, eller behovstilfredsstillelse ble også oppgitt som et viktig begrep. Forutsigbarhet og respekt var også noe som gikk igjen.

4.4 Ulikheter

Gjennom intervjuene dukket det også opp noen ulikheter mellom uttalelsene fra informantene. Blant annet da jeg spurte om det noen gang hadde blitt spurt barna om hva turnusordning de foretrakk svarte begge avdelingslederne, altså informant 2 og 3 at dette var noe det hadde blitt

snakt om, og at ungdommene var positive til langturnus. De andre to informantene svarte at de ikke kunne huske dette var blitt snakt om. En årsak til dette kan være at noen misforsto spørsmålet mitt, eller at avdelingslederne har en mer koordinerende rolle og dermed er de som tar seg av slikt.

En annen ulikhet verdt å nevne er at de tre siste informantene ga uttrykk for at langturnus var å foretrekke på grunn av reduksjon av antall personal og at de voksne står lengre i relasjonen. Den første informanten ga uttrykk for at de lange friperiodene her kunne føre til et savn, og at om en jobbet todelt eller tredelt ville få sjansen til å være med tjenestemottakerne oftere. På samme tid tolket jeg også første informant til å være positiv til langturnus.

5. Drøfting

Som tidligere nevnt har jeg i dette kapittel valgt å anvende Eide og Aadlands refleksjonsmodell, eller etisk problemløsningsmodell. Jeg vil ved hjelp av denne modellen systematisk drøfte resultater opp mot teori for å vise til påvirkninger på tjenestemottakere ved forskjellige turnusordninger. Trinnene vil gå som foreskrevet i delkapittel 2.9 i teorikapitlet, utenom trinn 4 grunnet oppgavens problemstilling.

5.1 Etisk problemløsning

5.1.0 Problemeiers forforståelse

Dilemma

Dilemmaet i denne situasjon vil være hvilken turnusordning som vil føre til mest positive konsekvenser på tjenestemottakerne, eller minst negative konsekvenser. Kort sagt; langturnus eller tradisjonell turnus? Med tradisjonell turnus menes en turnus hvor en rullerer mellom dag- og aftenvakter på 7,5 timer.

Involverte parter

De involverte partene i dette dilemma vil være tjenesteutøvere og tjenestemottakere i barnevernsinstitusjoner, og tjenesteutøvernes familie.

Åpne normer og verdier

For å velge det ene eller det andre alternativet finnes det flere momenter det må tas hensyn til. Et veldig viktig hensyn ser jeg til å være hensynet til tjenestemottakers beste. Dette er også hva min problemstilling mye dreier seg om. Medmenneskelighet ovenfor hjelpetrengende mennesker er i tillegg noe vi har valgt å jobbe med, og noe mange av oss har valgt å bruke flere år på høyere utdanning for å bli bedre til. Dette hensynet ser jeg til å dreie seg om kontinuitet i hverdagen, stabilitet, forutsigbarhet og trygghet.

Et annet sentralt hensyn anser jeg til å være brukermedvirkning. For å fremme relasjonsbygging og at tjenestemottaker skal ha integritet og selvfølelse tror jeg brukermedvirkning vil være viktig. Flere av barna ved barnevernsinstitusjoner er preget av omsorgssvikt og mangel på trygge relasjoner, jeg ser derfor på dette med relasjonskompetanse og brukermedvirkning som kanskje det viktigste for å utføre profesjonell tjenesteutøvelse ved barnevernsinstitusjoner. Dette hensynet er i tillegg lovfestet i FN's barnekonvensjon artikkel 12. (Barne- og Familiedepartementet, 2003)

Barnevernsinstitusjon som hjem er også et hensyn jeg ønsker å ta med. Dette av den grunn at dette er hjemmet til flere av de som bor der, og at flere av dem som bor der aldri har bodd i et hjem hvor en kan føle på trygghet og de andre begrepene som jeg nevnte ovenfor. Etter svar fra informanter og en gjennomgang av litteraturen, samt hva BarnevernsProffene sier anser jeg begge disse overnevnte hensynene til å tale for langturnus.

På den andre siden kan jeg nevne hensynet til tjenesteutøvers beste. Om turnusordningen går negativt ut over personal tror jeg dette i andre rekke vil påvirke tjenestemottakerne i negativ retning. Dette i og med at jeg tror flere døgn med konstant å stå i den profesjonelle rolle kan være slitende for et personal, psykisk og fysisk.

Et annet hensyn vil være hensynet til tjenesteutøvers familie. Turnusordningen kan kanskje føre til at personal mister viktig tid sammen med sin familie. En jobber for tjenestemottakerne, men de fleste personal har også et privatliv de må ta vare på, jeg anser derfor dette som et hensyn. Jeg anser disse to hensynene til å tale for en mer tradisjonell turnusordning.

Skjulte verdier

I dette dilemma forekommer det også skjulte verdier. En faktor jeg anser til å være en skjult verdi er om turnusordningen er praktisk for personal. Noen av de ansatte kan for eksempel se på langturnus som en fin mulighet til å ha en ekstrajobb ved siden av slik at en kan tjene litt ekstra penger. Noen andre kan se på de lange friperiodene som en fin mulighet til å reise på ferier. Vi jobber likevel for tjenestemottakerne, og bør være bevisst hvorfor og hvordan vi jobber slik vi gjør. Jeg anser derfor ikke dette som et sterkt hensyn.

Rangering

Jeg vil rangere hensynene, eller argumentene etter tyngde på følgende vis:

1. Tjenestemottakers beste
2. Brukermedvirkning
3. Barnevernsinstitusjon som hjem
4. Tjenesteutøvers beste
5. Tjenesteutøvers familie
6. Turnusordningens praktiske utforming

5.1.1 Analyse av situasjonen

Bakgrunnskunnskap

Argument for langturnus

Om en ser i teorikapitlet og i resultatene med et tjenestemottakerperspektiv kan en se at en ved langturnus argumenterer med kontinuitet i hverdagen, stabilitet, forutsigbarhet, trygghet, færre personal, mindre vaktbytter, trivsel, miljøterapeutisk oppfølging og relasjonsbygging.

Institusjonen vil også være et hjem for mange av tjenestemottakerne. Et hjem er en arena hvor en skal føle seg trygg og ivaretatt, dette anser jeg derfor som et argument for å anvende langturnus. Dette med relasjonsbygging kan absolutt også være et argument fra et tjenesteutøverperspektiv. Det kan da bli lettere å planlegge og gjennomføre diverse utflukter og aktiviteter, noe som kan føre til at en kommer i en posisjon hvor en lettere kan påvirke disse barna i en positiv retning. (Garsjø, 2008). Som informant 3 også sa; *”Disse barna er relasjonsskadet, og en relasjonsskade må behandles i en relasjon, og du bygger ikke denne relasjonen med å jobbe todelt eller tredelt turnus”*(Vedlegg 5: s. 4).

Et annet viktig argument for langturnus vil være at barna da vil ha langt færre voksne å forholde seg til. Som en ungdom i BarnevernsProffene også sa; *”Det sier seg selv at det er vanskelig å knytte seg til voksne som byttes ut hele tida.”* (Tellefsen, 2013: s. 14). Forsøkene på langturnus i Bergen som jeg beskrev tidligere i oppgaven viste også at antallet stillinger gikk betraktelig ned i det en satte i gang med en langturnusordning. (Moland & Bråthen, 2011). Forsøket ved Radøy viste også at sykefraværet hadde blitt redusert. (Berge, 2011)

Barn i barnevernsinstitusjoner skal også ha et så normalt liv som mulig, med stabilitet og kontinuitet i hverdagen.(Ulset, 2013). Med todelt turnus kan dette virke vanskelig. Få barn utenfor institusjon vil ha 10-20 forskjellige voksne å forholde seg til i løpet av en uke. Dette med stabilitet og kontinuitet blir det også lagt føringer for i barnevernloven § 4-1, som sier; *”Ved anvendelse av bestemmelsene i dette kapitlet skal det legges avgjørende vekt på å finne tiltak som er til beste for barnet. Herunder skal legges vekt på å gi barnet stabil og god voksenkontakt og kontinuitet i omsorgen”* (Barnevernloven, 1992: § 4-1).

Jeg nevnte også i kapitlet om sosial relasjon at en i relasjonsbygging er avhengig av brukermedvirkning og at personal legger til rette for at tjenestemottakers behov blir ivaretatt. I denne sammenheng kan tilretteleggingen være å legge til rette for lengre vakter hvor tjenestemottakerne lettere kan planlegge utflukter med personalet hvor en så kan bygge en relasjon. Alle ungdommene vil også ha forskjellige behov og problem. For at vi skal klare utføre kvalitetsorienterte tjenester vil det kanskje være nødvendig at personal får muligheten til å bli kjent med og bygge erfaringer sammen med tjenestemottakerne. Jeg anser derfor brukermedvirkning og relasjonsbygging som viktige argument for langturnus. (Røkenes & Hanssen, 2006)

Fra et tjenestemottakerperspektiv kan det sees ut til å være til det beste for barnet med langturnus. FNs barnekonvensjon sier at ved alle handlinger som berører barn skal barnets beste være et grunnleggende hensyn.(Barne- og Familiedepartementet, 2003). På samme tid sier også FOs yrkesetiske grunnlagsdokument at vi alltid skal være mest lojale mot den mest utsatte parten. I denne sammenheng anser jeg barna i barnevernsinstitusjonene til å være den mest utsatte parten. (FO, 2011)

Argument for tradisjonell turnus

Ikke alle kommer like godt overens. Ved langturnus vil tjenestemottakerne være låst til et personal i flere døgn. Om tjenestemottaker ikke kommer overens med dette personalet kan det føre til at tjenestemottaker kanskje kan gå i flere dager å holde inne på vonde følelser. Det kan også hende at personalets egne behov vil overskygge tjenestemottakers behov, at det forekommer en behovskonflikt. Også informantene i intervjuene ga uttrykk for at ikke alle barna kom like godt overens med alle de voksne. I det ordinære liv vil en heller ikke komme overens med alle, men da vil en ha sjansen til å ikke trenge forholde seg til disse menneskene. Barna i barnevernsinstitusjonene har kanskje ikke annet valg en å være med et personale de ikke kommer overens med i flere døgn.

Et sterkt argument mot langturnus, eller for tradisjonell turnus anser jeg også til å være ukvalifisert personal. Om personal ikke har en teoretisk plattform eller ikke er klar sin rolle på institusjonen kan det hende at han eller hun gir svar som kunne vært greit å gitt til sine egne barn, men ikke til barn med en relasjonsskade. Om dette personalet er på jobb, spesielt om personalet er på jobb over lengre tid kan det føre til at tjenestemottakeren kan føle at han eller hun ikke blir tilstrekkelig ivaretatt. (Garsjø, 2008). I verste fall kan lite gjennomtenkte utsagn føre til at tjenestemottakerne blir krenket. *"Her kommer jo også personlig egnethet inn.(...).* *Liker du tvang har du ingenting her å gjøre. Det er jo ikke hvem som helst som kan jobbe her på denne måten. Du skal ha en viss respekt for hva du faktisk jobber med. Vi er jo foreldrene til disse barna."* (Vedlegg 5: s. 6).

Vanskeligheter med å samkjøre familieliv og arbeid kan for flere, spesielt småbarnsforeldre bli vanskelig om en arbeider langturnus. En kan risikere skjev rekruttering av personal. Ved anvendelse av en mer tradisjonell turnusordning kan man kanskje få et bredere spekter av personal inn i institusjonen, med forskjellige livserfaringer og verdier. Informant 3 uttalte likevel at dette problemet ikke var tilstedeværende, og at en både hadde ansatte som var single og som var småbarnsforeldre. (Garsjø, 2008)

Det kan være lett å forestille seg at det kan være vanskelig for tjenesteutøvers familie med langturnus grunnet de lange arbeidsskiftene, men en vil også på institusjonen være en slags familie for disse barna. Som argument for institusjon som hjem brukes da sammen med langturnus kontinuitet i hverdagen, stabilitet, trygghet osv., men med langturnus vil jo også denne "familien" oppleve lengre perioder der personalet er borte. Det å være med noen du har

knyttet deg til i to til fire døgn, og så ikke se dem igjen på en uke vil kanskje være vanskelig for noen tjenestemottakere. Alle har forskjellige behov, og noen tjenestemottakere vil kanskje foretrekke å se personal med kortere mellomrom i mellom. Informant 1 sa også; *”Ulempene med det vil vel kanskje være at du så har fri i syv døgn, noe som kan føre til at ungdommene opplever et slags savn”*(Vedlegg 3: s. 3). Han sa også at hva tjenestemottakerne fortrakk var individuelt.

Berge fra forsøket ved Radøy viste til at langturnusen kunne føre til vanskeligheter med informasjonsflyt. Med en mer tradisjonell turnusordning vil en ha hyppigere rapporter og videreføring av informasjon. Med vakter på flere døgn kan en risikere at informasjon blir glemt. Om dette for eksempel er planlagte aktiviteter kan dette kanskje føre til at tjenestemottaker føler han eller hun ikke blir respektert eller tilstrekkelig ivaretatt.(Berge, 2011). Dette med planlagte gjøremål og annet uttalte også informant 4 seg om. Da likevel med et annet perspektiv. Han fortalte at det kunne hende en hadde planlagt noe som skulle gjøres når personal kom på jobb igjen, så når personal kom tilbake etter en uke med fri og hadde innstilt seg på en planlagt hendelse så hadde det kanskje skjedd endringer i løpet av uken, noe som førte til at personal måtte omstille seg. Informant mente da det var viktig for personal sin del å være bevisst at det kunne forekomme endringer når en hadde såpass lange friperioder.

Tidligere i oppgaven viste jeg også til forskning på helsemessige konsekvenser på personal knyttet til skift på over åtte timer. De mest tydelige konsekvensene viste seg ved søvnforstyrrelser. Sjansen for å sovne på jobb eller å gjøre feilhandlinger gikk da opp. Disse feilhandlingene i denne sammenheng kan for eksempel være feil medisinhåndtering, eller at en i et trett øyeblikk ikke tenker seg om for hva en sier til en ungdom, noe som kan krenke den omsorgstrengende ungdommen. Ulykker ved for eksempel bilkjøring med ungdommene er også noe som kanskje kan bli en alvorlig konsekvens av dette.(Lie et al., 2014). Forsøkene i Bergen viste også at personal ble mer slitne på jobb med langturnus.(Moland & Bråthen, 2011). I tillegg uttalte Berge fra forsøket ved Radøy at vaktbytter ved langturnus kunne føre til vaktoppopping i perioder, noe som kunne være slitende på personal. (Berge, 2011)

Økt sjanse for psykiske plager kan som sagt også være en konsekvens av langturnus. Om en jobber tett opp mot tragiske livssituasjoner, traumer og psykiske lidelser kan en risikere at en tar dette inn over seg og tar med seg jobben hjem. (Lie et al., 2014) (Garsjø, 2008)

Den usunne livsstilen som ofte blir sett hos personal på jobb med kaffedrikking og annet kan også føre til hjerte- og karsykdommer. Kanskje spesielt om en jobber i en stressfylt arena. (Lie et al., 2014)

Ved å se i teorikapitlet, resultatene og argumenteringen her kan argumentene for langturnus virke veldig overtalende. Jeg tror likevel at om de negative konsekvensene knyttet til personal blir tydelige i praksis kan argumentene for langturnus og hensynet til barnets beste miste noe av sin verdi. Som informant 3 sa i intervjuet; *”Det er ikke bra for ungdommene om ikke personalet har det bra, så det er jo en balansegang”*(Vedlegg 5: s. 13). De andre tre informantene svarte også at trivselen var gjensidig.

Etiske perspektiver/teorier

Etter å ha drøftet dilemmaet opp mot teori og resultater er det fortsatt uvisst hvilken turnusordning som burde være gjeldende. Jeg skal her drøfte dilemmaet, normene og verdiene opp mot etiske teorier.

Pliktetisk resonnement

Som tjenesteytere vil vi i denne sammenheng ha flere plikter å forholde oss til. Vi er blant annet underlagt FOs yrkesetiske prinsipp. Disse sier blant annet at vi skal være mest lojale mot den mest utsatte parten.(FO, 2011). Den mest utsatte parten ser jeg her til å være barna ved barnevernsinstitusjonene. Det kan se ut til at en velfungerende langturnus kan være best for disse barna. Informant 2 og 3 sa som sagt også at barna foretrakk langturnus. Ut i fra et pliktetisk resonnement kan vi tolke dette til at vi har en plikt til å anvende langturnus ved organisering av turnus.

Brukermedvirkning er en annen plikt som står sterkt i vår profesjonsutdanning. Denne plikten blir det som sagt også lagt føringer for i FNs barnekonvensjon. Vi vil altså være pliktet til å ta hensyn til barnets ønsker i organisering av en turnus. (Barne- og Familiedepartementet, 2003)

På samme tid anser jeg det som en plikt å beskytte barnet fra negativ påvirkning. Om langturnus kan føre til at personalet blir slitne, kan det føre til unødvendig bruk av tvang og makt, at det oppstår uheldige behovskonflikter mellom tjenestemottakerne og tjenesteutøverne, eller i verste fall at personal mister sin rolle og krenker barnet. Ut i fra dette

perspektivet kan vi si at vi bør anvende en mer tradisjonell turnusordning på grunn av plikt til å verne barnet for negative konsekvenser.

Jeg anser også tjenesteutøverne til å ha en plikt ovenfor sin egen familie. Til å følge opp, være med på fotballtrening, foreldresamtaler og annet med sine barn. Om for eksempel småbarnsforeldre jobber langturnus kan en risikere at private plikter kolliderer med plikter fra arbeidslivet.

Konsekvensetisk resonnement

Både langturnus og tradisjonell turnus kan føre med seg både negative og positive påvirkninger på både tjenestemottakerne, tjenesteutøverne og tjenesteutøvers familie. Om en for eksempel tenker seg at langturnus er til det beste for tjenestemottakerne, men ikke til det beste for de andre to partene. En kan da tenke at det alternativet som fører til mest mulig glede for flest mulig vil være en tradisjonell turnus. På samme tid oppga mine informanter at de foretrakk langturnus. Det kan også tenkes at de som jobber langturnus gjør det av den grunn at de ønsker det, og at det passer for familiene. Ser en det fra det perspektivet ville en konsekvensetisk handling være å anvende langturnus.

De psykiske og somatiske følgene som kan komme av å jobbe langturnus kommer kanskje sent i løpet. Det kan hende at flere av de ansatte som foretrekker langturnus ikke er kjent med disse mulige negative konsekvensene. Potensielle sykemeldinger, langtidsfravær, eller i verste fall oppsigelse kan da føre til at barna mister nære støttepersoner. Fokuserer en på disse negative konsekvensene på personal, ved siden av konsekvensene som i andre rekke kan forekomme på tjenestemottakerne vil et konsekvensetisk valg være å velge tradisjonell turnus. Glede eller ubehag mellom tjenestemottaker og tjenesteutøver vil som sagt ofte være en gjensidig opplevelse.

Dydsetisk resonnement

Når det kommer til hva den ”gode” handling ville vært er det også flere moment som spiller inn. Dette ser jeg også til å gå mye sammen med hensynene som jeg gjorde rede for tidligere i modellen. Jeg anser den gode handling til å være den handlingen som kan legge til rette for relasjonsbygging mellom tjenestemottaker og tjenesteutøver. Jeg tror det er gjennom medmenneskelighet og i nære relasjoner en gjennomgår personlig utvikling og trygghet. Som jeg redegjorde for i teorikapitlet så anskaffer vi oss en relasjonskompetanse i samhandling

med andre. Det er da vi bygger en gjensidig og trygg relasjon. Dette krever likevel at vi står i relasjonen over tid slik at vi kan lære om hverandres styrker, svakheter og interesser, på samme tid som vi får felles erfaringer og opplevelser. Dette er i tillegg ofte barn som aldri har erfart en trygg relasjon til voksne rollemodeller. Den gode handling ville da kanskje vært langturnus. (Røkenes & Hanssen, 2006)

På samme tid sa jeg at om personal blir slitne kan en risikere at personal mister sin rolle og for eksempel gir svar som ville vært greit å gi sine egne barn, men ikke til disse barna. Om en da krenker barnet eller truer barnets selvfølelse og integritet vil kanskje ikke langturnus være den gode handling. Det å være uprofesjonell eller å krenke et omsorgstrengende barn anser jeg ikke til å være gode dyder.

Handlingen jeg kanskje ville fortalt mine egne barn jeg tok ville kanskje vært den handlingen med fokus på medmenneskelighet, forutsigbarhet, stabilitet og trygghet, altså langturnus.

5.1.2 Handlingsalternativ

Et tredje alternativ

Et mulig tredje alternativ kan være det å anvende både langturnus og en tradisjonell turnus. Da i en fleksibel ordning slik at om personal blir slitne av å jobbe langturnus så kan en i perioder jobbe tradisjonell turnus. I institusjon 1 ble det anvendt begge disse turnusordningene. Både informant 1 og 2 uttalte også at disse kortere vaktene var viktige å ha slik at de som gikk langturnus skulle få muligheten til å hvile i mellom. Om personal er sykemeldte tror jeg også det kan være lettere å komme tilbake å jobbe 7,5 timers skift en periode, enn å komme tilbake og jobbe flere døgn i strekk. Ved dette alternativet ivaretar en også brukermedvirkning, og hensynet til både tjenestemottakers og tjenesteutøvers beste. Det mindre positive med denne handlingen er likevel at det blir mer personal i turnus en hva det ville ha vært ved å kun anvende langturnus. Det blir også flere endringer i tjenestemottakers hverdag i form av flere og kanskje ustrukturerte vaktskifter. Ved denne handlingen legger en likevel til rette for både pliktene om brukermedvirkning og tjenestemottakers beste, på samme tid som en konsekvensetisk kanskje kan se på dette som den handlingen som medfører mest positive konsekvenser for flest mulig. En legger også til rette for dyden om medmenneskelighet. På den måten kan en si at denne handlingen har fremkommet gjennom alle de tre etiske teoriene eller perspektivene. Det er likevel flere måter å se ting på. Om dette

er den vinnende handling kan det likevel ikke konkluderes med, grunnet dilemmaets kompleksitet.

Rangering av alternativene

Hensikten med denne oppgaven var å vise til mulige påvirkninger forskjellige turnusordninger kunne ha på livskvaliteten til tjenestemottakere ved barnevernsinstitusjoner. Jeg ønsker derfor verken å rangere de forskjellige handlingsalternativene eller å velge en av dem. Jeg ser det i tillegg umulig å konkludere i dette dilemma på grunn av alle de forskjellige og komplekse momentene som kan spille inn. (Eide & Aadland, 2008)

6. Oppsummering

Jeg har i denne oppgave gjort et forsøk på å synliggjøre påvirkninger på tjenestemottakers livskvalitet ved anvendelse av forskjellige turnusordninger. For å klare vise til dette prøvde jeg å få frem mest mulig nyanser. Jeg så derfor også på påvirkninger som kunne forekomme på tjenesteutøverne, i og med at jeg tror trivsel på institusjonen vil være en gjensidig følelse mellom tjenestemottakerne og tjenesteutøverne.

Med hensyn til min egen fremtidige tjenesteutøvelse i rollen som vernepleier så jeg det nødvendig å ha noen tanker rundt denne debatten, på både godt og vondt. Jeg valgte derfor problemstillingen; *"Hvordan kan forskjellige turnusordninger i barnevernet påvirke tjenestemottakeres livskvalitet?"*. Jeg valgte da under dette å fokusere min oppgave rundt barn med sosiale problem som tilknytnings- og relasjonsvansker.

Disse turnusordningene debatten dreier seg om foregår i disse barnas hjem. Jeg så det derfor nødvendig å starte med å vise til fordeler og ulemper med å bo og arbeide ved en institusjon. Mange av disse barna sliter som sagt også med problematikk knyttet til omsorg, tilknytning og relasjoner. Jeg tok derfor så en redegjørelse av teorier rundt det å bygge og vedlikeholde en trygg, gjensidig relasjon. Min problemstilling handler om tjenestemottakeres livskvalitet. Grunnet forskningsetiske problemer kunne jeg ikke komme i direkte kontakt med disse tjenestemottakerne. For å likevel få et lite innblikk i hva tjenestemottakerne mente om forskjellige turnusordninger valgte jeg å vise til skriv fra BarnevernsProffene. Deretter viste

jeg direkte til en artikkel rundt debatten om turnusordninger. Jeg viste så til forsøk gjort på langturnus ved andre institusjoner. Jeg gjorde så en gjennomgang av forskning på negative konsekvenser knyttet til tjenesteutøverne ved å jobbe skift på over åtte timer. Etter dette viste jeg til hva barnevernloven, FO og FN sa som kunne ha en rolle for problemstillingen og spørsmålet om organisering av turnus.

For å komme i dybden og få mest mulig nyanser tok jeg i bruk et kvalitativt intervju og intervjuet to institusjoner og fire personal jeg trodde kunne ha noen meninger rundt min problemstilling.

Ved å drøfte litteraturen opp mot resultatene fra intervjuene fant jeg flere interessante aspekt. Ved spørsmålet om langturnus sa jeg selv i innledningen at jeg anså relasjonsbygging, forutsigbarhet, stabilitet og mindre endringer som viktige argument. Disse begrepene, sammen med kontinuitet i hverdagen og trygghet gikk igjen i både teorikapitlet og i resultatene. Jeg nevnte også i min forforståelse at jeg trodde opplevelsen av kvalitet var gjensidig. Dette var også noe som kom frem i resultatene.

Om langturnus fungerer for personalet kan det se ut til at ordningen legger til rette for brukermedvirkning og relasjonsbygging. Det kan gjøre det lettere for tjenestemottakerne å bygge tillitt til personal og erfare at voksne kan være trygge over lengre tid. Det kan også bli betraktelig lettere å planlegge og gjennomføre diverse utflukter og aktiviteter. Langturnus kan også styrke institusjonens rolle som hjem, på samme tid som de lange friperiodene kanskje kan føre til at tjenestemottakerne opplever et slags savn. En kan også risikere at det oppstår behovskonflikter mellom tjenestemottakerne og tjenesteutøverne, eller at tjenesteutøverne blir slitne og mister sin rolle, og i verste fall krenker barna. Om de helsemessige konsekvensene knyttet til tjenesteutøverne blir uttalende kan en også risikere sykemeldinger eller langtidsfravær. Dette kan da gå negativt ut over tjenestemottakerne i og med at de kanskje mister en sentral støttespiller. Om disse konsekvensene blir for uttalende tror jeg også argumentene for langturnus kan miste mye av sin verdi.

Grunnet de forskjellige påvirkningenes kompleksitet og gjensidigheten mellom tjenestemottaker og tjenesteutøver ønsker jeg ikke å konkludere med at en turnusordning er bedre enn andre. Dette var heller ikke hensikten med oppgaven. En konklusjon kan heller være at alle de forskjellige turnusordningene har fordeler og ulemper, og hva som vil tjene

tjenestemottakers livskvalitet best vil være forskjellig fra institusjon til institusjon og fra individ til individ.

Selv om den gylne gral fortsatt står uvisst har jeg fortsatt klart å synliggjøre de forskjellige aspektene i debatten. Dette er noe jeg vil ta med meg inn og noe som vil ha stor påvirkning på min egen tjenesteutøvelse i fremtiden.

Litteraturliste:

Barnevernloven (1992). Lov om barneverntjenester. Hentet fra

<http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1992-07-17-100>

Barne- likestillings- og inkluderingsdepartementet. (2012). *Barnevernsinstitusjon*. Hentet fra

<http://www.regjeringen.no/nb/dep/bld/tema/barnevern/barnevernsinstitusjon.html?id=670231>

Barnevernsproffene. (2012). Forslag til endring i barnevernsloven. Høringsvar fra barnevernsproffene. Hentet fra

http://www.regjeringen.no/pages/38047617/BarnevernsProffene_.pdf 13 sider

Barne- og Familiedepartementet. (2003). FNs barnekonvensjon. FNs konvensjon om barnets rettigheter. Oslo: Barne- og Familiedepartementet. 60 sider

Berge, V. (2011). Tilpasset turnus = redusert medikamentbruk – færre reinnleggelser – bedre samhandling. Hentet fra

http://www.samordningsradet.no/sitefiles/4055/Arkiv_Rapport/2011/nr_1/tilpassetturnuserlikredusert20-26.pdf 7 sider

Christoffersen, S. A. (2005). Handling Person Samfunn. Innføring i etikk for helse- og sosialfagene. 2 utgave. Oslo: Universitetsforlaget. 162 sider

Eide, T., & Aadland, E. (2008). Etikkhåndboka for kommunenes helse- og omsorgstjenester. Oslo: Kommuneforlaget AS. 69 sider

FO (2011). Yrkesetisk grunnlagsdokument for barnevernspedagoger, sosionomer, vernepleiere og velferdsarbeidere. Oslo: Fellesorganisasjonen. 13 sider

Garsjø, O. (2008). Institusjon som hjem og arbeidsplass. Et arbeidstaker- og brukerperspektiv. Oslo: Gyldendal Akademisk. 268 sider

Helsepersonelloven (1999). Lov om helsepersonell m.v. Hentet fra <http://lovdata.no/dokument/NL/lov/1999-07-02-64>

Landsorganisasjonen i Norge. (2011). Arbeidsmiljø nr. 1-11. Arbeidstid og helse – hva vet vi og hva kan vi gjøre?. Oslo: Landsorganisasjonen i Norge. 11 sider

Lie, J. A. S., Arneberg, L., Goffeng, L. O., Gravseth, H. M., Lie, A., Ljoså, C. H., & Matre, D. (2014). Arbeidstid og helse. Oppdatering av en systematisk litteraturstudie. STAMI-rapport nr. 1. Årgang 15. Oslo: Statens arbeidsmiljøinstitutt. 146 sider

Messel, J. (2013). I velferdsstatens frontlinje. Barnevernspedagoger, sosionomers og vernepleieres historie. Oslo: Universitetsforlaget. 408 sider

Moland, L. E., & Bråthen, K. (2011). *Forsøk med langturnusordninger i Bergen kommune* (Fafo-rapport 2011:07). Hentet fra <http://www.fafo.no/pub/rapp/10128/10128.pdf> 46 sider

NOU 1999: 2 (1999). Livshjelp, 4.3 Livskvalitet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/hod/dok/nouer/1999/nou-1999-2/5/3.html?id=351008>

Røkenes, O. H. & Hanssen, P. H. (2006). Bære eller briste. Kommunikasjon og relasjon i arbeid med mennesker. Bergen: Fagbokforlaget. 280 sider

Seip, Å. A. (2009). *Regulering av arbeidstid. Arbeidstidsordninger i statlig barnevern og jernbane* (Fafo-rapport 2009:44). Hentet fra <http://www.fafo.no/pub/rapp/20134/20134.pdf> 57 sider

St. meld nr. 12 2012-2013 (2013). *Perspektivmeldingen 2013: 5.7 Livskvalitet: 5.7.1 Faktorer som har betydning for livskvalitet*. Oslo: Finansdepartementet. Hentet fra <http://www.regjeringen.no/nb/dep/fin/dok/regpubl/stmeld/2012-2013/meld-st-12-20122013/5/7.html?id=714119>

Tellefsen, B. (2013). BarnevernsProffene. Oslo: Forandringsfabrikken. 32 sider

Ulset, G. (2013). Arbeidstidsordning i barnevernsinstitusjoner. Hentet fra <http://www.ntnu.no/rkbu/kronikker/arbeidstidsordning-i-barnevernsinstitusjoner>

Totalt antall sider: 1 572 sider

Metode og oppgaveskriving:

Dalland, O. (2007). Metode og oppgaveskriving for studenter. 4. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk. 290 sider

Johannessen, A., Tufte, P. A., & Christoffersen, L. (2010). Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. 4. utgave. Oslo: Abstrakt forlag. 417 sider

Jacobsen, D. I. (2010). Forståelse, Beskrivelse og forklaring. 2. utgave. Kristiansand: Høgskoleforlaget. 280 sider

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). Det kvalitative forskningsintervju. 2. utgave. Oslo: Gyldendal Akademisk. 316 sider

Totalt antall sider: 1 303 sider